

Norberto Centeno: una Ley para los trabajadores

Alberto Pérez | Carlos Tomada | Oscar Cuartango | Héctor Recalde |
Rodolfo Capon Filas | Afrio Pennisi | Abel Mugni | Gastón Valente |
Gonzalo Cuartango | Alfredo Mason | Gustavo J. Nahmías



JEFATURA
DE GABINETE

MINISTERIO
DE TRABAJO

SECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS

BA

GOB.
DANIEL
SCIOLI

Don Daniel Osvaldo Scioli

Gobernador

Lic. Gabriel Mariotto

Vicegobernador

MINISTERIO DE JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

Lic. Alberto Pérez

Ministro de Jefatura de Gabinete de Ministros

Lic. Carlos Daniel Gianella

Subsecretario de Relaciones con la Comunidad y Comunicación

MINISTERIO DE TRABAJO

Dr. Oscar A. Cuartango

Ministro de Trabajo

SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS

Don Guido Carlotto

Secretario de Derechos Humanos

Dr. Gustavo J. Nahmías

Subsecretario de Análisis Estadístico y Documental en Derechos Humanos

Lic. Alfredo Mason

Dirección Provincial de Archivo y Análisis Estadístico

CONTENIDO

COMPROMISO MILITANTE.....	7
Alberto Pérez	
PROLOGO	9
Oscar Antonio Cuartango	
CENTENO: UNA BIOHISTORIA.....	15
Alfredo Mason	
LAS LEYES LABORALES EN LA ESTRATEGIA DE LA RECONSTRUCCIÓN NACIONAL.....	35
Gustavo J. Nahmías	
NORBERTO CENTENO Y SU LEGADO DE DIGNIDAD EN EL TRABAJO DE HOY	59
Carlos Tomada	
EL RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO.....	67
Héctor Recalde	
INFLUENCIA DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	87
Rodolfo Capón Filas	

EL ANIQUILAMIENTO DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO POR LA DICTADURA CÍVICO-MILITAR	93
Abel Mugni y Gastón Valente	
EL DERECHO DEL TRABAJO ESPERA AL NUEVO CENTENO.....	111
Gonzalo Cuartango	
ANEXOS	129
JUSTICIA “CONINTES” Y ESTADO DE DERECHO	131
Norberto O. Centeno	
SIGNIFICACIÓN Y ALCANCE DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	143
Afrio Pennisi	
LEY N° 20.744. DE CONTRATOS DE TRABAJO	155

COMPROMISO MILITANTE

Alberto Pérez*

En la memoria histórica de los pueblos, se atesoran hechos que trascienden las circunstancias que los generaron y junto a ellos, sobreviven los nombres de las mujeres y los hombres que los hicieron posibles.

Esta publicación del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires viene a conmemorar los 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, una de las principales leyes que acuñó el peronismo en defensa de los derechos de los trabajadores.

Pero este texto además, tiene la intención de rendir tributo y recordar a quien fuera el mentor de la ley, un ejemplo de compromiso militante como fue el abogado laboralista Norberto Oscar Centeno.

La Ley y su vida fueron cercenadas por la última dictadura militar. Este libro-homenaje es también para quienes fueron parte de aquella generación y un aliento para los que hoy seguimos creyendo y trabajamos de manera infatigable para que en Argentina alcancemos una plena justicia social.

* Licenciado en Ciencias Políticas. Legislador de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2003-2007). Jefe de Gabinete de Ministros de la provincia de Buenos Aires.

PROLOGO

Oscar Antonio Cuartango*

Una de las cosas más difíciles que debo hacer como Ministro de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires es presentar las obras referidas al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Y es de las más difíciles porque, como dice el saber popular, “la primera impresión es la que cuenta”. Entonces dar a conocer una obra de homenaje como la que aquí llevamos adelante, a los 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo significa tener a cargo esa primera impresión de una obra para la que trabajaron (y mucho) profesionales que quedarán expuestos a la primera impresión que puedan causar estas líneas. Vale decir que mis palabras comprometen la labor de quienes dedicaron su tiempo y esfuerzo en rendir el mejor homenaje posible a la Ley 20.744¹ y a su autor, Norberto Centeno.

Dicho esto, paso a presentar la obra de homenaje a estas cuatro décadas de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, con algunos apuntes muy precisos sobre los aspectos que no pueden dejar de mencionarse en un prólogo. En un primer momento, me voy a referir al tema del que se ocupa este homenaje: la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo. Hablar de la misma es hablar de mi vida profesional, porque en aquel entonces era yo un abogado joven, con 5 ó

* Abogado laboralista. Ministro de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

1. Señalamos que, tanto ésta como otras leyes, se exponen aquí de acuerdo a su antigua numeración, tal como son reconocidas, dejando de lado la nueva numeración que pudieran tener acorde con la Ley 26.939/14, de reciente sanción, que implementa el Digesto Jurídico Argentino.

6 años de matriculado que, por esas cosas de la vida, se había volcado al Derecho Laboral. Los hechos que describo están relacionados a la condición de obrero de la industria de la carne que detentaba mi padre, quien (una vez ya obtenido mi título universitario) me aconsejó acercarme al Sindicato al cual estaba afiliado, para solicitar que me otorgasen la posibilidad de ejercer mi reciente profesión. Y nada más. En el caso de mi padre (una persona que había emigrado de su ciudad natal, Pergamino, para radicarse en Ensenada y trabajar más de cuarenta años en el Frigorífico Swift-Armour) se trataba casi de un discurso de Fidel Castro en esos días en que tenía ganas de hablar.

Así comencé a ejercer la profesión de abogado; tengo muy presente que en aquel entonces sentía algo que, muchos años después, mi nieto describió con la sencillez de aquellos que no tienen muy en cuenta las cosas que pasan a su alrededor, como corresponde a sus catorce años. Fue cuando me dijo “abuelo, estás remando en dulce de leche”; Perfecta descripción. Comenzaba a ejercer una profesión desconocida para mí, en la que no había guía y en la que cada día, tanto mi agenda como mi rédito económico eran el resultado de mi propio esfuerzo. Nada más ni nada menos que lo que ocurre a cualquier egresado universitario que ejerce una profesión liberal por cuenta propia. La única diferencia es que me pasaba a mí y sentía un torbellino interno.

En mi vivencia personal, a esa sensación de vértigo que –luego comprendí– genera enfrentar algo que uno desconoce, se agregaba el hecho de que cada consulta que recibía por parte del Sindicato de la Carne de Berisso me generaba la necesidad de investigar y estudiar puntualmente las normas aplicables al caso concreto. El Derecho del Trabajo era un complejo rompecabezas de normas inconexas, jurisprudencia de diferentes momentos y contextos que era imperioso compaginar en cada consulta y que me insumía grandes esfuerzos que otros colegas no tenían necesidad de efectuar, por dos motivos: contaban con años de transitar pasillos en los Tribunales y accedían a Códigos que agrupaban las normas vigentes. Con el tiempo, todo

ese esfuerzo me fue enteramente redituable; sin embargo recuerdo mis inicios profesionales tal como lo describiera mi nieto, “remando en dulce de leche”

En esa instancia, se produjo la sanción de la Ley 20.744, cuyo título “Ley de Contrato de Trabajo” delimitaba con absoluta precisión el ámbito de actuación personal que poseía la norma, cuyo objetivo era regir las relaciones individuales de trabajo. Por vieja y remanida que resulte la frase, haré uso de ella ya que “era otro mundo”, literalmente. Hoy es posible seguir en vivo y en directo la actividad de las Cámaras del Congreso de la Nación. En aquellos años, en cambio, las novedades legislativas llegaban con las publicaciones mensuales de las Revistas especializadas. Como dice Rodolfo Capón Filas en una sentida nota en este mismo homenaje, la Ley 20.744 comenzó a ser aplicada “sin hacer mucho ruido”, más con el impulso dado por asociaciones gremiales que por el estudio de la doctrina que sobrevino, abundante, tiempo después.

Cuarenta años más tarde escribo este prólogo y no logro recordar qué importancia otorgué en aquel momento a la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo. Hoy, sin embargo, reconozco que fue una obra colosal, pensada por una mente superior, que sólo por el tiempo de su vigencia y por los alcances obtenidos en el ordenamiento de la relación individual de trabajo, es la más trascendente de todas las que se sancionaron durante mi vida profesional.

El segundo aspecto que deseo compartir es el de Norberto Centeno en tanto autor de la norma. He señalado en el párrafo anterior que la sanción de una medida tan trascendente sólo podía corresponder a una mente superior, a alguien que tuviese la totalidad del Derecho del Trabajo en la cabeza; más allá de la obra de Centeno, su vida estuvo atravesada por la historia de este país, porque de la misma forma en que sucedió con la Ley 20.744 (modificada en sus contenidos esenciales por la Norma 21.297 una de las primeras de la Dictadura Militar), Centeno fue víctima de la “Noche de las Corbatas”. Fue la nefasta noche en la que resultaron secuestrados

varios abogados de la ciudad de Mar del Plata. El cuerpo de Centeno apareció sin vida unos cuantos días después. Alguna vez escuché que alguien, al referirse a Evita, sugirió que su muerte en el momento justo había contribuido a agrandar la leyenda; yo no me animo a afirmar que una persona pueda morir en el “momento justo”, solamente me limito a señalar que uno de los primeros actos de la Junta Militar que produjo el golpe de 1976 fue modificar la obra de Centeno, con un criterio claramente regresivo, y poco tiempo más tarde quitarle la vida al autor, un militante con todas las letras, conforme se describe en este mismo homenaje.

El tercer aspecto al que deseo referirme en este prólogo es el de la propia estructura de la obra, con la cual estoy encantado por múltiples motivos. Uno de ellos es la diagramación de los temas que componen este homenaje, al que considero amplio, abarcativo y completo; Otro es el tratamiento que llevaron a cabo quienes tuvieron conocimiento personal de Norberto Centeno, como Capón Filas. Aquí el tributo se convierte, además, en un aporte en el sentido cabal de la palabra. Es que bien podría haberse limitado a un tratamiento jurídico sobre la incidencia de la sanción de la Ley 20.744 en el Derecho del Trabajo y, con ello, haber “cumplido” con el pedido-imposición que, como amigo que soy de Rodolfo, efectué al proyectar esta propuesta; sin embargo, el aporte es conciso, breve y lleno de calidez, mucho más allá del mero compromiso. Hace muchos años que conozco a Capón Filas y siempre supe (y sigo sabiendo) que es un tipo que le pone el alma a todo lo que encara pero, en esta ocasión, comparte el conocimiento que casi nadie tiene de la persona de Centeno, y agrega la ayuda de las “musas” que lo han llevado a construir un retrato de su “amigo” que se torna, por momentos, conmovedor.

Hago extensivas estas palabras a quien llevó a cabo la tarea de brindar el aporte biográfico de Centeno, el señor Alfredo Masón, que merece todo mi respeto y mi afecto personal.

Una última reflexión me permito efectuar. Entiéndase al Derecho del Trabajo como un edificio donde las normas (de los más variados

orígenes) van construyendo una estructura protectoria de ese sujeto esencial de la disciplina: el hombre que trabaja, centro y eje del sistema. Sea este homenaje –entonces– una verdadera expresión y reconocimiento a aquel arquitecto que tomando bases endebles y dispersas creó la zapata, columnas y vigas que hoy sostienen el edificio. Logremos recuperar enteramente aquella fastuosa obra alcanzada en el año 1974 por Centeno y desde allí continuar su construcción, valiéndonos para ello del valor justicia en su manifestación más pura, cual es el de la Justicia Social.

Espero se comprendan mis palabras; cada aporte es importante y de cada uno valoro el tiempo y el esfuerzo que los autores concedieron, pero por aquella cuestión del conocimiento personal que mantuvo Capón Filas, el único capaz de trazar retazos de la vida de Norberto Centeno era él. Y es allí cuando esta infinidad de palabras contenidas en un libro toman sentido, cobran un color y un calor que resulta inigualable.

En síntesis, una obra redondita, que me colma de satisfacción, en la medida en que el homenaje es absolutamente merecido y se encuentra, sin lugar a dudas, a la altura de las circunstancias.

CENTENO: UNA BIOHISTORIA

Alfredo Mason*

Norberto Oscar Centeno nació en Santo Tomé (provincia de Corrientes) el 17 de febrero de 1927. Se recibió de escribano en la Universidad Nacional del Litoral y de abogado laborista en la Universidad Nacional de La Plata en 1956. Este último título lo recibió estando aún preso por el régimen militar que había tomado el gobierno mediante un golpe de estado en 1955,¹ siendo la causa su militancia peronista.²

* Licenciado en Filosofía. Director Provincial de Archivo y Análisis Estadístico. Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires.

1. Relata el abogado Carlos Scaglioti que conoció a Norberto Centeno *allá por el año 1955, él estaba rindiendo –creo– la última materia, y me dicen: «El que está rindiendo es un marplatense», yo lo miro, no lo conozco, y dicen: «Y está preso», «¿cómo está preso si está rindiendo examen», «es que en la cárcel le permiten estudiar y salir a rendir examen»* (Declaración del Dr. Scaglioti en la Juicio por la Verdad, Mar del Plata 5 de marzo de 2001).

2. La represión surgida a partir de 1955 tenía una expresión tanto ilegal como legal: en el primer caso, un ejemplo fue el fusilamiento de José León Suárez, en el segundo la aplicación del decreto 4161/55, el cual estaba copiado de la legislación aliada durante la ocupación de Alemania y como parte de la política de «desnazificación» (Cafiero, Antonio *Militancia sin tiempo*. Buenos Aires. Planeta. 2011 p.:236). Se realizaban allanamientos en casa de militantes, los cuales eran encarcelados por poseer retratos de Perón y Evita, libros de Perón, la Doctrina Peronista o ser acusados de actividad política a favor del peronismo.

Mucho antes de recibirse de abogado, formó parte de la recién creada Secretaría de Trabajo y Previsión, cumpliendo funciones de Inspector de Salubridad e Higiene, con lo cual tuvo oportunidad de constatar en forma personal las condiciones infrahumanas en las que laboraban los trabajadores rurales en el litoral del país.

La segunda vez que en que estuvo encarcelado fue en 1960, víctima del *Plan de Conmoción Interior del Estado* (CONINTES),³ y debió cumplir seis años de condena. Durante esa detención en el Penal de Rawson (provincia de Chubut)⁴ redactó un texto que pasaría a la historia como una lección de Derecho, cuyo título es: *Justicia CONINTES y estado de derecho*, en donde sostiene que la justicia CONINTES no es justicia, sino acto de poder. *La libertad en la República ha perdido realidad, por ello, cuando superado este proceso de circunstancial distorsión de las instituciones, vuelvan los magistrados a ocupar los estrados ahora desiertos, habremos de meditar quienes tengamos vocación para el Derecho, que los cargos de jueces son dignidades que las otorga el pueblo a través de la Constitución y la ley, que son dignidades que no las confieren ni ejercen los soldados.*

Este Plan buscaba encontrar una legalidad a lo ilegal, teniendo como antecedente la actitud de la Corte Suprema de Justicia que, en su fallo del 21 de junio de 1957 reconoció el ejercicio de *la facultad legislativa a los gobiernos de facto cuando se trata de cumplir los*

3. El CONINTES fue establecido por el decreto 2.628/60, durante el gobierno de Arturo Frondizi. El mismo otorgaba a las Fuerzas Armadas el control directo de la represión, subordinaba las policías provinciales al Ejército y daba a los tribunales militares jurisdicción sobre civiles, para enjuiciar a los implicados en actos considerados subversivos (decretos 2626/60 y 2639/60); asimismo se modifica el Código Penal con un endurecimiento de las penas, todo ello siguiendo las pautas de la doctrina de guerra antisubversiva enseñada por el Ejército francés. No obstante, existe un antecedente de este Plan represivo en nuestro país, la ley de Defensa Social de 1910, que se utilizó para detener o extraditar opositores políticos, argentinos y extranjeros ante los festejos del Centenario.

4. Después de Rawson fue trasladado a otros puntos de detención en el sur, luego a Buenos Aires, Dolores y finalmente Sierra Chica (las dos últimas en la provincia de Buenos Aires).

objetivos de la revolución, y es superfluo señalar que si alguna ley está claramente encaminada al cumplimiento de los fines cuya consecución se propuso la revolución de 1955 ella es, sin duda, el decreto-ley 4161 (La Nación, edición del 1º de abril de 1958). Con el Plan se trataba –en ese mismo sentido– de justificar en nombre del «orden social» la persecución política y la metodología del terrorismo de Estado, de la cual el Ejército argentino estaba recibiendo formación de sus creadores, los oficiales franceses provenientes de las guerras de Indochina y Argelia.⁵

Centeno denuncia que mediante ese Plan, fueron derivados a la justicia militar hechos o situaciones reservadas a las provincias, lográndose por medio de un sólo y simple decreto [nº 2639/60] instrumentar todo un sistema de represión. Esta naturaleza represiva y políticamente persecutoria queda explícita en la presentación del CONINTES que realiza el teniente coronel Hamilton Alberto Díaz en

5. En 1957 el ministro de Defensa francés, Jacques Chaban-Delmas, envía a Buenos Aires al general André Demetz, jefe de Estado Mayor del Ejército de tierra, para instalar la misión, acompañado del teniente coronel Henri Grand d'Esnon. Ese mismo año arriban los tenientes coroneles Patrice J. L. de Naurois (1957-1960) y François P. Badie (1957-1969) como asesores militares. Con posterioridad llegarán Robert Bentresque (1959-1962), Jean Nougues (1959-1962) y entre 1962 y 1970 ingresan los oficiales Garder, Cazaumayou, Boulnois y René du Cheyron d'Abzac. En 1971 se hará cargo el coronel Charles Durieux junto a los coroneles Rives y Félix Labonne; en 1974 llega el coronel Robert Servant que se quedará hasta 1976. La aplicación de estas enseñanzas toma estado público cuando en 1959 se produce la toma del frigorífico Lisandro de la Torre por parte de los trabajadores, en donde aparecen alrededor de novecientos agentes de policía, carros con cuatrocientos miembros de la Guardia de Infantería, bomberos, patrulleros, cuatro tanques Sherman y varios jeeps cargados con soldados que portaban ametralladoras, y después de tres horas de refriegas se desaloja el lugar (Mayoría, edición del 29 de enero de 1959). Al respecto, el teniente coronel francés Jean Nougues afirma que el plan CONINTES terminó con un indudable éxito y proporcionó a las autoridades civiles y militares una experiencia que podría ser de gran valor en otra oportunidad, indicando que el hecho subversivo había sido producido por una conjunción peronista-comunista, especialmente por los elementos comunistas provenientes de los Uturuncos (Nougues, Jean Radioscopia de la subversión en la Argentina en Revista de la Escuela Superior de Guerra. Buenos Aires. (1962) 344 p.36).

una conferencia en la Escuela Superior de Guerra –19 de octubre de 1961– con el nombre de *Lucha contra el terrorismo* y que formaba parte del curso de *Guerra contrarrevolucionaria*: allí dirá que *las actividades o acciones terroristas pueden considerarse como una nueva modalidad impresa a la lucha iniciada en 1955 contra el régimen político imperante, o impuesta por éste al ser derrocado, con vistas a retomar el poder.*⁶ Sigue afirmando Centeno que se ha constituido *un cuerpo legal represivo integrado por leyes penales comunes y militares de competencia federal, provincial y municipal que se entregó discretamente en manos de oficiales de las Fuerzas Armadas para su aplicación, sin posible remedio, recurso o controlador*, dejando expuesto así el carácter autoritario del sistema político argentino instaurado con posterioridad al golpe de estado de 1955 y que se prolongará hasta 1973, en un largo proceso de ingobernabilidad, que dentro del lenguaje peronista se conoció como *los dieciocho años de lucha*.

Concluye sosteniendo que este engendro jurídico para ocultar un aparato represivo, *significa la supresión lisa y llana de la Constitución Nacional, la desconstitucionalización del estado, la desaparición del estado de derecho, la suma del poder público*. Por eso, bajo el CONINTES, no hay justicia sino ejercicio del poder arbitrario, *poder irresistible que supera la eficacia de las protestas reducidas hasta el momento a la importancia que caracteriza a las abstracciones*.

Había una cuarteta que repetida por la Resistencia Peronista, expresaba este sentir compartido por Centeno con millones de trabajadores:

Si ésta es la libertad y la democracia
que nos ha venido a traer la oligarquía,

6. *Plan CONINTES y resistencia peronista*. Buenos Aires. Instituto Nacional Juan Domingo Perón. 2010 p.236ss.

te pedimos Señor, como una gracia
que nos vuelvas de Perón su tiranía

A partir de recuperar su libertad en 1966, fue asesor letrado de la CGT y de una serie de sindicatos, entre otros, del Sindicato Unido de los Petroleros del Estado, la Unión Obrera Metalúrgica, el Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata, la Federación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores, Unión Trabajadores Gastronómicos, Sindicato Único de Trabajadores Edificios de Renta y Propiedad Horizontal de Mar del Plata, Unión Argentina de Artistas de Variedades, Sindicato Trabajadores Industria de la Alimentación, y Sindicato Camioneros y Obreros del Transporte. Además colaboró con la asesoría letrada de la Asociación Obrera Textil, del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y de Mercados Particulares. Paralelamente fue profesor titular de la Cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) y como profesor extraordinario de la Cátedra de Derecho y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Mar del Plata. Como Director del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (UNMdP) e integrante de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo colaboró en la Jornada sobre Derecho Procesal de Mar del Plata, de la que surgió el anteproyecto de la reforma de la Ley de Procedimiento de la Provincia de Buenos Aires. Pero fue nuevamente detenido en 1969.

El abogado Carlos Scaglioti, que es quien se hace cargo del estudio Centeno mientras éste era un preso político CONINTES (y que aclara *que no compartía el ideario político, que no era peronista*) da una imagen del Centeno profesional: *“yo lo he visto trabajar días corridos nada más que atendiendo audiencias, preparando demandas, recursos”*. Desde el punto de vista de aquellos que recurrían a él también hay un valioso testimonio: *Mi nombre es Néstor Ismael Tomaghelli. Yo llegué a Mar del Plata, procedente de Villa*

Cañás [provincia de Santa Fe] en el año 1970. Me presenté al doctor Centeno, porque en Villa Cañás tenía un problema laboral. Me atendió magnífico, arregló extrajudicialmente, pero yo no pedía ni indexación, ni nada, pedía lo que me habían quedado debiendo. Viajé con el doctor Centeno a Buenos Aires y al otro día a una oficina donde estaba citado el defensor de la otra parte, me abonó, y como me pagaron con un cheque, le digo: «¿y cómo lo cobro?», «No, Tomaghelli, –me dice el doctor– vaya, hable con mi señora, que lo deposite y que le dé un cheque nuestro y va y lo cobra». Bueno y los honorarios... «no, nada».⁷

El triunfo de la fórmula presidencial del Frente Justicialista de Liberación (FREJULI) integrada por Héctor J. Cámpora y Vicente Solano Lima el 11 de marzo de 1973, no sólo señaló la salida de un proceso dictatorial y el regreso del peronismo, sino fundamentalmente, la posibilidad de reconstituir un orden social centrado en la Justicia Social. Esa era la expectativa que compartía la mayoría de la población.

Una vez más, el peronismo se planteaba la necesidad de planificar toda la acción del Gobierno, encuadrándola en un proyecto comunitario y cuyo resultado es el *Plan Trienal para la Reconstrucción y Liberación Nacional*. El punto de partida de éste es el Acta de Compromiso Nacional firmada el 8 de junio de 1973 entre José Ignacio Rucci por la Confederación General del Trabajo, Julio Broner por la Confederación General Económica y José Ber Gelbard por el Gobierno, sellando institucionalmente el denominado «pacto social».

En el Acta de Compromiso se sostiene *el proceso de Reconstrucción y Liberación Nacional, y lograr el objetivo enunciado, la adopción de un compromiso que implica renunciamentos y esfuerzos de todos los sectores sociales de la comunidad, pero que necesariamente deberán ser mayores por parte de aquellos que tienen*

7. Ambos testimonios se encuentran en las declaraciones que realizaron durante el Juicio por la Verdad, Mar del Plata 5 de marzo de 2001.

más capacidad para realizarlos.⁸ Explícitamente ella sostiene que no es un acuerdo coyuntural de precios y salarios, es la definición de una acción política irreversible.⁹ Es decir, se trata de una alianza entre el movimiento obrero organizado y las entidades empresarias con vistas a la acción política que constituía el plan de gobierno, o sea, también era un pacto político que no carecía de representatividad, dando el marco político más general de la institucionalización de este proyecto.

Esta estrategia suponía una serie de cambios en el modelo de organización política, social y económica respecto del desarrollado en la década del cincuenta. El propio Perón en 1974 sostiene que *treinta años de lucha política, en el pensamiento, la acción y la reflexión, me han suscitado la convicción de que nuestra Argentina necesita definir y escribir un Proyecto Nacional.*¹⁰

El pacto social buscaba la aceptación, por parte de todos los sectores políticos, de un marco de referencia compartido –lo que constituye una auténtica cultura política– cuyo signo más elocuente es la persecución de la justicia social. Ella consiste en la adecuada repartición de la riqueza que el país produce, *lo único que el gobierno justicialista garantiza es que no haya injusticias en el reparto de los beneficios, y que cada argentino tenga acceso a la propiedad, a la dignidad, a la felicidad.*¹¹ En ese pacto se preveía un aumento de salarios fijo para todos los trabajadores y el compromiso empresarial de absorber ese incremento de costos, sobre la base de que los salarios reales se hallaban a un nivel relativo bajo a fines de mayo de 1973. Se pactaba una pauta de distribución funcional del ingreso para los siguientes cuatro años, con participación moderadamente

8. *Plan Trienal*. Buenos Aires. Presidencia de la Nación. 1973 p.1

9. *Ibidem*.

10. Perón, Juan D. *Modelo argentino para el proyecto nacional*. Buenos Aires. Biblioteca del Congreso de la Nación. 2005 p.207.

11. Perón, Juan D. *El camino de nuestra revolución en Mensajes de junio a octubre*. Buenos Aires. Presidencia de la Nación. 1973 p. 126.

creciente de los ingresos de los trabajadores. A partir de junio de 1973 quedaban congelados –en general– los precios mayoristas, márgenes de comercialización y salarios.

Instaurado ya el gobierno peronista, participa como integrante de la Comisión redactora del anteproyecto de la ley de asociaciones profesionales en 1973; de la Comisión redactora del anteproyecto de reforma a la Ley 7.718 de Procedimiento Laboral en la provincia de Buenos Aires, designado en la ocasión por el Colegio de Abogados de la provincia en 1974.

Ese mismo año es convocado como laboralista para la elaboración del anteproyecto de una ley de contrato de trabajo, que juntamente con el de la CGT, constituyen los antecedentes de la Ley 20.744/74, con un tratamiento de avanzada en materia de seguridad social y protección laboral.

Esta Ley venía a sustituir la primera Ley de Contrato de Trabajo, la Ley 11.729 de reformas al Código de Comercio, sancionada el 26 de septiembre de 1933. Los primeros que habían comenzado a abogar por una legislación de las relaciones laborales fueron los empleados de la tienda Gath y Chaves y en 1933, el diputado socialista Enrique Dickman presentó el ante-proyecto de ley que sería el freno para tanta reacción contra los trabajadores en aquella época y que con los antecedentes de proyectos anteriores reformuló en la que finalmente fuera la ley que rigiera durante cuarenta años.

La realidad de Argentina había cambiado y en los '70 aparecía la necesidad de incorporar más derechos y contemplar nuevas relaciones en el ámbito laboral. Según lo afirmó en su momento el propio Norberto Centeno, esa ley es una obra de sistematización, en tanto tomó los aportes de una calificada doctrina nacional, los precedentes de la jurisprudencia, los antecedentes de legislación y doctrina extranjeras, y los convenios y recomendaciones de organismos internacionales.

Entre sus principales objetivos, esta ley buscaba formalizar la relación de dependencia (título II art. 24), declaraba solidarias y

responsables a las empresas de un mismo grupo económico (ídem. art. 33); reglaba la relación entre oficina colocadora, empresa solicitante y trabajador (ídem. art.50); prohibía al empleador encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador (ídem. art.81); establecía la forma de indemnización sin causa justificada (título III art. 104); instauraba que la remuneración no podía ser inferior al salario mínimo vital (título IV art. 112); cuando se establezcan comisiones sobre operaciones determinadas, el trabajador o quien lo represente podrá acceder a los libros contables de la empresa a fin de ejercer los controles pertinentes (ídem art.120); se declara la inembargabilidad del salario mínimo vital y móvil (ídem. art.125); se declara la constancia bancaria como prueba de pago (ídem art.139); equipara al cónyuge con la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años a los efectos de las licencias especiales (fallecimiento) e indemnización por fallecimiento del trabajador (ídem. art.172 y título XII art. 269); se establece una protección a la mujer trabajadora en caso de discriminación por su sexo (título I art. 18), no deberá exigírseles trabajar más de ocho horas diarias (título VII art. 188), no se las podrá ocupar en trabajos nocturnos, salvo aquellos de naturaleza no industrial que puedan ser desempeñados por mujeres (ídem art. 189), no podrán ser despedidas por causa de embarazo y gozarán de licencia especial cuarenta y cinco días antes del parto y cuarenta y cinco días posteriores a él (ídem art.193), toda madre trabajadora dispondrá de dos descansos de media hora cada uno para amamantar (ídem art. 195); será nulo el despido por causa de matrimonio (ídem art. 196); el empleador debe conservar el empleo del trabajador cuando éste ocupe cargos electivos políticos (senador, diputado, concejal, etc.) o sindicales (título IX art. 232 y 234).

La Ley 20.744 expresará en su marco conceptual, una concepción humanista del trabajo como actividad creativa y productora que es parte de una cultura, de una forma de concebir la vida, y a partir de ello recién comprende la relación de intercambio y el fin económico;

tal como lo afirma el autor en su fundamentación: *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, cómo hacer, se confunde con el trabajador y es por ello el destino de perfección. Asimismo sostiene que 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 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.*¹²

En el comentario al artículo 17º se cita la Constitución *Gaudium et Spes*, para reconocer la singularidad de la persona, rechazando desde ello la discriminación; o sea, no cae en un igualitarismo abstracto sino que sin negar las desigualdades que existen en las capacidades físicas o intelectuales, recuerda que el derecho positivo exige igualdad ante la ley e igualdad respecto de la posesión de derechos personalísimos (Derechos Humanos) que cada uno posee por su condición de persona.¹³

12. Centeno, Norberto O. *Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo* en Legislación del Trabajo (1974)23 p. 865.

13. López, Justo – Centeno, Norberto O. – Fernández Madrid, Juan Carlos *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires. Contabilidad moderna. 1978 t.: I

En definitiva, la ley es un auténtico digesto jurídico de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y fundamentalmente de éstas últimas. El mismo Centeno aclara que *el régimen previsto para el trabajo de la mujer no significa que la relación que liga a ésta con el empleador configure un contrato de trabajo especial*. Más adelante desarrolla aun más este concepto de igualdad de género: *la ley ha partido de un hecho irreversible como es el amplio acceso que ha tenido la mujer a las actividades productivas y del principio de igualdad de aquella con respecto al hombre en todos los aspectos de la vida social [...] se sostuvo en otras épocas que la misión de la mujer «en lo que a cada sexo toca en la perpetuación y mejora de la especie, es la maternidad, la crianza y educación de los hijos». –por lo tanto– «el trabajo de la mujer no puede, pues, admitirse sino por las fatalidades del destino»¹⁴ [...] Sin dejar por ello de ponderar las funciones de la mujer en tanto madre y la trascendencia de las mismas en el grupo familiar, como célula básica de la sociedad, ella al igual que el hombre tiene en el trabajo su destino de realización.¹⁵*

Es interesante remarcar la concepción bajo la cual Centeno piensa la formulación de una ley, que se encuentra en total sintonía con la enunciada por Perón en la presentación del II Plan Quinquenal; allí sostendrá: *nosotros, desde que estamos en el gobierno, primero tratamos de hacer algo, y luego, cuando las realizaciones prueban su eficacia, les damos las formas de la ley o del decreto [...] Esto no quiere decir que menospreciemos la legislación como fuente del derecho. Todo lo contrario. La legislación –en nuestro sentir– debe consolidar las experiencias y las costumbres, y regular la aplicación de las mismas. Y es la base fundamental desde donde parte el*

p.161-163.

14. Bialek Massé, Juan *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas*. La Plata. Ministerio de Trabajo. 2010 t.: II p.149.

15. López, Justo – Centeno, Norberto O. – Fernández Madrid, Juan Carlos *op. cit.* t.: II p.637.

*desarrollo efectivo de las realizaciones empíricas iniciadas. Por eso la ley –que importa una consolidación permanente de deberes y derechos– no puede prescindir de la experiencia, sin que esto tampoco importe que le sea posible prescindir del método o de los principios generales de una doctrina o de una teoría.*¹⁶ El concepto que informa esta posición estriba en que, si bien es importante la esencia de la ley, tiene mayor importancia la forma de arbitrar los medios para aplicarla, evitando aquel viejo dicho: *hecha la ley, hecha la trampa*, pues la experiencia indica que muchas veces los medios van en contra de la propia esencia legal.

Es muy significativo que de esta ley se editaran ejemplares en un tamaño reducido para que los trabajadores pudiesen llevarla en el bolsillo y utilizarla para defender sus conquistas.

Posteriormente, formó parte del grupo de asesores del Ministro de Justicia Ernesto Corbalán Nanclares. La descripción política de Centeno en esa época la da otro abogado, secuestrado con él y que lograra sobrevivir, Carlos Bozzi, quien refiere que *era un peronista ortodoxo. Había sido un militante de la resistencia peronista, y muy reconocido en el ambiente político local.*¹⁷

En ésta, como en cada una de las tareas que desarrollaba como profesional o militante siempre buscó la creciente instauración de una justicia social en la sociedad argentina, sabiendo que mientras Perón fuera el gobernante, los factores de poder antipopulares tendrían un diálogo con él por el enorme poder que concentraba. Pero el 1º de julio de 1974 muere Perón. Es llorado por propios y ajenos; cientos de miles de personas, bajo la llovizna persistente hicieron filas para darle el último saludo en el Congreso de la Nación donde fue velado. Luego, en una lenta marcha hasta la cripta instalada en la

16. Perón, Juan D. *Perón, su pueblo y el II Plan Quinquenal*. Buenos Aires. Presidencia de la Nación. 1953 p.6-7.

17. Bozzi, Carlos Exposición en el *III Plenario de Jóvenes Abogados de la Federación Argentina de Colegios de Abogados*. Agosto de 2006.

quinta presidencial de Olivos –donde se depositaran sus restos hasta el 24 de marzo de 1976– una larga y compungida columna interminable lo acompañó a pie por kilómetros. Lloraban los encolumnados, lloraban los soldados que le rendían honores, lloraba en los balcones el personal doméstico y guardaban silencio sus empleadores. Pero más allá de las emociones, la muerte de Perón poseía un sentido político más profundo: la idea rectora que movió dos generaciones peronistas era la vuelta de Perón al poder, lo cual se había cumplido; pero éste muere sin lograr desarrollar un trasvasamiento generacional armónico ni la consolidación del proyecto de paz y unidad nacional, por lo que las grandes corporaciones y la oligarquía comenzarán a aparecer como enemigos del Gobierno. El Peronismo entra en lo que podríamos llamar una «crisis de conducción» y con la misma medida y velocidad que ésta se produce, también se desarrolla el «fragote».

Como siempre en los momentos de crisis aparecieron los apresurados y los retardatarios. Los primeros intentaron el copamiento del regimiento «Domingo Viejobueno» de la localidad de Monte Chingolo (provincia de Buenos Aires) en diciembre de 1975. Ellos estaban infiltrados por los servicios de inteligencia militar por lo que el regimiento se encontraba preparado para repeler el ataque, y los jóvenes que fueron enviados carecían de experiencia, entrenamiento y armamento para semejante procedimiento. Enrique Gorriarán Merlo declaró mucho después: *la conducción no tenía la menor idea de que estaba cantada la operación. Lo que sí había era indicios que deberían haber llevado a la suspensión de la operación.*¹⁸

Los «retardatarios» sí tendrán las fuerzas necesarias para tomar el gobierno y las instituciones y se aprestan a hacerlo. Los empresarios reunidos en la Asamblea Permanente de Grupos Empresariales APEGE juegan fuerte en la desestabilización del Gobierno y el punto culminante fue el «lock out» de febrero de 1976, convocado bajo

18. Pigna, Felipe *Lo pasado, pensado*. Buenos Aires. Planeta. 2005. p.369.

los siguientes objetivos: el reestablecimiento del orden, de los derechos individuales, la revisión de la *filosofía colectivista y estatista* (sic) imperante, la derogación de la legislación laboral que otorgaba privilegios e inmunidades inadmisibles y la eliminación del proceso inflacionario. Tal como afirmara quien fuera secretario de Derechos Humanos entre 2003 y 2012, Eduardo Luis Duhalde, *existe una estructura de poder económico social que [...] buscó generar la ruptura del orden constitucional [...] esos mismos sectores, cumplidos sus objetivos, se desentendieron de los militares, haciendo recaer sobre las Fuerzas Armadas el exclusivo peso por la acción realizada.*¹⁹ Coincidentemente con ello, Robert Potash afirma que *los exitosos golpes militares que tuvieron lugar en la Argentina [...] no ocurrieron en un vacío político; más bien, estuvieron siempre acompañados por un sustancial apoyo civil [...] el aliento no provino solo de políticos civiles, sino también de hombres de negocios, periodistas y ocasionalmente, de líderes sindicales.*²⁰

A pesar de la diversidad de intereses que poseían, los grupos económicos que apoyaron el golpe militar tenían en común la convicción de que en Argentina se desarrolló un *capitalismo tortuoso* consistente en una mezcla de capitalistas débiles y sindicalistas fuertes.²¹ Desde mediados de 1975 comienza a prepararse el golpe de estado, en sus dos aspectos funcionales: el terrorismo de estado y el desmantelamiento de un modelo de desarrollo industrial bajo las normas del neoliberalismo, y a partir del golpe de estado del 24 de marzo de 1976, el movimiento obrero será el principal blanco de la represión.

La cuestión era eliminar todo lo que significaba una Argentina construida con el eje colocado en la justicia social, y esa pieza jurídica

19. Blaustein, Eduardo – Zubieta, Martín *Decíamos ayer: la prensa argentina bajo el proceso*. Buenos Aires. Colihue. 1998 p.386.

20. Citado por García Montaña, Diego *Responsabilidad compartida. La sociedad civil antes y durante el proceso*. Córdoba. El Copista. 2003 p.35.

21. Canitrot, Adolfo *Teoría y práctica del liberalismo en Desarrollo Económico* Buenos Aires. (1981)82.

de avanzada sostenía el marco en que se establecía la relación de trabajo. Por eso, entre las primeras medidas tomadas por la dictadura aparecen un grupo de ellas que buscan derogar los derechos de los trabajadores. Se suspende la aplicación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional que establecía el derecho de huelga *y toda otra medida que pueda afectar la productividad*, penalizando con 10 años de cárcel la promoción del ejercicio de tal derecho, pudiendo las empresas despedir sin indemnización a quienes participaran de ellas (Ley 21.261/76, 21.400/76 y 21.459/76); se despoja a los sindicatos de las obras sociales (Ley 22.269/80); se autoriza a los empleadores a solicitar revisión de los convenios colectivos de trabajo (Decreto 9/76 y 1.717/81); se autoriza a las empresas a no abonar el recargo correspondiente por horas extras o las jornadas del sábado después de las 13 horas y el domingo (Decreto 3.353/76, 2.699/77, 478/78, 2.061/78 y 2.882/78) y se declara la prescindibilidad de los empleados del estado, o sea, la posibilidad de su despido sin causa justificada.

Mediante la ley 21.297/76 se dejan sin efecto una serie de artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que afectan principios básicos de la justicia social:

- Artículo 17: sobre la prevalencia de usos y costumbres más favorables al trabajador sobre las normas dispositivas de la ley.
- Artículo 19: la búsqueda de una armonía y compensación de intereses entre las partes.
- Artículo 50: Cuando el contrato de trabajo se formalice por medio de una oficina de empleo, el empleador debe abonar la asignación directamente al empleado contratado.
- Artículo 51: El empleador está obligado a incorporar al empleado contratado mediante oficina de empleo.
- Artículo 63: Probada por el trabajador la existencia de la relación de dependencia y su cesación, se presume el despido.
- Artículo 75: Trascurridos 12 meses de la aplicación de una sanción, no podrá tenerse en cuenta a ningún efecto.

- Artículo 77: Los controles destinados a la protección de los bienes del empleador como los relativos a la actividad, deberán ser conocidos por los trabajadores.
- Artículo 80: Los reconocimientos médicos para justificar las ausencias del trabajador se harán mediante el médico enviado por el empleador, pero podrá solicitar además el trabajador, un examen en forma particular.
- Artículo 90: El empleador está obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los temporarios para los cargos efectivos.
- Artículo 129: El salario mínimo vital será ajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de vida.
- Artículo 131: Cuando por las formas de remuneración o liquidación no pudieran establecerse salarios profesionales, se establecerán previendo las distinciones de grados correspondientes y no podrán ser inferior al mínimo vital.
- Artículo 132: La determinación de los salarios profesionales se efectúa al concertarse la convención colectiva, si durante la vigencia de ella se incrementara el mínimo vital, también lo hará el profesional.
- Artículo 133: Las convenciones colectivas o laudos arbitrales con fueros de tales fijarán los salarios profesionales.
- Artículo 138: Sobre las modalidades en que se puede abonar las remuneraciones, la creación de un sistema de cheques no endosables para el pago de los sueldos y el control bancario de los descuentos previsionales.
- Artículo 178: aquello que establece la ley no modifica el derecho más favorable acordado en convenciones colectivas o estatutos profesionales.
- Artículo 188: Prohibición de ocupar en ningún tipo de tareas a mujeres mayores de 18 años, más de 8 horas diarias o 48 semanales.
- Artículo 202: La mujer trabajadora que durante la relación laboral tuviera un hijo puede optar por rescindir su contrato de

trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio, la cual será equivalente al 25% de la remuneración de la misma, calculado por año de servicio y sin exceder el monto del salario mínimo por año.

- Artículo 242: Las suspensiones dispuestas por el empleador, menores de 30 días que resultasen agraviantes para el trabajador, le darían derecho a considerarse despedido.
- Artículo 243: La realización de una huelga no puede considerarse causal de despido.
- Artículo 244: En caso de huelga aprobada por la organización sindical pertinente, el empleador no podrá celebrar contratos de trabajo que tiendan a sustituir o reemplazar a los huelguistas.
- Artículo 245: En caso de huelga aprobada por la organización sindical pertinente, obedecen a culpa del empleador, el trabajador que participe en ella tiene derecho a seguir percibiendo el sueldo.
- Artículo 276: Cuando por efecto de un estado de crisis fuera necesario un receso en la empresa, el empleador podrá solicitar la cesación de la actividad y el fin del contrato laboral; la suspensión de la actividad y los contratos o la modificación de las cláusulas contractuales para reducir el plantel, la jornada u otras condiciones laborales. En tales procedimientos participará la organización sindical.
- Artículo 281: Las actuaciones administrativas o la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, suspenderá el curso de la prestación por un año.
- Artículo 282: Se suspenderá el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuye erróneamente la calidad de empleador.
- Artículo 299: Indemnizaciones especiales.

En septiembre de 1976 estallan conflictos sindicales con motivo de la instrumentación de estas modificaciones de la Ley de Contrato de Trabajo que habilitaba a los empresarios a realizar despidos injustificados, lo cual incluía el caso de mujeres embarazadas. Los

telefónicos desconectan 70.000 líneas, los portuarios dejan paralizados los puertos de Buenos Aires y Rosario, los mecánicos inician acciones en las plantas de General Motors, Ford (Pacheco), Fiat (Palomar), Peugeot y Crysler (San Justo y Monte Chingolo).²² Todo esto era Centeno, su figura recordaba la resistencia del movimiento obrero organizado frente a las dictaduras.

Seguramente por eso, el día 7 de julio del año 1977, a la salida del estudio jurídico donde Centeno desarrollaba sus tareas, fue interceptado por un auto, según consta en declaraciones en el Juicio por la Verdad; *Centeno siempre tuvo presente que eso le podía ocurrir en cualquier momento y en cualquier lugar a través de los distintos gobiernos, [...] tanto es así que los que hayan podido tener un trato más o menos continuo con el doctor Centeno saben que él repetía siempre «a mí nunca me van a subir a un auto, salvo muerto, porque si subís al auto, ya estás muerto». Por ello si me permite el señor Presidente, acá en el diario al que le hice mención, dice: «Como se recordará su desaparición fue denunciada el miércoles anterior, fue secuestrado por varios hombres que se movilizaban en dos vehículos. El profesional acompañado por uno de sus empleados y dos personas más había abandonado su estudio para tomar un café en las proximidades de 9 de Julio y Rioja. Cuando regresaban fueron interceptados por los desconocidos. Centeno se quedó conversando con ellos y poco después ascendió a uno de los automóviles tomando ubicación en el asiento posterior». Si lo que dice el diario es cierto, Centeno subió al auto porque conocía a las personas y confiaba en ellas en grado de subirse al mismo.*²³

Entre el 6 y el 7 de julio de 1977 se producen en Mar del Plata los secuestros que conformaron aquello que luego se denominó *La*

22. Este tema ha sido desarrollado en Mason, Alfredo *Sindicalismo y dictadura: una historia poco contada (1976-1983)*. Buenos Aires. Biblos. 2007.

23. Declaración del Dr. Scaglioti en el Juicio por la Verdad, Mar del Plata 5 de marzo de 2001.

Noche de las Corbatas,²⁴ ya que varios abogados sufrieron igual suerte, entre los que se encontraban José María Vard, Carlos Bozzi, Camilio Ricci, Raúl Hugo Alei, Salvador Arestin, Tomás Fresneda, María Argañaraz de Fresneda²⁵ y Norberto Centeno.²⁶ Fueron alojados en «La Cueva», Agrupación de Artillería de Defensa Aérea 601 de Mar del Plata –a cargo del comodoro Ernesto Agustoni– y donde se los sometió a torturas; relata la abogada María Eva Centeno,²⁷ hija de Norberto, que recogió el *testimonio de la Sra. Marta García de Caneloro, quien, en el momento de ser ella alojada en el centro de detención, ubica a mi padre. El mismo había sido objeto de torturas y ella tiene un contacto directo con él, al humedecerle los labios, ya que se quejaba de terribles dolores* (Legajo N° 7.290).

El cuerpo sin vida de Norberto Centeno apareció en un descampado del camino viejo a Miramar el 11 de julio de 1977. ¿Cuál es la explicación más profunda de ello?

En la búsqueda de una respuesta nos remontamos a un editorial del diario *Clarín*, en el cual se aboga por la derogación de la Ley de Contrato de Trabajo, por considerarla un obstáculo al desarrollo empresarial (*Clarín*, edición del 28 de agosto de 1976). La revista *Gente* –dirigida en ese entonces por el periodista Samuel Gelblung sostendrá en un editorial: *la Ley de Contrato de Trabajo significó al país un retroceso en su producción y un catálogo de privilegios que atentaron contra nuestra economía* (Edición del 1° de abril de 1977). Tal como dijimos, se trataba de desguzar las estructuras políticas, sociales y

24. Según el testimonio de Marta García de Caneloro en los Juicios de la Verdad, los torturadores decían: *¿qué es esto? Esto es la noche de las corbatas. Los que administramos justicia ahora somos nosotros* (Página 12, edición de 11 de julio de 2003).

25. El hijo de ambos, el abogado Martín Fresneda, fue designado Secretario de Derechos Humanos de la Nación en 2012.

26. A excepción de Centeno que tenía 50 años, el resto de los secuestrados no llegaba a los 28 años de edad promedio.

27. *Nunca Más. Informe de la CONADEP*. Buenos Aires. Eudeba. 1984 p.422-423 (Legajo 7.289).

económicas que se habían ido constituyendo desde 1945. Pero ellos no ganaron, uno de los testimonios más claros es que hoy seguimos recordando a Norberto Centeno.

El 6 de julio de 2004, en reconocimiento a su lucha, la Federación Argentina del Colegio de Abogados (FACA) instauró a esa fecha como el *Día Nacional del Abogado víctima del Terrorismo de Estado*.²⁸ Por su parte, la presidente Cristina Fernández de Kirchner, el 7 de julio 2008 en la CGT, realizó un homenaje a Centeno y el grupo de abogados desaparecidos en Mar del Plata. Junto a él, allí se preguntaba: *¿Hay palabras para rendir homenaje a un hombre así? Y yo digo que uno de los mejores homenajes que uno puede hacer es recordar su coherencia, la coherencia que tiene quien ha decidido representar intereses y vivir en función de esa representación, sin renunciar nunca a ella*. En definitiva, Norberto Centeno fue uno de esos hombres que con su vida y militancia llenan de orgullo y dignidad a quienes siguen su lucha por una Patria más justa.

28. El diputado peronista Héctor Recalde presentó en 2014 un proyecto de ley para declarar al 7 de julio “Día del abogado laboralista”.

LAS LEYES LABORALES EN LA ESTRATEGIA DE LA RECONSTRUCCIÓN NACIONAL

Gustavo J. Nahmías*

Introducción

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) sancionada por el Senado el 11 de septiembre de 1974, fue la segunda gran conquista legislativa laboral desde el retorno del peronismo al poder el 25 de mayo de 1973. La primera, la Ley de Asociaciones Profesionales, (LAP) había tenido por objeto, favorecer la consolidación y la unidad de las organizaciones obreras, mientras que en la LCT, los trabajadores resultaban ser los beneficiarios directos ya que no solo sistematizaba y actualizaba las normas laborales dispersas de los últimos cuarenta años, sino que a su vez, establecía mejoras y en muchos casos hasta ampliaba los beneficios.

El presente ensayo tiene como objetivo desarrollar el marco histórico político que precedió a la sanción de ambas leyes, que al

* Doctor en Ciencias Sociales. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Subsecretario de Análisis Estadístico y Documental. Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires.

contemplarse en un encadenamiento de proposiciones políticas, revelan la presencia de una estrategia.

La hipótesis que guía este trabajo es que tanto la Ley de Asociaciones profesionales, sancionada en noviembre de 1973, así como la Ley de Contrato de trabajo 20.744 (promulgada durante el gobierno de María Estela Martínez de Perón a finales de septiembre de 1974), si bien pueden ser abordadas de manera diferenciada y apreciar en sus articulados las mejoras para la vida organizacional sindical y del trabajador respectivamente, en su tratamiento conjunto, puede observarse que expresan los indicadores más empíricos de la estrategia política concebida por Juan Domingo Perón, a saber: la búsqueda de un ordenamiento político, social y económico, que se tradujo como Reconstrucción nacional, a partir del pacto social y el proceso de institucionalización política nacional y partidaria.

Para ello se abordará el tema señalando los hechos más significativos que se produjeron desde su llegada al país y el cuadro de disputas, tensiones y conflictos que se desarrollaban en el ámbito nacional, sin perder de vista el contexto geopolítico regional-internacional, desde el regreso definitivo de Juan Domingo Perón hasta la muerte de José I. Rucci.

El pacto social y el proceso de institucionalización política

El regreso definitivo de Juan D. Perón a la Argentina marcó un punto de inflexión tanto en la vida política nacional como en la dinámica interna del peronismo que se manifestó con los hechos sucedidos en Ezeiza el 20 de junio de 1973 y más específicamente en el discurso pronunciado por cadena nacional al día siguiente. Perón había trazado un límite reafirmando con sus palabras la orientación ideológico-política de su movimiento. Lo que comenzó a perfilarse con la presencia casi “desencarnada” de Perón, fue el prolegómeno de un nuevo orden. Un proceso que tenía como eje principal, la

reconstrucción del país ante la gravedad de su diagnóstico. Para ello era preciso reordenar y reorganizar el Estado y el movimiento. Había que “volver al orden legal y constitucional como única garantía de libertad y justicia”, retornar a la conducción del Movimiento, “ponerlo en marcha” y neutralizar a los que pretendían deformarlo desde abajo o desde arriba. “Nosotros somos justicialistas; levantamos una bandera tan distante de uno como de otro de los imperialismos dominantes. No creo que haya un argentino que no sepa lo que ello significa. No hay nuevos rótulos que califiquen a nuestra doctrina ni a nuestra ideología: somos lo que las veinte verdades peronistas dicen. No es gritando la vida por Perón que se hace patria, sino manteniendo el credo por el cual luchamos”.

La masacre de Ezeiza puso en cuestión la capacidad de Cámpora para contener el proceso interno que transitaba el peronismo y de afianzar la incipiente institucionalidad que se había puesto en marcha con las elecciones celebradas el 11 de marzo de 1973. Desde que asumió como presidente el 25 de mayo, la confrontación al interior del peronismo así como los hechos de violencia, fueron revelándose de manera continua.

Durante su gobierno se firmó el “Acta del Compromiso Nacional para la Reconstrucción, Liberación Nacional y Justicia Social”, de la que participaron José Ignacio Rucci, en representación de los trabajadores, Julio Broner, de los empresarios y José Ber Gelbard por el Estado. Este fue el inicio del “pacto social”, una concertación entre empresarios y trabajadores en la que se congelaban salarios y precios, a fin de frenar la inflación y reactivar la inversión empresaria sin que se deteriorase el nivel de vida de los asalariados. El acuerdo fue elevado al presidente de la Nación, quien anunció las medidas ante las dos cámaras legislativas.¹ Estas fueron complementadas con

1. Aumento de las asignaciones familiares en un 40%, incremento de las jubilaciones y pensiones, reajustes de tarifas de servicios públicos, aumento salarial (sueldo mínimo de 1.000 pesos ley y aumento general de salarios de 200 pesos ley). Esto no se trasladaría a los precios que quedaban congelados por dos años. Ver “Objetivos y

el envío por parte del Poder Ejecutivo al Congreso de un paquete de veinte leyes:² 1) Impuesto a la renta normal y potencial de la tierra, 2) Defensa del trabajo y la producción nacional, 3) Suspensión de desalojos rurales, 4) Transformación agraria, 5) Represión penal mediante prisión por defraudaciones impositivas, 6) Promoción industrial y desarrollo nacional, 7) Corporación de la pequeña y mediana empresa, 8) Corporación de empresas del estado, 9) Nacionalización de las exportaciones de granos y carnes, 10) Nacionalización de los depósitos bancarios, 11) Eliminación de financieras parabancarias, 12) Inversiones extranjeras, 13) Regionalización del crédito, carteras y directorios regionales, 14) Registros de Agentes extranjeros, 15) Promoción minera, 16) Traspaso de empresas nacionales, 17) Viviendas de interés social 18) Conservación de los recursos naturales, 19) Tierras ociosas o deficientemente explotadas.”³ El Acta fue suscripta el 8 de junio de 1973, es decir previo al viaje a Madrid para embarcarse con Perón para su regreso definitivo al país.

En su conjunto, el programa se presentó como una opción al capital monopólico internacional,⁴ o como lo definió el economista Pedro Paz: “El proyecto Gelbard fue la expresión en el plano de la política económica de un proyecto de capitalismo nacional autónomo, que se apoyó en una alianza entre sectores de la burguesía y del proletariado y se insertó en un acuerdo básico de la mayoría de los partidos políticos del país.”⁵

medidas del Acta del Compromiso Nacional”, en *Clarín*, Buenos Aires, Clarín, 09-06-1973, pp.18-19.

2. Las mismas referían a inversiones extranjeras, comercio exterior de carnes y granos, el impuesto a la renta potencial de la tierra y la nacionalización de los depósitos bancarios. Ver “El Poder Ejecutivo envió al Congreso 20 leyes de reforma económica”, en *La Opinión*, Buenos Aires, La Opinión, 19-06-1973, p.1.

3. “Objetivos y medidas del Acta de Compromiso Nacional”, en *Clarín*, Buenos Aires, Clarín, 09-06-73, p.19.

4. De Riz, L., *Retorno y derrumbe. El último gobierno peronista*, Buenos Aires, Folios Ediciones, 1981, p.61.

5. Paz, P., “Mesa redonda, Programa económico del gobierno peronista en 1973, bajo la dirección de José B. Gelbard”, en *Controversia para el examen de la realidad*

La Juventud Peronista que suscribía a la Tendencia dio su “apoyo crítico” al Acuerdo, ya que consideraba que se trataba de un “convenio estructural entre una burocracia sindical que no representaba a sus bases y una conducción de la CGE que tampoco era el espejo fiel de los pequeños y medianos empresarios”.⁶

Pocos días después de Ezeiza, Juan D. Perón y Ricardo Balbín mantuvieron una reunión en la que según declaró el líder radical, “quedó expedita la perspectiva de una colaboración más estrecha del radicalismo”,⁷ en la medida que se instrumentaban las coincidencias. En el encuentro se abordó el tema de la violencia y Perón planteó su “propósito de erradicarla paulatinamente pero de modo definitivo”.⁸ Ambos líderes compartieron la necesidad de establecer un proceso de institucionalización política y de pacificación social.

La salud de Perón era un tema central a considerar. Según Joseph A. Page y a partir de un informe de la CIA⁹ al que tuvo acceso, tuvo un principio de infarto en el miocardio. “Con la ayuda de un equipo médico encabezado por el Dr. Pedro Cossio, Perón se recuperó rápidamente”.¹⁰

La presencia física de Perón en Argentina produjo un corrimiento que transitó de la referencia que había sido delegada en Cámpora hacia el auténtico detentor de la legitimidad en el peronismo. El final del gobierno fue anticipado por el vicegobernador de la Provincia de Buenos Aires, Victorio Calabró, quien declaró: “estando el general

argentina, N° 5, México, Edición facsimilar, marzo de 1980, p.12.

6. Bonasso M., *El presidente que no fue*, Buenos Aires, Planeta, 1997, p.500.

7. “Perón y Balbín buscan crear una fuerza política de tendencia centrista”, en *La Opinión*, Buenos Aires, La Opinión, 26-06-1973, p.7.

8. *Ibidem*.

9. Page, J., *Perón. Segunda parte (1953-1974)*. Buenos Aires, Javier Vergara, 1984, p.337. Nota 34, Informe de la CIA, 321/26651-73, Septiembre 28, 1973.

10. *Ídem* pp. 258-259.

Perón en el país nadie puede ser presidente de los argentinos más que él”.¹¹

Cámpora dio a conocer públicamente su renuncia el 13 de julio a la jefatura de Estado y en su mensaje confirmó que se trataba de un hombre de una lealtad incuestionable. Desde su residencia, Perón se dirigió al país y en su alocución desarrolló una breve síntesis histórica que inició con la prescripción arbitraria de derechos para determinados ciudadanos impuesta por Lanusse. Por considerar que lo más importante era alcanzar la institucionalización del país, el delegado había sido proclamado como candidato a la primera magistratura quien al aceptar le manifestó “que si él llegaba a ser Presidente de la República a través de esta elección, plantearía de inmediato la inconstitucionalidad de la proscripción, renunciaría y sometería al Congreso, como lo ha hecho, la decisión de esta instancia para que el Pueblo pudiera elegir fehaciente y genuinamente al candidato que fuera de su preferencia”.¹² De esta manera, Perón intentaba desechar en sus declaraciones la posibilidad de interpretar que la renuncia fuese el resultado del conjuro de fuerzas internas (lo que en verdad había sucedido) destacando ante la opinión pública la lealtad de Cámpora y el gesto del vicepresidente y anunciar además que estaba dispuesto a sacrificarse por el país si era preciso.¹³

El pacto social era el trípode sobre el cual descansaba ese orden mínimo necesario para la Reconstrucción Nacional. Más allá de las disputas internas, su implementación precisaba de la legitimidad y

11. “Calabró anticipó la titularidad de Perón en el gobierno”, en *La Opinión*, Buenos Aires, La Opinión, 13-07-1973, p.5.

12. Cámpora, H., *Como cumplí el mandato de Perón*. Buenos Aires, Quehacer Nacional, 1975, p.91.

13. “Si Dios me da salud y si Dios me permite, he de gastar hasta el último esfuerzo de mi vida para cumplir la misión que puede corresponderme. No se cuál será la decisión del Pueblo Argentino, ni me interesa, pero cualquiera fuera el designio que se ha de plantear para el futuro inmediato y mediano de la República, yo seguiré siendo un soldado a su servicio, en el cual empeñaré no solamente mi honor sino también mi vida”. Ver Cámpora, H., *Como cumplí el mandato de Perón*. Buenos Aires, Quehacer Nacional, 1975, p.92.

credibilidad que concurría en la figura de Juan D. Perón no solo por sobre las tensiones y la confrontación interna en el peronismo sino también para el desarrollo de la institucionalización política que implicaba un diálogo continuo y permanente con el resto de las fuerzas vivas.

Del peronismo al justicialismo

Entre fines de julio y principios de agosto de 1973, Perón se reunió con los dirigentes de la CGT y con los gobernadores de las provincias y en ambos encuentros pronunció dos discursos que pueden leerse de manera conjunta y complementaria.

En la sede de la central obrera, Juan Domingo Perón explicitó la controversia que se expresaba en un sector del peronismo: la acusación de burocracia sindical por un lado y de «troskos», por otro. “Es indudable que en todos los movimientos revolucionarios existen tres clases de enfoques: de un lado, el de los apresurados que creen que todo anda despacio, que no se hace nada porque no se rompen cosas ni se mata gente. Otro sector está formado por los retardatarios, esos que no quieren que se haga nada, y entonces hacen todo lo posible para que la revolución no se realice. Entre estos dos extremos perniciosos existe un enfoque que es el del equilibrio y que conforma la acción de una política, que es el arte de hacer lo posible, no ir más allá ni quedarse más acá, pero hacer lo posible en beneficio de las masas, que son las que más merecen y por las que debemos trabajar todos los días”.¹⁴ Las revoluciones para Perón, se inscribían en el proceso de evolución y para que el *remedio no llegue a ser peor que la enfermedad* debían contener los cambios estructurales necesarios

14. “1973, Perón discursos completos”, Buenos Aires, Megafón, Tomo I, p.16. Discurso pronunciado en la sede de la Confederación General del Trabajo, 30 de julio de 1973. “El líder con los trabajadores”, en *Las Bases*, N° 54, año 2, Buenos Aires, Editorial Movimiento Nacional Justicialista, 08-08-1973, pp.17-21.

acordes con la evolución de la humanidad. De allí que considerase que la revolución “no es una causa, sino un efecto de esa evolución, que nosotros debemos poner al día a través de sistemas”.¹⁵

A su criterio, el sistema que se imponía a nivel mundial ya no era el demoliberal-capitalista ni el comunista. El método que se imponía en el mundo era “una *democracia integrada*, donde cada uno hacía su vida con toda amplitud y toda libertad, pero luchando para que la comunidad se realizara y haciendo posible que, en esa comunidad realizada, cada uno pudiera de acuerdo a sus condiciones y según sus esfuerzos, realizarse a sí mismo”.¹⁶ La propuesta de *democracia integrada* de Perón no distaba de su concepto de *comunidad organizada*, un mecanismo de reactualización nominal, similar al que produjo cuando se refirió al socialismo nacional, cuya definición no era más que un «aggiornamiento» del concepto al de justicialismo.

Habiéndose atravesado la etapa de las nacionalidades se estaba en el inicio de la etapa continentalista, y por la velocidad con la que se marchaba, se estaba llegando al universalismo. Si dicha integración universal fuese llevada a cabo por el imperialismo norteamericano o soviético lo harían en su provecho y no en provecho de los demás. Es por ello que solo el *tercer mundo* podía ser la garantía para las generaciones futuras en tanto se organizara y se fortaleciera. “Hace ya treinta años nosotros, desde aquí, lanzamos la famosa tercera posición, que entonces cayó aparentemente en el vacío, porque se había terminado la guerra mundial y no estaba el horno para bollos. Se rieron de nosotros. Pero han pasado tres décadas desde entonces, y hoy las tres cuartas partes del mundo pujan por estar en ese tercer mundo”.¹⁷ Esta era la verdad que para Perón se había sostenido en el tiempo y había triunfado por sobre el peronismo, el justicialismo y sobre él mismo. “Por eso pienso compañeros, que todos los que se

15. Ibidem.

16. Ibidem.

17. Ibidem.

sienten revolucionarios y que quieren pelear sin necesidad, es porque se sienten malos en vez de sentirse inteligentes”.¹⁸

Este fue el preámbulo para referirse a la Tendencia: “Porque el que tiene la verdad, no necesita de la violencia y el que tiene la violencia jamás conseguirá la verdad. Por eso, a toda esa muchachada apresurada a la que no critico porque esté apresurada, porque Dios nos libre si los muchachos no estuvieran apresurados, hay que decirles como les decían los griegos creadores de la revolución: ‘todo en su medida y armoniosamente’. Así llegaremos. No por la lucha violenta: llegaremos por la acción racional e inteligente realizada en su medida y armoniosamente”.¹⁹

Previo al encuentro con Juan Domingo Perón, los gobernadores provinciales se reunieron con el presidente Raúl A. Lastiri y su gabinete y firmaron un Acta para reducir el déficit presupuestario, comprometiéndose a adoptar medidas de austeridad en las administraciones provinciales; adecuar la legislación tributaria para que el esfuerzo que deban realizar todos los sectores recaiga sobre los que tienen mayores ingresos; reforzar el control de evasión fiscal y reducir drásticamente el presupuesto nacional entre otros ítems.²⁰ Por su parte, el ministro del Interior, Benito Llambí, señaló a los gobernadores que solo la palabra de Perón “pudo detener la posibilidad de desarrollos imprevisibles en el país” y aseguró que ha de impedirse todo desarrollo institucional negativo que pueda conducir a situaciones que impliquen la posibilidad de allanamientos de autonomías provinciales o de intervenciones a organizaciones civiles o gremiales. Todo problema o conflicto en esas áreas será encarado con ese criterio de postergación de soluciones drásticas, previo compromiso de acatamiento del orden y de la ley.

18. Ibidem.

19. Ibidem.

20. “Los gobernadores firmaron en la víspera un acta para reducir el déficit presupuestario”, en *La Opinión*, Buenos Aires, *La Opinión*, 02-08-73, p.10.

En la reunión con los gobernadores, José Ber Gelbard expuso las principales líneas de acción que llevaría adelante la cartera de economía y posibilitó además la explicación de una serie de medidas económicas. La nacionalización de los depósitos bancarios fue una de las más importantes que convirtió en ley el parlamento. El Banco Central asumía el pleno control de la masa monetaria volviéndose el único intermediario financiero del país, considerándose que las instituciones públicas y privadas, actuarían como sus mandatarios directos sujetos a comisión. El Banco Central pasaba a ser el titular de los depósitos de cualquier entidad financiera del país. La medida comprendía “no solo los depósitos de terceros, sino cualquier otra forma de captación de fondos del público”,²¹ quedando nacionalizados también las aceptaciones y la negociación de documentos públicos y privados. La expectativa era el otorgamiento de créditos a mediano y largo plazo. Los bancos, que habían sido desnacionalizados a partir de la política económica implementada en 1966, en virtud de esta norma se declaraban “de utilidad pública y sujetos a expropiación” los bienes que integraban el activo del: “Banco Argentino de Comercio, Banco Argentino del Atlántico, Banco Francés del Río de la Plata, Banco Popular Argentino, sucursal en Córdoba y Rosario del Banco Santander y sucursal en Bahía Blanca del First Nacional Citibank”.²² Esos bancos serían licitados para su compra y operación por capitales privados nacionales”. Estas medidas tenían una evocación que remitía a las adoptadas en 1946.

Las leyes de Inversiones extranjeras y registro de agentes extranjeros, eran una nueva regla de juego que ponía un límite a representantes de inversores y financistas extranjeros. “A ellos cabía el privilegio de administrar a cuenta gotas el financiamiento procedente

21. “La nacionalización de los depósitos replantea toda la estructura financiera internacional”, en *La Opinión*, Buenos Aires, *La Opinión*, 03-08-73, p. 13.

22. “Siete bancos serán renacionalizados”, *La Opinión*, Buenos Aires, *La Opinión*, 03-08-73, p.13.

del exterior, acompañar a ministros y presidentes en misiones extranjeras en su condición de «abrepuestas» de las grandes centrales financieras y con esto ganar el prestigio de salvadores de las finanzas de la República ante ciertos sectores de opinión”.

De este modo se trazaba un límite y regulación al papel del capital extranjero.

A esto, deberá sumarse la aplicación de leyes impositivas que afectaban al campo a fin de regular la actividad y la comercialización. Cuando Cárpora anunció el Acta de Compromiso Nacional, era evidente que los precios agropecuarios serían controlados. El gobierno estableció una serie de precios máximos en varios productos y recorrió los beneficios que el sector había acumulado durante los últimos años, produciéndose una tensión política entre el gobierno con la Sociedad Rural Argentina y la Federación Agraria Argentina (FAA).

La posición política que el gobierno asumió respecto de la orientación económica tuvo su reflejo en el campo de las relaciones internacionales. En los primeros pasos hacia una política exterior independiente, Argentina otorgó a Cuba un crédito de 200 millones de dólares para la adquisición de camiones y maquinaria agrícola en general, lo que marcaba la orientación del nuevo escenario de cooperación entre los países del tercer mundo frente a la bipolaridad.

Puede observarse que los lineamientos económicos perduraban como continuidad a pesar de la ruptura que había significado la renuncia de Cárpora. Es decir, en lo que refiere al proyecto económico, lo que se privilegió fue el rol del Estado y la argentinización de ciertos sectores de la economía que habían sido desplazados por el capital extranjero.

En su encuentro en Olivos con los gobernadores, Perón reflexionó acerca de la lucha librada durante los dieciocho años de proscripción que a su criterio debían establecerse para un futuro próximo.

El movimiento peronista necesitaba de una organización. Durante el transcurso de estos años, se había librado una lucha política que había precisado de una conducción política. Había llegado

el momento de *institucionalizar* el movimiento. “Somos un país politizado pero sin cultura política”.²³ El movimiento debía encargarse en esta etapa de desarrollar el más alto grado de cultura política, lo que a su vez inducirá a que lo adquieran el resto de las fuerzas políticas. Para ello, “yo ya dejaré de ser un *factotum*”. Ahora era necesario organizarse comenzando por conformar un Consejo Superior, que sería el verdadero encargado de la conducción del movimiento. La institucionalización del peronismo era la meta a cumplir a partir de una democracia integrada, en la búsqueda de un proceso de *reconstrucción* del hombre, el Estado y sus instituciones. “La cultura y la educación deben tener en nuestro país un rasgo prominente en la acción que desempeñemos. Tenemos que educar al pueblo, que está mal encaminado y debemos encaminar a la juventud que está por lo menos cuestionada por algunos sectores. Lo que ocurrió en Ezeiza es como para cuestionar a la juventud que actuó en ese momento”.²⁴ Por primera vez, Perón se refería en un discurso público respecto a los hechos sucedidos el 20 de junio y al igual que en su exposición en la CGT, volvía a repetir el apotegma: “todo en su medida y armoniosamente”. Perón estaba empeñado en llevar adelante una tarea política y para ello se reuniría con los integrantes de la Hora del Pueblo y luego con el reto de los opositores, cualquiera sea su ideología, incluso el partido comunista que si se coloca dentro de la ley y acciona dentro de la ley, “será amparado y defendido por nosotros. Pero dentro de la ley”, para finalizar el párrafo aclarando: “en lo que sea fuera de la ley, son la justicia y la policía las que deben entender”.²⁵

23. “1973, Perón discursos completos”, Buenos Aires, Megafón, Tomo I, p.26. Mensaje a los Gobernadores de provincias reunidos en Buenos Aires, pronunciado el 2 de agosto de 1973 en la residencia presidencial de Olivos. “Perón define”, en *Las Bases*, N° 54, año 2, Buenos Aires, Editorial Movimiento Nacional Justicialista, 08-08-1973, pp.26-30.

24. Ídem. p.9.

25. Ídem. pp.26-30.

La coronación de la reestructuración interna del peronismo iba a expresarse en el tercer congreso del partido justicialista. La incógnita estaba situada en el candidato que acompañaría a Perón en la fórmula, ya que podía ser una figura partidaria o extrapartidaria. Perón y su mujer Isabel fueron aclamados en un primer congreso que pasó a un cuarto intermedio y en una segunda reunión Juan D. Perón aceptó ante los congresales su nominación como candidato a presidente de la Nación, insistiendo en su alocución en la necesidad de una *democracia integrada* para reconstruir el país.²⁶

La campaña estaba en marcha. Rápido de reflejos, José I. Rucci obtuvo de Perón la confirmación de que el cierre de la misma sería en la CGT el 31 de Agosto y desde los balcones de la central obrera, el general presidiría el desfile como “la demostración cabal de la voluntad de los trabajadores”.²⁷

La candidatura de Isabel como vicepresidente interpeló a la juventud y la revista *El Descamisado*, se preguntó en su portada: “¿Por qué Isabel?”.²⁸ Su director, Dardo Cabo, escribió una carta editorial; una pieza retórica en la que afirmaba que asumirían las decisiones de Perón: “Nosotros no estamos de acuerdo, pero callamos disciplinados, y confiados, y vamos a cumplir” aclarando que no se trataba de “los gritos de los provocadores que vienen a romper jugando a beneficio del enemigo. Nosotros, hoy más que nunca cumpliremos la premisa que nos dejó Evita, vamos a estar como nunca junto a nuestro general, no lo vamos a abandonar ni aunque venga degollado y vamos a hacer lo que él mande, Tenga usted plena seguridad”.²⁹

26. “Postuló la necesidad de una democracia integrada”, en *La Opinión*, Buenos Aires, La Opinión, 03-08-73, p. 9. Ver discurso completo en, “La meridiana claridad de Perón iluminó el futuro de la patria”, en Revista *Las Bases*, N° 56, Año 2, pp. 8-13.

27. “Perón presidirá desde la CGT una movilización”, en *La Opinión*, Buenos Aires, La Opinión, 10-08-73, p.1.

28. “Por qué Isabel”, revista *El Descamisado*, N° 13, año 1, Buenos Aires, 14-08-73, p.1.

29. Ídem. pp. 2-3.

La juventud peronista que integraba la Tendencia, aparecía una vez más desplazada de la escena política. Al estado de marginación que se inició luego de los acontecimientos de Ezeiza y que tuvo como desenlace la “sorpresiva” renuncia de Cámpora debía sumarse el desconcierto y ajenidad que produjo la efectivización de la fórmula presidencial. El sindicalismo parecía cobrarse las batallas perdidas: la designación de Cámpora como presidente y la consideración del jefe.

La Tendencia, que había actuado políticamente en consonancia con los lineamientos deslizados por Montoneros parecía sin rumbo ante la coyuntura política. La confusión sobre la fórmula afectó a la Juventud Trabajadora Peronista (JTP) y a la Juventud Universitaria Peronista (JUP), que desde los respectivos frentes que la integraban, se comprometieron a votar lo que el general Perón dispusiese, acatando su decisión disciplinadamente.

El 22 de agosto, en el homenaje realizado a un año de la masacre de Trelew en la ciudad de Córdoba, Mario Firmenich, jefe de Montoneros evaluó en su discurso que el imperialismo había lanzado una estrategia de aniquilamiento, por ello iba cercando al país, rodeándolo y pretendía enclavarse en Argentina. Para enfrentarlo y tener éxito había que fortalecer la unidad nacional aunque había errores que corregir. En primer término, consideraba que existía una camarilla de conspiradores que impedían la participación popular en la conducción de esta alianza de clases: “no hay ninguna unidad posible sin la participación del pueblo organizado”. El segundo aspecto que señaló necesario revisar y modificar era el pacto social. A su criterio, esta alianza de clases debería ser regida y gobernada por la clase trabajadora. Para el dirigente montonero esto no se reflejaba en el acuerdo, ya que los trabajadores no estaban representados en dicha alianza por estar ocupada la CGT “por cuatro burócratas que no representan ni a su abuela...”,³⁰ y sus palabras despertaron los cánticos:

30. “El discurso completo de Firmenich”, en revista *El Descamisado*, N° 15, año 1, Buenos Aires, 28-08-73, pp. 5-7.

“se va acabar, la burocracia sindical” y “Rucci, traidor a vos te va a pasar lo que le pasó a Vandor”. Luego de señalar el estado de situación, Firmenich abordó las tareas para alcanzar los objetivos trazados: la candidatura de Perón, continuar con la estrategia de unidad nacional frente al imperialismo como el encuentro de la juventud peronista con las juventudes políticas y por último, a partir de la institucionalización del peronismo impulsado por Perón, iniciar una campaña de afiliación masiva para derrotar a la burocracia y producir el mentado trasvasamiento generacional y desde el palco arengó: “hay que lograr dos millones de afiliados en el país y cuando movilicemos dos millones de peronistas, la burocracia se borra”.³¹ En el análisis del jefe guerrillero, si Perón se recostaba políticamente en la rama sindical, ese era entonces el campo de la disputa política, propugnando que la juventud alineada a la “tendencia” se involucrara activamente en la Juventud Trabajadora Peronista (JTP). La JTP sería el agrupamiento elegido para disputar la CGT. Si bien existía una tensión interna entre la juventud afín a la Tendencia revolucionaria y el sindicalismo quedaba aún atravesar la etapa de las elecciones nacionales.

La juventud participó el 31 de agosto del cierre de campaña desfilando junto al sindicalismo frente a la CGT. Días más tarde, Perón convocó a una reunión de la que participaron los representantes de todas las expresiones juveniles. Luego de escuchar varias presentaciones, reafirmó su crítica al ala izquierda, recordándoles las reglas de juego que debían acatar si querían sumarse al esquema de unidad nacional. Consideró injusto que fuese atacada la organización sindical, así como no aceptar la fórmula presidencial que había resuelto el congreso partidario. Por último, dejó en manos de la Juventud el proceso de reorganización interna para que ésta pueda insertarse en el movimiento y en un plazo que no fue determinado, se fijasen

31. Ibidem.

las pautas para efectivizar las elecciones de la rama juvenil.³² Perón buscaba recortar las elecciones internas en dicha rama, mientras que la decisión de Montoneros y la Tendencia era disputar la CGT en el ámbito sindical y producir el mentado trasvasamiento generacional.

El punto de inflexión

En el mensaje previo al inicio de la veda política,³³ Juan Domingo Perón hizo un llamado a superar *pasiones insanas*, por el bien común de la Patria. Para ello debíamos “unirnos y organizarnos” y lanzarnos luego a la “Reconstrucción y Liberación”. “Estamos rodeados de asechanzas cuando vemos sucumbir a nuestros vecinos que como nosotros ansían liberarse, tenemos que poner las barbas en remojo”.³⁴ Para Perón, en referencia al golpe militar, el ejemplo de Chile era valioso, porque el mundo presente se conjugaba “más en todas las fronteras que en el interior vernáculo, que en un tiempo pudo ser refugio para la nacionalidad”, que amenazada por la acción de los imperialismos había dejado de ser invulnerable a la conquista y a la dependencia.³⁵

Este mensaje operó como una síntesis de definiciones políticas con la pretensión de alcanzar un ordenamiento político, social y económico, que tendiese a la pacificación y la reconstrucción nacional, estableciendo una relación entre medios y fines respetando los preceptos para una convivencia indispensable.

32. Para más datos ver: “La JP debe organizarse y estar preparada para tomar el relevo dentro de tres años” en *La Opinión*, Buenos Aires, *La Opinión*, 11-09-73, p.10. “Perón: Basta de Grupos”, en *Revista El Descamisado*, Buenos Aires, *Revista El Descamisado*, Año I, N° 17, Buenos Aires, 11-09-73, pp.2-4. “Consejos para la unidad” en *Revista Panorama*, Buenos Aires, *Revista Panorama*, 13-09-73, p.12.

33. “Discurso pronunciado por radio y televisión, el 21 de septiembre de 1973, como cierre de la campaña electoral para los comicios del 23 del mismo mes”, en *1973 Discursos completos*, Tomo I, Buenos Aires, 1987, pp. 77-83.

34. Ídem. p.79.

35. Ibidem.

Sobre las organizaciones que utilizaban medios violentos y atropellaban a la ciudadanía desarmada, afirmó: “o se colocan dentro de la ley o han de ser sometidas aunque sea por la fuerza, como deber ineludible del gobierno”.³⁶ Enlazando a lo anteriormente dicho, consideraba que existían además grupos económicos no menos perturbadores que se desempeñaban en el campo económico, a costa de las necesidades primarias de la población, resultando así el enemigo común,³⁷ advirtiendo que todo acto ilícito en el terreno económico sería castigado también por las leyes de la Nación. La juventud fue llamada a “organizarse” y más allá de su valor numérico, ésta debía capacitar a sus cuadros de conducción y encuadramiento, persuadiéndose que la lucha activa había terminado.³⁸ La lucha que continuaba no era menos importante, ya que se trataba de la lucha por la Reconstrucción y Liberación de la Patria.

En su encuentro con la juventud Perón les había advertido “a no jugarse en una aventura generacional ya que puede conducir al desastre, un desastre en el que ustedes mismos se van a matar unos con otros, como ya han empezado algunas veces a hacerlo, ¿no?”³⁹ Según Perón, la juventud, debía meditar sobre la mejor manera de servir, “antes que dedicarse a criticar desaprensivamente a los demás dirigentes que si proceden de buena fe, tienen derecho a ser respetados en su investidura y aún perdonados en los yerros que pudieron cometer”.⁴⁰

36. “Discurso pronunciado por radio y televisión, el 21 de septiembre de 1973, como cierre de la campaña electoral para los comicios del 23 del mismo mes”, en *1973 Discursos completos*, Tomo I, Buenos Aires, 1987, p.80.

37. *Ibidem*.

38. *Ídem*. p.81.

39. “Palabras del General Perón a la Juventud Peronista”, Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros, Buenos Aires, 08-09-73, Buenos Aires, 2007, p.18.

40. “Discurso pronunciado por radio y televisión, el 21 de septiembre de 1973, como cierre de la campaña electoral para los comicios del 23 del mismo mes”, en *1973 Discursos completos*, Tomo I, Buenos Aires, 1987, p.82.

A su criterio y debido a su enfática búsqueda de convivencia, Perón observaba que ciertos procedimientos populares que se habían sucedido en el país no se correspondían a las libertades que se habían dado desde el gobierno: “no es suficiente que exista la libertad, sino que es indispensable que el pueblo sepa hacer uso apropiado de ella”.⁴¹

De esta manera, por cadena nacional, Perón expresó horas previas al proceso eleccionario, la necesidad de constituir un orden político centrado en la prudencia de los actos. La apelación a las urnas a más de catorce millones de argentinos no solo consagró a una de las fórmulas de gobierno. Si bien las mediciones y cálculos previos daban como ganador al FREJULI, la sociedad acudía al plebiscito con la expectativa de cerrar una etapa de transición política y de iniciar con la legitimidad otorgada por el voto el camino de la unidad nacional. Ya sea por las coincidencias entre los máximos dirigentes de los dos partidos mayoritarios, por la predisposición de las FFAA a través del Comandante en Jefe, las campañas electorales fueron más bien displicentes, y no tuvieron la agresividad propia entre candidatos por conocerse probablemente de manera anticipada el implacable triunfo de Juan D. Perón.

La fórmula del FREJULI alcanzó el 61,85 % , mientras que la UCR con Balbín– de la Rúa, 24,42 % , la Alianza Popular Federalista (Partido Federal y Partido Demócrata Progresista) de Francisco Manrique - Rafael Martínez Raymonda, 12,19 y el Partido Socialista de los Trabajadores, Juan Carlos Coral - Norma Sciappone, 1,54%, sobre un total de 11.898.441 votos.⁴² Los sobresalientes porcentajes del FREJULI superando a los votos obtenidos durante las elecciones del 11 de marzo, se debían para muchos de sus seguidores a una

41. Ídem pp. 82-83.

42. Cabe aclarar que alrededor del 12% de los votos obtenidos por el peronismo, habían sido canalizados por el Frente de Izquierda Popular, (FIP) de Jorge Abelardo Ramos cuya boleta encabezaba Juan D. Perón.

diferencia fundamental: “el pueblo argentino no solo pudo votar, sino también elegir”.⁴³ Las elecciones parecían haber renovado las expectativas de pacificación, sobre la base de un consenso político que anhelaba alcanzar la unidad nacional, la posibilidad de reconstrucción y reorganización del estado, la subordinación de las FFAA y conducir tanto a los jóvenes como a las organizaciones armadas, Montoneros y FAR, a dejar de confrontar con otros dirigentes así como el cese de la lucha política a través de las armas.

Apenas pasado el mediodía del martes 25 de septiembre, la noticia conmocionó al país. José Ignacio Rucci había sido acribillado a balazos. El asesinato del secretario general de la CGT se produjo mientras salía de un “refugio” alquilado en la calle Avellaneda del barrio de Flores en Capital Federal. Según detalló la morgue, su cuerpo presentaba veintitrés impactos de bala, de allí el nombre de “Operativo Traviata”.⁴⁴ Ninguna organización se adjudicó el atentado y las sospechas iniciales sobre la autoría recayeron sobre el ERP 22 de agosto⁴⁵. Cuarenta y ocho horas más tarde el flamante jefe de Policía detalló que se habían realizado más de ochocientos allanamientos. Pero las especulaciones que circulaban iban desde ERP a Montoneros, o de Lorenzo Miguel a la CIA.

Ceferino Reato en su libro, “Operación Traviata”, detalla la emboscada al secretario general de la CGT y señala que Perón recibió un informe reservado de la Policía Federal, que indicaba que luego

43. Llambí, B., *Medio siglo de política y diplomacia*, Buenos Aires, Corregidor, Buenos Aires 1997, p.333.

44. Rucci se sumaba así a al lista de dirigentes gremiales asesinados: Augusto T. Vandor, secretario general de la UOM (30-06-69); José Alonso, sindicato de trabajadores de la Industria del Vestido (27 -08-70); Julian Moreno, secretario adjunto UOM seccional Avellaneda, (22.01-73); Dirk Kloosterman, secretario general de SMATA, (22-05-73) y Marcelino Mansilla, secretario general de la Delegación regional CGT Mar del Plata, (27-08-73).

45. “Se atribuye al ERP 22 la muerte de José Ignacio Rucci”, en *Clarín*, Buenos Aires, Clarín, p.2-3.

de investigar una de las armas utilizadas, el hecho era adjudicado a Montoneros.⁴⁶

Para muchos militantes de la juventud, según Eduardo Anguita y Martín Caparrós, la autoría del atentado también recaía en Montoneros.⁴⁷

La muerte del secretario general daba cuenta del enfrentamiento desatado. Siguiendo a Reato, al encontrarse Perón con Lastiri el día del asesinato el presidente electo le dijo: “Nuestro apoyo y excesiva comprensión hacia las guerrillas han terminado”.⁴⁸ Las diferencias con Perón se hacían cada vez más explícitas. A pocas horas de efectuadas las elecciones que le dieron a Juan D. Perón un triunfo abrumador, la violencia política volvía a ocupar el centro de la escena opacando toda posibilidad de pacificación.

El gobierno se pronunció mediante un mensaje al país leído por cadena nacional por Raúl Lastiri, para quien se trató de interrumpir el proceso de Reconstrucción y Liberación, quien advirtió: “A la violencia, venga de donde venga, ya sea de la derecha o de la izquierda se responderá con la misma violencia”.⁴⁹ Los gobernadores fueron citados a fin de recibir las directivas para el control de las situaciones locales. Se iniciaba en el peronismo el proceso de “depuración”.⁵⁰

46. Reato, C., *Operación Traviata: ¿Quién mató a Rucci?*, Buenos Aires, Sudamericana, 2008, p.38.

47. Anguita, E. y Caparrós, M., *La voluntad. Una historia de la militancia revolucionaria en la Argentina 1973-1976*, Tomo 2, Buenos Aires, Planeta 2013, p.171 y pp. 174-175.

48. Reato, C., *op. cit.* p.41.

49. “Los sectores nacionales señalan que el crimen es una provocación”, en *La Opinión*, Buenos Aires, 27-09-73, p.8.

50. A pocos días del asesinato del líder de la CGT, el diario *La Opinión* dio a conocer un “Documento Reservado” con instrucciones a los dirigentes del Movimiento para que excluyesen toda posible heterodoxia marxista. El Documento fue leído por el senador José Humberto Martiarena, miembro del Consejo Superior Peronista y repartido a todos los mandatarios provinciales en presencia de Juan D. Perón. Allí señalaban que el asesinato de Rucci había sido el punto más elevado de la escalada contra el peronismo llevada adelante por los grupos marxistas, terroristas y

Las leyes laborales: algunas conclusiones

La muerte de Rucci marcó un punto de inflexión en la estrategia política de Juan Domingo Perón. El proceso de Reconstrucción Nacional en un marco de violencia interna se afirmaba en el pacto social, que tenía entre sus protagonistas al sindicalismo, o más precisamente a la CGT y este era el modo en que Perón concebía la institucionalización política en el país. Pero además, el sindicalismo era su aliado estratégico en el proceso de institucionalización interna, es decir el pasaje del peronismo al justicialismo.

El Congreso de la Nación tuvo en consideración dos proyectos de ley en defensa del derecho de los trabajadores y su organización: la Ley de Asociaciones Profesionales y la Ley de Contrato de Trabajo que habían sido presentados por la CGT al ejecutivo que presidía el presidente provisional Raúl Lastiri. La Ley de Asociaciones Profesionales, significó un explícito apoyo a las organizaciones sindicales en virtud del pacto social con el Estado y la CGE, en oposición a las expectativas políticas de la JTP.

La Ley N° 20.615, de Asociaciones Profesionales sancionada en noviembre de 1973, recuperaba el espíritu del decreto N° 23.852/45, firmado por Juan D. Perón y conocido como Ley de Asociaciones Profesionales y que se completó en 1952 con la ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo. En 1956 tras la caída de Perón se promulgó el decreto 9.270 dirigido a negar el marco jurídico anterior y se propuso en nombre de “la libertad sindical” y de “la pluralidad sindical” crear tantos sindicatos como quisieran los trabajadores tanto por actividad como por ramas, derogándose además, la

subversivos quienes importaban “una verdadera guerra contra nuestra organización y contra nuestros dirigentes”, manifestándose a través de campañas de desprestigio, infiltración en los cuadros del movimiento, amenazas y atentados, a fin de crear un clima de violencia. Ver “Drásticas instrucciones a los dirigentes del Movimiento para que excluyan todo atisbo de heterodoxia marxista”, en *La Opinión*, Buenos Aires, 02-10-73, p.1.

personería gremial. En 1958, cuando Arturo Frondizi llegó a la presidencia con los votos del peronismo se sancionó la ley 14.455 de asociaciones profesionales, que el gobierno de Illia en 1966 reglamentó con el decreto N° 969 introduciendo normas que buscaban asegurar la “convocatoria anticipada de asambleas, congresos y actos electorales, confección de padrones electorales, obligación de exhibirlos y que hubiese trabajado en el gremio durante el último año”.⁵¹ La ley 20.615/73 entre los aspectos más sobresalientes, tendía a acentuar el poder de las organizaciones sindicales nacionales, volvía a reafirmar el reconocimiento de un sindicato único por actividad o rama, la duración de los cargos electivos se extendía de dos a cuatro años y se otorgaba a los sindicatos la facultad de intervenir las filiales. Lo que se ponía de manifiesto era la tensión entre el sindicato único con la vigencia efectiva de una democracia interna, en un marco de violencia política que amenazaba la gobernabilidad de Perón.

La ley se constituyó en un importante instrumento para la centralización y verticalización de las organizaciones sindicales en una coyuntura política delicada. “Quien cuestione el proyecto del poder ejecutivo estará cuestionando a Perón” afirmó el ministro de Trabajo Ricardo Otero.⁵² Como puede observarse, no se trataba solo de un debate de carácter jurídico sino también político y a pesar de la disconformidad planteada por la JTP, la ley fue aprobada.

Entre la Ley de Asociaciones Profesionales y la Ley de Contrato de Trabajo, median una serie de hechos a considerar: 1. El lanzamiento del “Plan Trienal 1974-1977” por Juan Domingo Perón a mediados de diciembre de 1973, en el que se proyectan los objetivos a lograr a partir de la riqueza conceptual que contiene la doctrina para alcanzar el desarrollo económico con justicia social en un marco de estabilidad

51. “No hay debate jurídico sino una clara discusión sobre la línea política sindical”, en *La Opinión*, Buenos Aires, 16-11-73, p.1.

52. “El ministro Otero analizó las reformas de la Ley de Asociaciones Profesionales”, en *La Opinión*, Buenos Aires, La Opinión, 8-11-73, p.8.

democrática y de unidad continental. Una manera de reafirmar la Reconstrucción y el Pacto Social de cara al siglo XXI, cuyas expectativas debían plasmarse en una nueva Carta Magna a través de la reforma constitucional; 2. La elaboración del “Proyecto Argentino para el Modelo Nacional”, que condensaba los grandes lineamientos de su legado político ante el inminente deterioro de su estado de salud, 3. La muerte de Juan D. Perón, que produjo un estado de orfandad político-institucional ya que su legitimidad política sostenía el Pacto Social al que consideraba el convenio colectivo al más alto nivel. De ahí, que la lógica de los intereses gremiales debían subordinarse a la lógica política.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, sancionada en septiembre de 1974, “consagraba el principio de aplicación de la norma y de la condición más favorable para el trabajador”⁵³ estableciendo que en caso de duda se resuelva a favor del mismo. La ley establecía los derechos y deberes de las partes; protegía el trabajo de las mujeres, la maternidad y a los de menores; regulaba la jornada de trabajo y la estabilidad en el empleo, ampliando los plazos de preaviso e incrementaba los montos de las indemnizaciones por despido. Aumentaba el descanso anual y obligaba al empleador a financiar las vacaciones. En rigor, se trataba de una sistematización de las leyes laborales que afirmaban el derecho de los trabajadores en relación de dependencia.

Ambos anteproyectos de ley fueron elaborados por Norberto Centeno, abogado laboralista secuestrado-desaparecido-asesinado en la primera semana de julio de 1977, en la “Noche de la corbatas” en Mar del Plata.

Tanto la Ley de Asociaciones Profesionales, como la Ley de Contrato de Trabajo constituyeron dos indicadores empíricos de la estrategia política de Juan D. Perón previo a su regreso definitivo al país. Si bien fueron sancionadas en momentos diferentes, tendieron

53. Ver en el Anexo de este volumen “Significado y alcance de la Ley de Contrato de Trabajo” de Afrio Pennisi.

a instituir y garantizar en el campo jurídico y político, el fortalecimiento de la organización gremial y los derechos de los trabajadores en el marco del proyecto de Reconstrucción Nacional planteado por Juan D. Perón. A su vez, ambas leyes implicaban un explícito apoyo a la CGT en el Pacto Social. Una estrategia política guiada tal vez, por la firme convicción de que solo “la organización vence al tiempo”.

NORBERTO CENTENO Y SU LEGADO DE DIGNIDAD EN EL TRABAJO DE HOY

Carlos Tomada*

La noche del 7 de julio de 1977 comenzó con el secuestro del doctor Norberto Oscar Centeno, lo que tiempo después fue bautizado como “La Noche de las Corbatas”. Todos los secuestrados en esa jornada ejercían la profesión de abogados.

Su cuerpo sin vida apareció días después en unos acantilados cercanos a la ciudad. Se ha señalado el paralelismo entre los golpes al cuerpo de Centeno con la mutilación sufrida por su obra, lo que demostraría que los ideólogos del crimen perseguían como finalidad el escarmiento. Su figura se ha agigantado desde su trágica muerte y su nombre quedó indisolublemente ligado a su obra cumbre: la Ley de Contrato de Trabajo.

El doctor Centeno nació un 17 de febrero de 1927 en la ciudad de Santo Tomé, provincia de Corrientes, graduado primeramente de escribano en la Universidad Nacional del Litoral y recibido en la Universidad Nacional de La Plata como abogado. En Mar del Plata su

* Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

actuación profesional fue encarada hacia el derecho laboral, acercándose a los sindicatos.

Su defensa de los derechos de los trabajadores y su concepción política lo llevaron desde joven a la militancia peronista, situación que le valió recibirse de abogado estando en prisión por orden de aquellos que usurparon el gobierno en 1955 y cuya única motivación fue su opinión política.

Ese mismo compromiso le provocó detenciones en 1955, 1963 (Plan CONINTES), 1969 y finalmente 1977. Cada una de estas fechas da clara cuenta de su militancia popular. Todo un símbolo.

Antes de graduarse como abogado, Norberto Centeno formó parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión cumpliendo funciones de inspector de Salubridad e Higiene. Su tarea allí lo llevó a vincularse con gran número de obreros y poder apreciar personalmente las indignas condiciones en que se desempeñaban los trabajadores rurales de la zona del litoral argentino. Biallet Massé dejó una marca.

En su larga trayectoria como abogado laboralista, fue integrante de la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo; Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de la República Argentina; miembro fundador de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo. Participó en destacados eventos: Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Madrid 1965, Lima 1967, Sevilla 1970; San Pablo 1972; México 1974; Congreso Argentino de Derecho del Trabajo en La Plata 1965; Santa Fe 1969, ejerciendo la Vicepresidencia en el de Buenos Aires de 1973.

Se desempeñó como asesor legal de la Confederación General del Trabajo, de la Federación Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE), Unión de Trabajadores Gastronómicos (UTGRA), Unión Obrera Metalúrgica (UOM), Sindicato Único de Trabajadores Edificios de Renta y Propiedad Horizontal de Mar del Plata, Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata y Sindicato Camioneros y Obreros del Transporte. Colaboró también con la asesoría letrada de

la Asociación Obrera Textil así como de la Federación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FATRE).

Norberto Centeno fue en el año 1973, el nexo entre todos los prestigiosos abogados laboristas de todo el país y de todas las edades, para establecer un estatuto de normas laborales consensuadas que terminó plasmándose en un proyecto de ley.

Así, su labor como jus-laboralista fue coronada por la elaboración del anteproyecto de la Ley de Contrato de Trabajo que, juntamente con el de la CGT, constituyen los antecedentes de la Ley 20.744.

La generosidad y el compromiso de Centeno junto a otros colegas y legisladores para ordenar el texto fue clave para que el Congreso Nacional, el 5 de septiembre de 1974, sancionara por unanimidad la ley 20.744, que fue promulgada, finalmente, el 20 de septiembre.

Participó además como integrante de la Comisión redactora del anteproyecto de la ley 20.615 de asociaciones profesionales en 1973. Impulsó e ideó esta ley, reorganizando la estructura del sindicalismo argentino, a partir de sus tradiciones de unidad y fortaleza. Esto también conspiró contra los mismos intereses que luego estarían atrás de su secuestro y muerte.

En una de sus obras, “Introducción a la ley de Contrato de Trabajo”, afirmó que 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”.

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”.

De los muchos cuerpos normativos que sancionó aquel Congreso de la Nación, uno de los más importantes fue, sin duda, el régimen de

contrato de trabajo que puso en vigor la ley 20.744. Esa ley provocó una reforma sustancial de la regulación aplicable a las relaciones individuales de trabajo, consolidando en un cuerpo sistemático la hasta entonces dispersa legislación laboral, los principios de la OIT y los mejores aportes de la doctrina autoral y de la jurisprudencia. Esto último es, tal vez, uno de sus rasgos más destacados y lo que le dio -a pesar de todos los intentos reaccionarios- su vigencia sustantiva a través del tiempo.

El Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744, reconoce una concepción humanista del trabajo como actividad creativa y productora de intrínseca nobleza y dignidad, tal como lo afirma el autor en su fundamentación: “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, cómo hacer, se confunde con el trabajador y es por ello el destino de perfección”. Asimismo, en la “Introducción a la ley de Contrato de Trabajo” (*Legislación del Trabajo* Tº XXII Pág. 865) bien lo dice al expresar: “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 derecho transitorio... Es en cambio derecho en evolución...”.

Sería interesante que, en estos tiempos de recuperación de derechos que vive nuestro país, se destaquen también las concepciones que fundamentaron una de las obras máximas de la legislación laboral que reconoce el respaldo en la militancia, el pensamiento y los avances de las luchas de los trabajadores y sus organizaciones.

El asesinato de Norberto Centeno y la posterior mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo debe ser descripto en la ofensiva

despiadada y (supuestamente) final contra un modelo de país que se basaba en pilares que se mantuvieron vigentes en la conciencia de nuestro pueblo desde 1955. Había que concluir definitivamente el ciclo de sustitución de importaciones e industrialización, había que instalar que “achicar el Estado era agrandar la Nación” y fundamentalmente había que hacer retroceder (o por lo menos debilitar) la organización de los trabajadores en todos sus niveles, sus estructuras y avances estratégicos. La Ley de Contrato de Trabajo era una de ellos.

Ese fue el programa de la dictadura. No se trató de un programa de psicópatas lunáticos, fue un programa racional que buscaba, no el fin de la “violencia”, sino el fin de esa Argentina ingobernable para nuestras clases dominantes.

El terrorismo de Estado inaugurado por la dictadura cívico militar a partir de 1976 no sólo apuntó esencialmente a destruir las bases sociales, político-institucionales y jurídicas que habían creado el país socialmente más igualitario en América Latina. Así, el mundo laboral que se estructuró a partir de 1945 con la irrupción del peronismo y el Estado Social estuvo entre los objetivos primordiales de la dictadura y su plan criminal. Anulación de los convenios colectivos e intervención de la mayoría de los sindicatos, derogación y reemplazo de la Ley de Asociaciones Profesionales por la nefasta Ley de Facto 22.105, reforma de la Ley de Contrato de Trabajo derogando derechos esenciales, supresión absoluta de las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados e introducción de las fuerzas represivas en las fábricas, fueron condiciones centrales para la implantación de un modelo económico liberal por la fuerza.

Ese modelo liquidó buena parte de la industria nacional, especialmente el tejido de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y abrió la puerta para la hegemonía del capital financiero. Hegemonía que sólo pudo ser contrarrestada a partir de 2003 con los gobiernos de Néstor y Cristina y con el acompañamiento de la sociedad.

Esto se suma, desde luego, a la exterminación física de millares de actividades sindicales, especialmente delegados de base. Recordemos

que el informe de la Comisión Nacional sobre la Desaparición de Personas (CONADEP) sitúa a los obreros como el grupo social más golpeado por la represión, ya que engloba el 30.2% de las desapariciones denunciadas, seguido por los estudiantes con el 21%.

En su plan criminal contra el mundo del trabajo, el terrorismo de Estado no distinguió tradiciones políticas entre las fuerzas populares y sindicales. Entre tantos otros, fueron secuestrados y desaparecidos Oscar Smith, peronista, Secretario General del Sindicato de Luz y Fuerza de Capital por reclamar la reincorporación de trabajadores, René Salamanca, miembro del PCR y símbolo del sindicalismo clasista de izquierda fue secuestrado en Córdoba la misma noche del 24 de marzo. Raimundo Villafior, un activista sindical histórico del peronismo revolucionario fue masacrado junto a parte de su familia. El cuerpo de delegados del Astillero Astarsa en el norte del Gran Buenos Aires fue desaparecido casi en su totalidad. Si algunas de estas fuerzas populares habían tenido diferencias antes del golpe, el terrorismo de Estado no los distinguió en saña criminal. Esto es una lección que las fuerzas populares no debemos olvidar nunca en la búsqueda de la unidad: cuando la derecha reprime, no distingue nuestras diferencias y todo el movimiento popular retrocede.

La desaparición de Norberto Centeno en la tristemente célebre “Noche de las Corbatas” en Mar del Plata en julio de 1977, en la que fueron secuestrados numerosos abogados, resume y simboliza los objetivos ideológicos del terrorismo de Estado respecto del trabajo y los trabajadores. No sólo amputó la Ley de Contrato de Trabajo en su normativa, también secuestró y torturó a su creador.

El 20 de septiembre del 2004, a 30 años de la promulgación de la ley, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación realizamos un homenaje en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata donde colocamos una placa recordatoria a este inolvidable y prestigioso jurista argentino.

Uno de los rasgos salientes de la etapa que se inicia en el año 2003, con el gobierno de Néstor Kirchner y que hoy continúa Cristina

Fernández de Kirchner, es volver memorables las luchas y la resistencia de algunos sectores de la sociedad, encabezada por las Madres de Plaza de Mayo, las Abuelas y demás organizaciones de Derechos Humanos, como el paro de abril de 1977 o la movilización del 30 de marzo de 1982.

Hemos aprendido de la historia. Las políticas impulsadas por Néstor y Cristina son el reverso exacto de las que pretendió impulsar el llamado “proceso” hace 35 años, porque protegen el mercado interno, priorizan la producción sobre el negocio financiero, potencian la expansión de la demanda y el consumo y han restaurado los derechos de los trabajadores.

El apoyo popular, los trabajadores organizados y los movimientos sociales han acompañado a las políticas fundamentales de los gobiernos de Néstor y Cristina, como la recuperación de sistema previsional, la Asignación Universal por Hijo (AUH), la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual –conocida como *Ley de Medios*- o la lucha contra las patronales por el control de la renta agraria en 2008. Esa unidad del movimiento popular en sus diferentes vertientes, ha sido un aporte fundamental en estos años, y el terreno más fértil para seguir apoyando este proceso de cambio social.

El 6 de julio de 2008 la presidenta Cristina Fernández de Kirchner junto al ex-presidente Néstor Kirchner concurrieron a la CGT, al homenaje que se realizara al doctor Norberto Centeno. En dicha ocasión, la presidenta expresó “Él desapareció junto a otros hombres de derecho, en la famosa Noche de las Corbatas, de Mar del Plata, un año después de otra noche, que tuvo lugar en mi ciudad, en La Plata, la Noche de los Lápices. Jóvenes por un lado, muy jóvenes; trabajadores del derecho por el otro, profundamente comprometidos con los intereses precisamente, no solo de un sector de la sociedad. Porque cuando uno tiene compromisos con los trabajadores, no es un sector de la sociedad, en definitiva es un modelo de desarrollo, de país, de crecimiento, de creer en la movilidad social ascendente. Yo decía que el mejor homenaje que se le puede hacer a un hombre

como Norberto Centeno, es construir solidariamente un país que él imaginó. Porque quien cree en los trabajadores, quien trabaja para los obreros necesita un país grande, necesita un país con talleres, con fábricas, con industrias, con escuelas de capacitación, con escuelas técnicas, con un crecimiento de país, cada vez mayor, que agregue más y más valor porque cuanto más valor agreguen más obreros habrá y mejores salarios éstos van a cobrar. Recordarlo a él es recordarlo con alegría, no queremos recordarlo con lágrimas, con dolor; vidas como la de él deben ser celebradas con alegría, con un compromiso por el presente y por el futuro esencialmente. A hombres como él no se los recuerda llorando, se los recuerda luchando, construyendo el país que él quería”.

Por ello y para terminar, no podemos sustraernos a recordar que quienes impulsaron, sostuvieron y ejecutaron aquellas políticas son los mismos que hoy desde el palco de la Sociedad Rural expresan y aplauden el discurso «aggiornado» de la derecha autoritaria, retrógrada y ensobrecida que quiere enseñarnos qué es la Patria, qué es la educación pública, qué es la dignidad del trabajo y qué lugar tiene un Estado protector y redistribuidor del ingreso, del conocimiento y de la palabra. ¡Justo ellos! Si no fuera por su historia personal y corporativa, alguien podría creerles. Pero ya no.

Norberto Centeno, su vida y su obra, es una de las presencias que nos impide equivocarnos.

EL RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

Héctor Recalde*

En el año 1974, y tras más de un año y medio de debates plurales en el seno de asambleas sindicales y congresos de especialistas en la materia, fue sancionada la Ley de Contrato de Trabajo que congregó en un cuerpo de 301 artículos la normativa tendiente a regular la particular relación jurídica que vincula a empleados y empleadores consagrando de tal modo un importante plexo de derechos en cabeza de los trabajadores y conquistados por ellos, abrevando en la jurisprudencia y doctrina más progresista, en base a un anteproyecto elaborado por el abogado laboralista marplatense Doctor Norberto Centeno.

Hasta ese entonces, pese a las particularidades que tienen las relaciones de trabajo, las mismas eran regidas por el Código de Comercio –de 1933– más algunas leyes aisladas y específicas.

La Ley fue rápidamente distribuida por las organizaciones gremiales conscientes de que la información era poder, y la ley en mano de los trabajadores era la mejor herramienta para la defensa de los derechos. Así, no era raro en la época ver en los trenes trabajadores -ley en mano- afanosos por adquirir plena conciencia de sus derechos

* Abogado laboralista, asesor de la Confederación General del Trabajo. Formó parte como profesional de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación. Diputado nacional desde 2005.

para ejercer su defensa y gozar sus beneficios, discutiendo contenidos entre compañeros en los ámbitos fabriles, entre otros espacios de discusión propios de la época.

Esa ley, que fue festejada por los trabajadores como una merecida conquista, sólo tuvo un año y medio de vigencia pues, cuando aún no había transcurrido un mes del golpe militar de 1976, fue mutilada por la dictadura.

En efecto, con fecha 23 de abril de 1976 se emitió la regla estatal 21.297 que derogó –desapareció– 27 artículos y modificó –torturó– otros 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, siempre en detrimento de los derechos conquistados por la clase trabajadora.

Poco tiempo después, similar suerte correría su principal autor, Norberto Centeno, secuestrado junto con otros abogados laboralistas el 7 de julio de 1977 y asesinado luego de dos sesiones de tortura.

Merece la pena destacar la figura de este profesional de fuerte compromiso social en la defensa del interés y derecho de los trabajadores y sus organizaciones, que junto con muchos pares sufrió persecuciones, exilio, prisión o fueron víctimas de secuestro y desaparición.

Durante la llamada “Noche de las Corbatas” ocurrida entre el 6 y el 13 de julio de 1977 en la Ciudad de Mar del Plata, se produjo el secuestro de 11 personas, entre ellos 6 abogados de trabajadores: Norberto Centeno, Salvador Manuel Arestin, Raul Hugo Alaiz, Camilo Ricci, Carlos A. Bozzi y Tomás J. Fresneda.

Norberto Centeno fue asesinado el 7 de julio de 1977. Era abogado laboralista, asesor de varios sindicatos, profesor universitario de Derecho del Trabajo, pero su colaboración más importante fue sin dudas la autoría del anteproyecto que fue posteriormente la Ley de Contrato de Trabajo. Centeno se dedicó enteramente a la defensa de los trabajadores, y esto le costó la vida.

Año a año es recordado por profesores, profesionales del derecho y dirigentes sindicales de la más variada extracción. Al igual que Norberto Centeno, otros abogados defensores de trabajadores, estudiantes y presos políticos, fueron víctimas de la dictadura.

Actualmente miles de abogados y abogadas de todo el país dedican su vida diariamente a la defensa de los trabajadores que, vale recordar, son consagrados por la Constitución Nacional como sujetos que merecen una especial tutela. Al lograr que un trabajador vea respetados sus derechos laborales, cada uno de ellos obtiene también el respeto hacia la dignidad del trabajador. Es en reconocimiento a Norberto Centeno y a todos quienes han consagrado su vida a la defensa de los derechos de los trabajadores, cuyo compromiso social señala la dirección a los que hoy siguen su sendero, que se celebra en la actualidad cada 7 de julio el día del Abogado Laboralista.

Adelantaba que la vigencia de la Ley de Contrato de Trabajo de Centeno tuvo corta vida. Y no fue azarosa la inmediatez temporal entre golpe de estado y modificación de este auténtico Código del Trabajo. El gobierno cívico militar había llegado para cambiar las reglas de juego y lo hizo sin demoras aplicando un plan sistemático que requería el disciplinamiento de las clases trabajadoras para imponer una brutal transferencia de recursos –tan brutal como los mecanismos empleados a tal fin– del sector asalariado al sector del capital –giro de remesas incluido–.

La modificación del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 en septiembre de 1974, se inscribió dentro de una serie de medidas “urgentes” dispuestas por la cúpula militar, seguramente en cumplimiento de órdenes o acuerdos con sectores civiles.

Así, con el inocultable propósito de sembrar el terror para inmovilizar el activismo sindical –reforma para reformar–, de manera simultánea, se modificó con sentido regresivo la distribución del ingreso, se acentuó el poder de la dirección empresaria en los lugares de trabajo hasta llegar al sometimiento del trabajador, y se atacó incluso la dignidad del asalariado. Es decir, los medios fueron los despidos, el aniquilamiento de la conflictividad laboral y la derogación o modificación de la legislación preexistente para maximizar la rentabilidad de ciertos sectores empresarios.

El Estado usurpado, que pregonaba el no intervencionismo en la economía y en las relaciones jurídicas, se interponía en la relación capital-trabajo, pero paradójicamente para acentuar la hiposuficiencia del trabajador que la Ley de Contrato de Trabajo había buscado mitigar con gran técnica jurídica y clarividencia. La herramienta omnipresente era el terror. Las imágenes reproducidas por la televisión con militares que bajaban a obreros de los micros constituían herramientas de sometimiento y control social e ilustran suficientemente la atmósfera de una época signada por el miedo.

En este recorrido, el comienzo fue ni más ni menos que la intervención de la CGT, la organización gremial más representativa del país, así como de los sindicatos más importantes y de las obras sociales sindicales. La dictadura no ahorró en secuestros, torturas y desapariciones o encarcelamiento de la militancia obrera combativa, en muchos casos con activa participación de los cuadros jerárquicos y dirigencias empresarias. Siguió con la criminalización del derecho constitucional de huelga mediante la sanción de explícitas reglas estatales, como la Ley 21.400, o simplemente actuando sin la cobertura de ninguna norma, ni siquiera de carácter inconstitucional.

Tan importante era la intervención en las relaciones de trabajo para los fines que perseguía esta dictadura cívico-militar que el mismo 24 de marzo de 1976 la Junta Militar sancionó y promulgó “con fuerza de ley” el Decreto-ley 21.261 por el cual suspendió en el territorio nacional el derecho de huelga y toda otra medida de fuerza, paro, interrupción o disminución del trabajo o su desempeño en condiciones que de cualquier manera pudieran afectar la producción.

Simultáneamente, se derogó el fuero gremial de los representantes sindicales y se dispuso, además de la intervención de la CGT, el bloqueo de sus fondos, cuentas bancarias y bienes patrimoniales, esto último por regla estatal 21. 270.

Cinco días más tarde, el 29 de marzo de 1976, el gobierno dispuso el régimen de prescindibilidad de los empleados públicos (regla estatal de facto 21.274), que en forma manifiesta atentaba contra la

garantía constitucional de estabilidad en el empleo público y que serviría a los fines del “achicamiento” antes mencionado. Esta norma preveía en el inc. 6 de su art. 6º que “no tendrán derecho a indemnización [...] [los agentes] que constituyan un factor real o potencial de perturbación del normal funcionamiento del organismo al cual pertenecen”. La trama abierta de la norma permitía al poder usurpador del estado no sólo expulsar violentamente a quienes tuvieran una actividad gremial, política o social sino disciplinar ilegalmente a los trabajadores en su conjunto bajo la amenaza del despido sin indemnización. Es decir, no sólo se suprimió la garantía constitucional de estabilidad propia en el empleo público sino que se eliminó la estabilidad en cualquier sentido pues la mera invocación de que un empleado constituye un *factor potencial de perturbación del normal funcionamiento del organismo al cual pertenece* –y todos lo eran– justificaba el despido sin indemnización.

La reforma surgida de la decisión de un general, un almirante y un brigadier (contando la apoyatura técnica de abogados del sector empresario) pretendió eliminar hasta el espíritu de la legislación laboral, derogando su art. 19 que decía “Las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación.”.

Es el día de hoy, y a casi cuarenta años de esta nefasta reforma que, si bien conocemos los nombres de los responsables militares (muchos de los cuales han sido juzgados e incluso condenados) no conocemos los nombres de los responsables técnicos, es decir, de aquellos especialistas en la materia que brindaron su conocimiento con fines colaboracionistas. Y es que es difícil creer que tan profunda reforma haya podido llevarse a cabo sin la participación –necesaria– de estos ignominiosos “técnicos”, por la pluma de un almirante, un general y un brigadier.

En este sentido, la democracia posee una deuda ética y republicana con los trabajadores: el restablecimiento de los derechos

conculcados, la averiguación de la verdad y el juzgamiento de sus responsables.

En ese sentido se ha inscripto la política en materia de empleo y derecho del trabajo perseguida, diseñada y ejecutada desde diversos ámbitos a partir de mayo de 2003.

Pero, el nuevo aniversario de la promulgación de la Ley que aprobó el Régimen de Contrato de Trabajo constituye un magnífico pretexto para un análisis un poco más profundo sobre las implicancias de la nefasta reforma del año 1976.

El “legislador” de la “ley”¹ so pretexto de eliminar “excesos respecto del equilibrio de comportamiento a observar” en “las relaciones armónicas entre trabajadores y empleadores” (cfr. los fundamentos de la regla estatal 21.297, surgida en el seno del sustituto del Parlamento nacional, es decir, la Comisión de Asuntos Legislativos –CAL–, con la apoyatura técnica de abogados del sector empresario, cuyos nombres permanecen aún hoy –pero no por mucho tiempo– en la más obscena clandestinidad), atacó el corazón mismo del Régimen de Contrato de Trabajo.

La reforma aludida no se trataba de una cláusula de contenido económico, sino del fundamento que da esencia al régimen. No debe entonces extrañarnos que se hubiera derogado el art. 19 de la original Ley 20.744 que establecía: “Las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes sólo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

Por eso era una deuda de la democracia la recuperación de esta norma, recuperación que fue conseguida en 2010 por Ley 26.592, al igual que muchas otras que contenían similares disposiciones, en particular a partir de 2006.

1. Hemos decidido aquí entrecomillar los términos “legislador” y “ley” a fin de evitar sobrecargar el texto con términos más precisos pero menos amables a la lectura que describan de un modo certero la real naturaleza jurídica de estas reglas de facto.

Ese fue el marco teleológico que llevó a la dictadura a derogar y reducir derechos del trabajador. No efectuaremos aquí, por razones de espacio, la mención de las 27 supresiones y de las 99 modificaciones a la L.C.T. que, como afirmamos, estaban direccionadas contra los derechos conquistados por la clase trabajadora, y nos limitaremos a señalar algunas de ellas, a las que damos especial relevancia.

Además de la ya mencionada, entre las derogaciones cabe contar:

- La supresión de la prevalencia de los usos y costumbres más favorables al trabajador o los usos de empresa sobre las normas de la ley, convenciones colectivas y contratos de trabajo (art. 17);
- La presunción de despido en caso de prueba de la existencia de la relación de trabajo y su cesación (art. 63);
- La obligación de poner en conocimiento del trabajador los controles personales adoptados por la empresa (art. 77);
- La obligación de optar, en igualdad de condiciones, por los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los trabajadores vinculados por contrato eventual o de temporada para cubrir cargos permanentes (art. 90);
- El imperativo de actualización periódica del salario mínimo vital y móvil conforme a las variaciones del costo de vida sin admitirse quitas zonales (art. 120);
- El salario mínimo profesional (arts. 131 y 132);
- El derecho del trabajador a considerarse despedido –con derecho al cobro de indemnizaciones– en caso de haber sido objeto de suspensiones menores a treinta días, cuando éstas fueran injuriosas o agraviantes (art. 242);
- La necesidad de someter a un procedimiento previo y a solicitud de autorización, con participación del sindicato, las decisiones relativas a despidos, suspensiones o modificaciones contractuales que comprendan a una pluralidad de trabajadores (art. 276);
- La posibilidad de aplicar, en el caso del trabajador varón, el recargo indemnizatorio - equivalente a un año de remuneraciones - por despido dentro del período de protección por matrimonio (art. 299).

Un párrafo aparte amerita la derogación de los arts. 243, 244 y 245, referidos al derecho de huelga. El art. 243 disponía que la huelga y otras medidas de acción directa solo suspendían los efectos de la relación laboral (no la extinguían), que la participación en ellas del trabajador en ningún caso constituía causa de despido, y que importaba un trato desigual y discriminatorio la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga una vez que ésta hubiera cesado. El art. 244 prohibía al empleador contratar trabajadores a fin de sustituir o reemplazar a los que permanecían en huelga (los llamados “esquiroles” o “crumiros”, “carneros” en la jerga coloquial), así como adoptar medidas disciplinarias contra ellos o alterar su situación o condición en la empresa. El art. 245 declaraba el derecho del trabajador a percibir su remuneración correspondiente a los días de huelga cuando ésta obedeciera a una falta del empleador. Los tres artículos fueron suprimidos.

Entre las 99 modificaciones efectuadas al texto de la original L.C.T. se destacan las siguientes:

- Para las actividades reguladas por estatutos especiales (por ejemplo, periodistas, viajantes de comercio, encargados de casas de renta, etc.), se suprimió la aplicación de la L.C.T. cuando sus disposiciones fueran más favorables que las del estatuto (art. 2º).
- Excluyó también la aplicación de las normas más propicias de la L.C.T. (respecto de la ley extranjera) a los contratos celebrados en la Argentina para ser cumplidos en el extranjero (art. 3º); aquí puede observarse claramente la “mano” de las empresas multinacionales.
- Suprimió la aplicación del principio *in dubio pro operario* (en caso de duda hay que estar a favor del trabajador) cuando la duda recayese sobre la prueba producida en juicio, en cuyo caso el juez debía decidir en el sentido más favorable al trabajador (art. 9º, recuperado en 2008 por la Ley 26.428).

- Eliminó el plazo de preaviso omitido como tiempo de servicio (art. 21).
- Limitó, en el caso de tercerización, la responsabilidad solidaria de las empresas principales, modificando el esquema previsto en la L.C.T. (art. 32). En esta se preveían dos situaciones: a) cuando la tercerización correspondía a servicios que hicieran a la actividad principal o accesoria de la empresa principal, la ley preveía la responsabilidad solidaria de ambas frente al trabajador dependiente de la contratista; b) cuando la tercerización recayera en obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento de la empresa principal, y dentro de su ámbito, disponía que la relación laboral era con la empresa principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical. La Ley 21.297 reemplazó ambas previsiones, suprimió el carácter de empleador de la empresa principal cuando la subcontratación recayera sobre la actividad específica propia del establecimiento, fijó para tal supuesto solo la responsabilidad solidaria de la empresa principal y eliminó esta responsabilidad solidaria cuando la subcontratación hiciera a la actividad principal o accesoria.

La citada modificación favoreció sin más un proceso distorsivo en las relaciones laborales que se acentuó marcadamente durante el período 1989-2001 de descentralización productiva, genuina en algunos casos, pero fraudulenta en abrumadoras cantidades.

Para los casos de grupos económicos, la L.C.T. preveía la responsabilidad solidaria de todas las empresas integrantes del grupo frente a las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y los organismos de la seguridad social (art. 33). La Ley 21.297 limitó tal solidaridad a los casos en que hubieran mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria. Los beneficiarios de los alcances de la norma, huelga aclararlo, fueron las grandes corporaciones nucleadas en grupos económicos. Esta norma trajo

aparejada la frustración de derechos de los trabajadores ya que la solvencia del grupo económico pasó a segmentarse y el vaciamiento de una sociedad del grupo –la que hubiera registrado al trabajador como dependiente– posibilitaba la irresponsabilidad del resto. Así, las corporaciones maximizaban ganancias a costa de los derechos de sus empleados y también del Estado, al que se buscaba achicar.

En relación con los libros, registros, planillas y otros elementos de contralor que la ley o las convenciones colectivas de trabajo dispusieran que los empleadores debían llevar con determinadas formalidades, la L.C.T. determinó que, cuando no cumplieran con los recaudos exigibles, tales libros no tendrían valor en juicio a favor del empleador y no servirían para acreditar el cumplimiento de obligaciones (arts. 57 y 58). La misma consecuencia preveía para las formalidades de los recibos de sueldo o su falta de correspondencia con la documentación (art. 158). La Ley 21.297 modificó la consecuencia para todos esos casos, dejando librada su validez a la apreciación judicial.

Mientras que la L.C.T. establecía que, cuando se controvirtiera el monto o cobro de remuneraciones, pesaba sobre el empleador la prueba contraria a la reclamación del trabajador (art. 60), la “Ley” 21.297 dispuso que en tal supuesto sería el juez quien fijase el monto de la remuneración.

Cercenó, asimismo, la participación de los trabajadores y su representación sindical en la organización de la empresa (art. 69), el libre acceso a los libros y documentación de la compañía para controlar las ventas y utilidades cuando existía un sistema de comisiones o porcentajes sobre las ventas (art. 120), y el derecho de los sindicatos a ser consultados sobre los sistemas de control del personal (art. 78). Tal vez, la plena vigencia de esta norma hubiera servido como paliativo a uno de los males que aquejan a nuestra organización estatal como lo es el alto índice de evasión fiscal que tiene a su vez, como correlato, la elevada tasa de clandestinidad laboral.

En referencia a los sistemas de control del personal, suprimió la necesidad de que éstos contaran con la aprobación de la autoridad administrativa del Trabajo (art. 78), y la facultad de la misma de dictar reglamentaciones, fueran de carácter general, zonal, por actividad o por rama de actividad, y de resolver en casos particulares previa consulta con las organizaciones sindicales (art. 79). Esta medida, entre otras, nos lleva a afirmar que las modificaciones no solo poseían un contenido económico sino que atentaban directamente contra la dignidad de la persona trabajadora.

Eliminó también el derecho del trabajador a accionar judicialmente por el restablecimiento de las condiciones de trabajo modificadas de modo unilateral por el empleador, sobrepasando los límites que la norma impone a dicha facultad, denominada *ius variandi* (que la modificación no altere condiciones esenciales del contrato, que no cause perjuicio material o moral al trabajador y que no sea ejercida irrazonablemente, o sea que tenga sustento en necesidades funcionales de la organización de la empresa), y dejando como única alternativa al trabajador considerarse en situación de despido indirecto (art. 71, norma recuperada en 2006 por la Ley 26 088).

En cuanto a las potestades disciplinarias patronales, eliminó el derecho del trabajador a ser oído antes de la aplicación de sanciones, dispuso un plazo de treinta días para que el dependiente cuestionara la sanción –en la L.C.T. no existía tal limitación– (art. 72), y suprimió la caducidad de las suspensiones como antecedente a los doce meses de su aplicación (art. 75).

La ley anuló también la prohibición de que los empleadores efectuaran encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales al momento de contratar a un trabajador, así como el derecho de éstos a expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo en tanto ello no constituyera un factor de indisciplina o interfiriera en el habitual desarrollo de las tareas (art. 81).

Al modificar el art. 85, la norma suprimió el derecho del trabajador a rehusarse a la prestación de tareas (negarse a trabajar) sin pérdida de remuneración ante peligro inminente de daño o incumplimiento del empleador en cuanto a la adopción de las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica –previa constitución en mora–, o cuando éste no realizara los trabajos o proporcionara los elementos dispuestos por la autoridad administrativa al declarar la insalubridad del lugar de trabajo.

Con respecto a la obligación de otorgar igualdad de trato, la L.C.T. estipulaba (art. 89) que se consideraba arbitrario el trato desigual cuando el empleador hiciese discriminaciones que no respondieran a causales objetivas. La Ley 21.297 reemplazó dicho texto limitando la consideración de trato desigual a las discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.

En relación con el contrato de temporada (aquel que se refiere a actividades cíclicas), eximió al empleador de notificar el inicio de la nueva temporada (art. 107). Por otra parte, amplió a noventa días el plazo de caducidad –que la L.C.T. preveía en treinta– para el inicio de una acción de responsabilidad por parte del empleador contra el trabajador por daños graves e intencionales causados por éste en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo (art. 149).

En lo concerniente a vacaciones, truncó el derecho del trabajador a percibir la remuneración en caso de cierre del establecimiento por receso vacacional, por el tiempo que excediera de su licencia anual (art. 167); redujo a cuarenta y cinco días los sesenta previstos en la L.C.T. para la comunicación patronal de la fecha de iniciación de las vacaciones; facultó a la autoridad administrativa a autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos al previsto por la ley (entre el 1º de octubre y el 30 de abril) (art. 168), y derogó la previsión de que, si al momento de la extinción del contrato el trabajador tuviera pendiente el goce de su licencia correspondiente a períodos anteriores, el empleador debía abonarle una compensación equivalente a dos veces y media el valor de los períodos adeudados (art. 170).

Suprimió, asimismo, la consideración como feriados nacionales y no laborales de los días dispuestos en los convenios colectivos de trabajo (art. 180).

En cuanto a la protección legal por embarazo, la L.C.T. preveía el derecho a la estabilidad de la mujer en el trabajo a partir de la concepción, mientras que la Ley 21.297 la dispuso desde la notificación a la empresa del estado de embarazo. Además, derogó la presunción *iuris et de iure* (que no admite prueba en contrario) de que el despido durante los noventa días de licencia por maternidad podía tener su motivación en tal circunstancia, redujo a la mitad (de dos años de remuneraciones a uno) el agravante indemnizatorio para el supuesto de despido de la mujer dentro de los siete meses y medio anteriores y posteriores al parto (arts. 193 y 194), y limitó a un período no superior a un año los descansos diarios por lactancia (art. 195).

Redujo el período de excedencia al que puede voluntariamente acceder la mujer con posterioridad a la licencia por maternidad (o para cuidado de un hijo enfermo), sin goce de salario, de un mínimo de seis meses y un máximo de un año a un mínimo y máximo de tres y seis meses respectivamente. De la misma manera, disminuyó el período de protección por matrimonio de seis meses anteriores a éste y hasta doce meses posteriores, a tres y seis meses respectivamente, e incorporó además como exigencia para gozar de tal protección una notificación fehaciente al empleador (art. 197).

En materia de jornada de trabajo, la Ley 21.297 facultó a los empleadores a disponer por sí, sin autorización previa y aún por conveniencia económica, el sistema rotativo de trabajo por equipos (para el cual no rige el límite de jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, ni la reducción por jornada nocturna) (arts. 214 y 219), obstaculizó la declaración de insalubridad de actividades o lugares de trabajo (art. 214), y dispuso que la prohibición de trabajar durante el descanso hebdomadario no implicaba una disminución del total semanal de horas laborables (art. 222).

En referencia a accidentes o enfermedades inculpables (que no tienen su causa en el trabajo), suprimió la previsión de que el certificado médico extendido por un facultativo habilitado constituía suficiente instrumento para acreditar la imposibilidad de concurrir a trabajar a efectos del mantenimiento del derecho al cobro de la remuneración (art. 226), así como la prevalencia, a tal fin, del certificado presentado por el trabajador cuando, ante la divergencia entre los facultativos, el empleador no requiriera a la autoridad administrativa la designación de un médico oficial para dictaminar al respecto (art. 227). A diferencia de la L.C.T., que disponía que el vencimiento del plazo de reserva del empleo por enfermedad (plazo de un año, sin goce de sueldo, posterior al vencimiento de la licencia paga por enfermedad) no producía la extinción del vínculo, la Ley 21.297 dispuso que a tal vencimiento la decisión de “alguna de las partes” (eufemismo de “el empleador”) de extinguir la relación no generaría consecuencia indemnizatoria. Además, redujo la indemnización que el empleador debía abonar al trabajador con una reducción de su capacidad laboral al no ser reincorporado tras el cese de la licencia, obligación que la L.C.T. tarifaba en la indemnización por despido más el equivalente a un año de remuneraciones cuando el empleador tuviera tareas acordes a la capacidad residual del trabajador y no se las otorgara, y en la indemnización por despido cuando no las tuviera, llevándolas en ambos supuestos, respectivamente, al equivalente a la indemnización por despido y a la mitad de ésta (art. 229).

Respecto de los trabajadores que hubieran gozado de licencia por ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, derogó su derecho a poseer estabilidad (es decir, ser reincorporados y no despedidos) durante el año posterior a la cesación de dichas funciones, y el derecho a optar, en caso de violación de tal garantía, entre su reincorporación con incluido el pago de los salarios caídos hasta que ésta se hiciera efectiva o considerarse despedido con derecho a percibir, además de la indemnización por despido, el equivalente a las remuneraciones que hubiera percibido durante el período

de estabilidad. Tales garantías fueron reemplazadas por el derecho al cobro de la indemnización por despido (arts. 232 y 233).

En torno a las suspensiones, eliminó la exigencia de que las mismas fueran notificadas con una anticipación mínima de un día hábil (art. 234); derogó la previsión de que el riesgo propio de empresa excluye la existencia de falta o disminución de trabajo como justa causal de suspensión (art. 236); impuso como requisito para cobrar el salario por suspensión la impugnación de ésta por el trabajador, aún cuando la medida patronal no cumpliera con los requisitos legales, a diferencia de la L.C.T., que disponía que en tal supuesto no era necesaria la impugnación (art. 240).

En materia de estabilidad en el empleo y del régimen indemnizatorio en caso de despido sin justa causa - nótese que atacar la estabilidad fue una de las motivaciones primeras - podemos destacar los siguientes aspectos como los más salientes:

- Redujo de tres a dos meses el período de preaviso para los trabajadores con más de diez años de antigüedad (art. 252);
- Suprimió la obligación de apreciar con criterio restrictivo el ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador durante el lapso de preaviso (art. 259);
- Admitió la validez del preaviso otorgado durante el goce de licencias o en períodos de interrupción de la prestación laboral si fuera conferido para comenzar a correr a partir del vencimiento de éstos, que la L.C.T. declaraba nulo (art. 260);
- Impuso al trabajador la carga de comunicar por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundaba, la ruptura del contrato del trabajo por justa causa, carga que la L.C.T. sólo atribuía al empleador (art. 264);
- Anuló la previsión de que, si el empleador invocara como causa de despido la comisión de actos calificados como delitos, debía acreditarla mediante sentencia judicial firme (art. 265);

- Agregó las calidades de “normal y habitual” a la remuneración a considerarse para calcular la indemnización por despido (art. 266);
- Suprimió el incremento del 50% para las indemnizaciones por despido previstas en los estatutos especiales (art. 266);
- Eliminó la previsión de que el riesgo propio de empresa no podía fundar la causal de falta o disminución de trabajo que autorizara a despedir con reducción de la indemnización al 50% (art. 268);
- Cercenó el derecho a indemnización en caso de despido por vencimiento del contrato a plazo fijo cuando el tiempo de éste hubiera sido inferior a un año (art. 271);
- Excluyó el deber patronal de otorgar preaviso al trabajador en condiciones de jubilarse como recaudo previo a la intimación para el inicio de los trámites, y eliminó la ampliación que la L.C.T. preveía como continuidad de la relación laboral cuando, vencido el plazo de un año, el beneficio no hubiera sido otorgado sin mediar responsabilidad del trabajador (art. 273).

La Ley 21.297 también redujo el plazo de prescripción de los créditos laborales de cuatro a dos años y prohibió su ampliación vía convenio colectivo de trabajo o contrato individual (art. 278), y suprimió causales de suspensión de la prescripción (art. 282).

En cuanto a la actualización de los créditos laborales, reemplazó lo dispuesto por la L.C.T., que establecía su actualización según el incremento del costo de vida desde que cada suma era debida, reemplazó el índice por el salarial del peón industrial y dispuso su aplicación desde la fecha de promoción de la demanda (art. 301).

Desde la recuperación democrática sostuve que la sociedad poseía una deuda ética y republicana con los trabajadores: derogar la legislación retrógrada de la dictadura y restablecer la vigencia de la legislación laboral de la democracia. Tanto los avances como las adecuaciones en función de las nuevas necesidades de los trabajadores y de las eventuales transformaciones de la sociedad debían darse desde

ese punto de partida y ésta ha sido en buena medida la hipótesis de trabajo que me he propuesto en mi labor legislativa.

Durante el gobierno del Dr. Alfonsín se restablecieron los derechos colectivos (régimen de asociaciones sindicales, de convenciones colectivas de trabajo y de negociación colectiva, y derogación de las reglas estatales prohibitivas del derecho de huelga), pero poco se avanzó en materia de recuperación de derechos individuales de los trabajadores.

En el período 1989-2001 (etapa que he denominado como “tercera década infame”) no sólo no se restableció derecho alguno de los conculcados, sino que - inspirada en los mismos lineamientos de política económica y social que la dictadura, con implementación menos cruenta pero con consecuencias económicas igual de nefastas - se profundizó la degradación de derechos de los asalariados.

Este período de infamia estuvo caracterizado únicamente por la legislación regresiva sino también por una jurisprudencia retrógrada encabezada por la doctrina elaborada por una Corte Suprema de Justicia “adicta” al poder de turno, aunque sería injusto no dejar a salvo a algunas honrosas excepciones a la dramática regla.

El período que va desde el 2003 hasta la actualidad se ha caracterizado por la recuperación de derechos en el sentido de la igualdad de posibilidades, dignidad y facultades de los habitantes y entre ellos, como sujeto de preferente tutela, los trabajadores.

Sin desconocer el camino que queda por andar es dable señalar que, además de las políticas públicas que produjeron la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, la mejora en la distribución del ingreso, el fomento real de la negociación colectiva, la creación de puestos de trabajo, la disminución de los niveles de desocupación y subocupación y el descenso lento pero constante de la clandestinidad laboral, también se dictaron normas que generaron una progresiva y gradual recuperación de derechos otrora conculcados.

En muy buena medida, las reformas legislativas de la llamada “década ganada” han ido en el sentido de la recuperación del articulado de la original Ley de Contrato de Trabajo de 1974.

La Ley 25.877 (marzo de 2004) derogó la Ley Banelco, restituyendo parcialmente derechos individuales y rescatando pilares del derecho del trabajo tales como la ultraactividad de los convenios colectivos y el principio de la aplicación de la norma más favorable.

Se reinstauró la redacción del art. 66 de la L.C.T., dando opción al trabajador de mantener el contrato accionando por el restablecimiento de las condiciones alteradas ilegalmente por el empleador. Esta opción, además de reconocer al trabajador el derecho que tiene cualquier contratante para hacer cumplir una prestación incumplida, otorga racionalidad al ejercicio de los poderes patronales disuadiendo la adopción de modificaciones arbitrarias y perjudiciales. Y, contra los vaticinios agoreros, ni los empresarios perdieron su poder de organización, ni la anarquía reinó en las relaciones laborales, ni los tribunales se atiborraron de pleitos por el restablecimiento de condiciones de trabajo.

También merece mención la recuperación del principio pro operario en materia de apreciación de la prueba (art. 9 L.C.T.), principio dirigido a los jueces y por el cual si existiera duda en la apreciación de la prueba en los casos concretos los jueces o encargados de aplicar la ley se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. Ello constituye el reconocimiento de la hiposuficiencia del trabajador en el proceso judicial; la desigualdad de poder con el empleador no sólo se da en el plano negocial durante la vigencia de la relación laboral sino también en la mayor dificultad de colectar medidas probatorias para acreditar sus afirmaciones.

Se sancionaron también normas que restituyen derechos afectados en la tercera década infame, tales como el de ser juzgado por los jueces competentes en lo laboral en las acciones de los trabajadores contra empleadores concursados o quebrados, y la derogación de la ley de “tickets” que establecía que eran “no remuneratorios” los

pagos que se realizaran a los trabajadores con tales instrumentos que degradaban el salario y las prestaciones e indemnizaciones que sobre éste se calculan, desfinanciaban la seguridad social y generaban una distribución regresiva del ingreso.

En junio de 2008 se promulgó la Ley de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (Ley 26.390) complementada en 2013 por Ley 26.847 que impone sanciones penales a quienes se valgan de mano de obra infantil (Ley 26.847).

Con fecha 26/11/2008 se sancionó la ley 26.428 que devolvió la original redacción al artículo 9º de la L.C.T. que regulaba que la duda, aún en el análisis de la prueba, debía ser resuelta a favor del trabajador.

La ley 26.592 devolvió la redacción al original art. 19, hoy artículo 17 bis L.C.T. al que ya nos referimos más arriba y que regula que las desigualdades que crea la ley a favor de una de las partes, solo puede entenderse como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Pero también deben recordarse la Ley de movilidad jubilatoria, la modificación de los Estatutos de los trabajadores de casas particulares (ex estatuto del servicio doméstico) por ley 26.844 y el nuevo régimen de trabajo agrario (Ley 26.727); la modificación del art. 12 L.C.T. sobre irrenunciabilidad de derechos; la modificación de la ley de jornada (11.544) comprendiendo en su marco normativo al personal de supervisión, incorporando sanciones para el caso de incumplimiento de acuerdos homologados en sede judicial o administrativa; y todo ello en un marco de ampliación de derechos previsionales y de la seguridad social.

Es decir, desde la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo en 1974, podemos identificar diversos períodos en todos los cuales, hasta el año 2003 –y con la ligera excepción de la débil democracia del período 1983-1989- se fue degradando el plexo de derechos en cabeza de los trabajadores con la consecuente transferencia de recursos de éstos a favor de los grupos económicos concentrados.

Ha sido, recién a partir de la llamada “década ganada” que se han ido restableciendo viejos derechos cercenados e incorporándose nuevos.

Cierto es que queda mucho por corregir, mucho por hacer y mucho por conquistar; es en esa dirección que debe apuntar la labor de los diversos agentes en beneficio del interés superior de nuestro pueblo. En la medida en que ese sendero no sea desandado, una Patria más justa, más libre y más soberana será el resultado seguro.

INFLUENCIA DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Rodolfo Capón Filas*

Antecedentes de una amistad

Durante el tiempo de preparación de la Ley de Contrato de Trabajo no pude participar en ninguna de las reuniones porque estaba radicado en Santa Rosa, La Pampa, prácticamente incomunicado, pero siempre mantuve contactos epistolares y telefónicos con Norberto O. Centeno. Deveali nos había presentado a ambos y surgió una relación cordial que al poco tiempo se transformó en amistad verdadera.

Me tocó advertirle, delante de nuestro común amigo Aurelio Fanjul -en unas jornadas cordobesas, ya en plena dictadura- que se cuidara porque, en febrero 1976, cuando hicimos unas reuniones sobre derecho sindical en la Universidad Nacional de La Pampa, el abogado que se ofreció gentilmente a llevarlo en su auto a Mar de Plata resultó ser, al poco tiempo, el Rasputín del régimen militar.

* Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales Ex-juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Profesor Emérito de la Universidad Mayor de Lima y de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas (Buenos Aires).

Apenas pude viajar desde Santa Rosa a Mar del Plata fui a saludar a la esposa y a María Eva. Me comunicaron que mi visita era la primera fuera de Mar del Plata, lo que muestra el grado de terror existente durante la Segunda Década Infame.

Temas de la ley

Sentado ello, cabe indagar en dos temas que trata la ley: la estabilidad y la depreciación monetaria.

Estabilidad

En la primera, estábamos de acuerdo Centeno y yo. Estabilidad hay una sola y no el “invento” o “excusa de estabilidad propia e impropia”. Centeno apoyaba la primera pero no la segunda; respecto de ese tema mantuvimos largas conversaciones telefónicas hasta que, muy dolorido, me avisó que no podía colocar en la ley la estabilidad porque circunstancias ajenas a su voluntad se lo impedían. A buen entendedor pocas palabras y le aseguré reserva sobre la fuente de la que provenían las mencionadas circunstancias.

Fue una lástima porque los trabajadores hubiesen ganado la permanencia que necesitan para desarrollar su proyecto vital y porque, además, nos hubiéramos ahorrado años de discusiones gangosas sobre un aspecto de la realidad que es evidente.

Actualización por depreciación monetaria

Coincidíamos en que, además del interés, había que reconocer la depreciación monetaria de la deuda, desde su origen hasta su pago.

En ese momento la “gran” discusión entre los civilistas era la distinción entre deudas de valor (que se actualizaban) y deudas de dinero (que no se actualizaban, por el famoso principio nominalista).

Centeno, intelectual neto pero *práctico*, quería colocar en la ley que los débitos laborales eran deudas de valor.

Quien esto escribe se oponía y logró aprobar su tesis doctoral en la Universidad Nacional del Litoral sobre “Las deudas de la empresa y la actualización monetaria”. En ese momento (1974), un resumen de la misma se publicó en “Jurisprudencia Argentina”, mereciendo un cálido elogio de la ya entonces reconocida y respetada Aída Kemelmajer de Carlucci. La ley 20.695 (B.O. 13.08.1974) incorpora la actualización monetaria de las deudas salariales, tema receptado posteriormente en el art.301 de la Ley de Contrato de Trabajo (B.O. 27.09.1974). La discusión doctrinaria entre “deudas de valor” y “deudas de dinero” quedaba obsoleta ya que para Centeno “dentro de la ley todo, fuera de la ley nada” era un axioma casi místico.

Revolución de la Ley de Contrato de Trabajo

Algunos dicen que la Ley fue revolucionaria.

Con todo respeto, creo que no lo fue, precisamente porque incorporó lo mejor de la época anterior, tanto en la doctrina como en las sentencias.

Pero fue revolucionario *el conocimiento* que los trabajadores tenían de la Ley.

En Santa Rosa, La Pampa, la ley, en ediciones sindicales, estaba en los mamelucos, bombachas, uniformes de trabajo y los trabajadores venían por el Estudio a discutir su texto conmigo. No tanto a aprender “cómo era” sino a decirme “cómo ellos” la leían. Los sábados a la tarde era un desfile de trabajadores que, ley en mano, venían por el estudio a leerla juntos, discutirla juntos, interpretarla juntos.

Muchas demandas judiciales se ganaron con el argumento de que si “la voz del Pueblo es la de Dios”, la lectura que ellos daban era la verdadera, sobre todo ante la escasez de libros que la interpretarían. El de Justo López, Centeno y Fernández Madrid se editó avanzada la época: por ello, la interpretación que los sábados a la

tarde me proporcionaban los propios interesados era una fuente casi autónoma del derecho laboral.

Siempre he agradecido a don Frank, el haberme abierto los ojos y ayudado a saltar del “derecho laboral” (del empleo) al “derecho del trabajo” (de todo trabajo) porque “si la pared es la misma, ¿por qué tiene que haber dos leyes? No entiendo. No es justo”. La historia es la siguiente: don Frank, un ruso alemán típico, era obrero de la construcción y debimos entablar una demanda porque la empresa no le pagó los salarios por una pared que había levantado.

Buen trabajador, cumplidor, serio, al poco tiempo comenzó a trabajar independientemente. En tal carácter vino una tarde a demandar a una señora porque no le pagaba la pared del gallinero. Le expliqué que era una demanda civil, con tasa de justicia, sin inversión de la carga de la prueba, con poder ante escribano (como ordenaba el código procesal de la época). Me miró asombrado y me preguntó: “si la pared es la misma, ¿por qué tiene que haber dos leyes? No entiendo. No es justo”

Centeno, al igual que yo, le hubiera contestado que tiene razón y que a veces la ley se aparta de la Justicia.

Nueva revolución

Ha llegado el momento de que a todo trabajador, a todo pretensor de empleo, a todo ciudadano, la sociedad civil le entregue un ejemplar de la Constitución Nacional, de la Provincial y de la Ley de Contrato de Trabajo.

Pueblo unido e *instruido*, jamás será vencido, porque el trabajador que conoce sus derechos también conocerá sus deberes, entre ellos el de resistir a ser tratado como número por los “patrones” ideológicos o “dadores de dádivas”, dejando de ser un elemento más del yacimiento electoral del pretendido “dirigente”.

Esto, que parece irreal, fue aceptado en un curso que diera hace unos años en una universidad del nordeste brasileiro. Hoy se ha

generado *Lecciones da Ciudadanía*, movimiento que congrega a estudiantes y profesores jóvenes quienes todos los domingos van pueblo por pueblo y en las plazas leen con la población la Constitución y las principales leyes del país.

Centeno estaría de acuerdo.

EL ANIQUILAMIENTO DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO POR LA DICTADURA CÍVICO- MILITAR

Abel Mugni* y Gastón Valente**

Introducción

No se discute ya en la Argentina que la dictadura cívico-militar que usurpó el poder el 24 de Marzo de 1976 inició el período más trágico de nuestra historia como Nación, dejando el saldo de más de 30 mil desaparecidos, cientos de niños apropiados y sustraídos de su legítima identidad, miles de personas perseguidas y encarceladas por su actividad política en ámbitos barriales, estudiantiles, sociales, sindicales y partidarios en general, y un país devastado por la entrega del patrimonio nacional, el endeudamiento externo, la profundización de la dependencia y la destrucción de su matriz productiva, de creciente sesgo industrialista.

* Abogado laboralista. Asesor del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas Platenses.

** Abogado laboralista. Asesor sindical. Vicepresidente de la Asociación de Abogados Laboralistas Platenses.

Pero el genocidio ejecutado fríamente por la dictadura fue mucho más que eso. Implicó en los hechos el intento de configuración de un nuevo modelo de país, basado en la imposición del terror como mecanismo de generación de nuevas prácticas y relaciones sociales, eliminando toda resistencia a través de la represión indiscriminada en el marco de la implantación de un plan sistemático de exterminio, con el objetivo final de instaurar un proyecto político económico de sometimiento para el pueblo argentino, tendiente a alcanzar un mayor grado de concentración de la riqueza, favoreciendo con dicha política a un puñado de monopolios y grandes grupos económicos. Como ello requería poner fin al proceso de sustitución de importaciones y generar nuevas condiciones para la dependencia estructural del país, (fortaleciendo el poder de los grupos empresarios aliados al proyecto cívico-militar) fue necesario eliminar la resistencia del movimiento obrero y establecer un nuevo escenario jurídico, que permitiera “legitimar” –en las propias condiciones dictatoriales- la explotación de la clase trabajadora como tal.

En su Carta Abierta a la Dictadura Militar¹, el inolvidable Rodolfo Walsh señala con brillante lucidez que, en la política económica de la dictadura, debe buscarse no solo la explicación de los crímenes cometidos sino una atrocidad mayor, que castigó a millones de seres humanos con la miseria planificada. Las consecuencias para el pueblo argentino fueron devastadoras: disminución del PBI, destrucción de la industria nacional, enajenación del patrimonio del estado, incremento de la deuda externa, y por contrapartida de todo ello, aumento del hambre y la desocupación, depreciación del poder adquisitivo del

1. Cf. Walsh, Rodolfo *Carta abierta de un escritor a la Junta Militar*. Documento de denuncia enviado por el escritor y periodista Rodolfo Walsh a la dictadura militar, el 24 de Marzo del año 1977. El mismo día éste fue interceptado por un grupo de tareas de la ESMA (Escuela de Mecánica de la Armada), recibiendo una ráfaga de ametralladora que lo dejó moribundo. Desde ese día integra la larga lista de desaparecidos.

salario de los trabajadores, y pérdida de derechos económicos, sociales y culturales para la población en su conjunto.

Del otro lado, grandes grupos económicos ligados a la dictadura cívico-militar embolsaron enormes ganancias y fortalecieron su posición empresarial, consiguiendo beneficios que aun hoy los colocan como actores económicos privilegiados de la coyuntura nacional. Grupos empresarios que no sólo se beneficiaron por las políticas económicas y laborales de la dictadura, sino que además fueron cómplices del genocidio, participando activamente en operativos de secuestros, interrogatorios bajo tortura en lugares dentro de la fábrica, entrega de obreros y dirigentes sindicales a las fuerzas represivas, etc. En este contexto, resulta insuficiente hablar de complicidad empresarial en las violaciones masivas y sistemáticas de los derechos humanos durante la dictadura. El avance de los juicios sobre el terrorismo de estado y las pruebas aportadas en las causas judiciales en curso han dejado en claro que estamos en presencia de un verdadero plan integral y estratégico elaborado por lo más granado del poder económico. Más que de complicidad, debería hablarse de planificación y protagonismo empresario en el terrorismo de estado².

Lo cierto es que a poco menos de un mes del derrocamiento del Gobierno de Isabel Martínez de Perón, la dictadura sancionó la auto-denominada Ley 21.297, que derogó 27 artículos y mutiló otros 97 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, dando muestra cabal de su compromiso con los sectores empresarios que habían apoyado e impulsado el golpe militar, en una clara expresión de la matriz regresiva que caracterizaría todo el período. En el origen de tal modificación deben buscarse las razones normativas que legitimaron los mecanismos del poder de dirección empresarial dentro de la fábrica, habilitaron despidos y suspensiones, eliminaron por completo la conflictividad laboral, crearon nuevas herramientas de consumación del fraude

2. Verbitsky, Horacio – Bohoslavsky, Juan Pablo *Cuentas Pendientes. Los cómplices económicos de la dictadura*. Buenos Aires. Siglo Veintiuno. 2013 p. 204

laboral, y permitieron incrementar notablemente la rentabilidad empresarial, en desmedro de la dignidad y los derechos del trabajador, y como forma de impulsar el modelo de acumulación que se gestaba.

En el presente artículo intentaremos dar cuenta de cuáles eran los avances de ese formidable texto normativo que constituyó la Ley N° 20.744, que configuró un hito dentro de las grandes conquistas obtenidas por el movimiento obrero de nuestro país, para entender entonces las razones que llevaron a la dictadura cívico-militar –en una de sus primeras medidas- a mutilar varios de los derechos laborales allí contenidos, en el marco de un proceso que pretendía la instalación de un proyecto económico liberal, con fuerte preeminencia del interés empresarial, por sobre la protección y el resguardo de la dignidad del sujeto trabajador.

En varias de las disposiciones de la autodenominada Ley 21.297 se encuentran los motivos por las cuales –aun hoy- se siguen convalidando formas de supremacía que denotan un ejercicio irracional del poder empresarial, incompatible en muchos casos con la vigencia de los nuevos paradigmas que colocan al trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional, tal como lo viene señalado nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación desde el fallo Vizzoti del mes de septiembre de 2004. Dicha circunstancia explica, también, que el movimiento obrero de nuestro país siga bregando por la restitución definitiva de la Ley N° 20.744, tarea que –como veremos en su oportunidad- configura una de las grandes deudas de la democracia.

La Ley de Contrato de Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, promulgada el 20 de septiembre de 1974, tiene como antecedente el anteproyecto elaborado por el Abogado Laboralista Norberto Centeno, que juntamente con el anteproyecto elaborado por la CGT, constituyen las fuentes más importantes de la Ley en su texto original.

Además de sus cualidades académicas y seriedad profesional, Norberto Centeno había tenido una notable trayectoria como abogado defensor de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, siendo asesor letrado de la Confederación General del Trabajo, de la Federación Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE), Unión de Trabajadores Gastronómicos (UTGRA), Unión Obrera Metalúrgica (UOM), Sindicato Único de Trabajadores Edificios de Renta y Propiedad Horizontal de Mar del Plata, Unión Argentina de Artistas de Variedades (UADAV), Sindicato Trabajadores Industria de la Alimentación, Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata y Sindicato Camioneros y Obreros del Transporte, entre otros.

Como consecuencia de la represión estatal y el avance del proyecto económico cuya implantación perseguía la dictadura, Norberto Centeno es secuestrado el día 7 de julio de 1977, en el marco de un operativo conocido como “La Noche de las Corbatas”, en alusión a que ese día en forma simultánea fueron secuestrados varios abogados laboristas de la ciudad de Mar del Plata, cuyos nombres eran José María Vard, Carlos Bozzi, Camilio Ricci, Raúl Hugo Alei, Salvador Arestin, Tomás Fresneda, María Argañaraz de Fresneda y el propio Norberto Centeno.

En cuanto a la Ley N° 20.744, resulta insoslayable su importancia dentro de la evolución del Derecho del Trabajo Argentino. Ejercer el Derecho del Trabajo antes de la obra de Centeno era un trabajo de bibliotecario, pues el operador jurídico debía nadar y buscar entre una serie dispersa y desordenada de Leyes, Decretos y Resoluciones de la Secretaría de Trabajo, para entender cuál era el marco normativo que a cada relación laboral debía aplicársele en la búsqueda de una solución. A esa profusa proliferación normativa, desparramada en normas de distinta gradación, se le debía sumar la incipiente jurisprudencia de la Justicia Especializada del Trabajo, nacida a instancias del General Perón en el año 1944.

Desde el punto de vista jurídico, la Ley N° 20.744 significó entonces la recopilación y síntesis del derecho vigente hasta ese

momento y, sin ser un Código, generó el tronco de la disciplina ius laboralista. Además de ello, el texto fue modernizado con las decisiones judiciales de avanzada que emanaban de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, especialmente por intermedio de sus fallos plenarios. Temáticas como vacaciones, aguinaldo, transferencia del establecimiento y responsabilidad de los intervinientes, fueron creaciones judiciales que pasaron –por intermedio de la obra de Centeno– a ser parte escrita, vigente y aplicable para todo el país, y no para un selecto grupo alcanzado por la jurisdicción de la Justicia Nacional del Trabajo, con ámbito de aplicación solo para Capital Federal.

El otro aspecto, el más trascendental quizás, está dado por la perspectiva sociológica. La Ley de Contrato de Trabajo significó en este sentido la democratización del Derecho del Trabajo. Desde ese momento, el derecho no fue aprehendido sólo por especialistas en la materia, sino que se convirtió en patrimonio de cada uno de los trabajadores, que en esta Ley verían condensadas sus principales conquistas. Desde ya que para que ello sucediese, la obra de Centeno fue complementada con el accionar de las principales organizaciones sindicales, verdaderas promotoras de la flamante norma, incluso promoviendo miles de impresiones de su texto. Fue así que el derecho del trabajo –eminentemente protectorio del ser humano que trabaja– llegó a su destinatario en forma directa y clara. El obrero, desde su puesto de trabajo, conocía el cúmulo de derechos que le asistían y podía cuestionar –salvando las diferencias de fuerzas ínsitas en el propio contrato de trabajo– con el patrón su reconocimiento.

En una disciplina donde aún se adeuda un verdadero Código del Trabajo, frente a reiterados intentos legislativos frustrados por distintos motivos, la obra de Centeno se erige como la creación normativa vigente más importante, de aplicación supletoria a muchas otras leyes, y sobre la cual –en sintonía con los lineamientos constitucionales del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional– se asientan los principios rectores de la conducta, orientados hacia la protección ontológica del sujeto que trabaja.

En esos principios está la clave de cómo deben leerse, y aplicarse, las normas que hacen al complejo edificio legal que hoy comprende el Derecho del Trabajo.

La “Regla de Estado” N° 21.297

Para que exista una Ley, la misma debe ser sancionada por el Poder Legislativo, actuando por intermedio de sus Cámaras de Diputados y Senadores. Es el pueblo quien a través de sus representantes legítimos proyecta, debate y sanciona una Ley. La verdadera legitimidad de origen de una Ley está en que constituye la expresión más pura y directa del sistema democrático.

Por el contrario, la llamada “Regla de Estado” o “Regla Estatal” N° 21.297, que modificó la Ley N° 20.744 legítimamente sancionada por el gobierno constitucional, es una norma de la dictadura, derivada de la imposición de la fuerza, violando los más elementales procesos democráticos. No hubo allí deliberación posible ni consulta a la sociedad, puesto que la Junta Militar se arrogó el ejercicio de la facultad legislativa luego de suprimir el Congreso de la Nación, asumiendo el rol de legislador para imponer en forma autoritaria su voluntad. Así fue que en el plano laboral la dictadura dejó herida de muerte una Ley del Congreso de la Nación, desmembrando arquitectónicamente las consagraciones de avanzada que la reciente Ley de Contrato de Trabajo consagraba a favor de la clase trabajadora.

Entre las modificaciones de la dictadura militar al texto original de la Ley N° 20.744, podemos destacar:

- Eliminación de la costumbre como fuente del derecho del trabajo por sobre la ley, en el supuesto de que el trabajador se vea más beneficiado con ella. Tal modificación implicó desconocer el orden histórico de la disciplina y la realidad ínsita en cada contrato de trabajo. No obstante ello la jurisprudencia avanzó en el sentido de la norma derogada;

- Supresión del reconocimiento expreso del principio protectorio (artículo 19 LCT), rector de la disciplina, mediante el cual se reconocía que la ley creaba desigualdades a favor del trabajador, para compensar una realidad diametralmente opuesta. Este mecanismo de igualación por compensación normativa, indiscutido en la disciplina, implicaba asumir jurídicamente que la realidad que se pretendía regular se encontraba en condiciones de asimetría. Rompía con la lógica de considerar que ambas partes son iguales y libres en el marco del contrato de trabajo, reconociendo la especial situación de hiposuficiencia que detenta el trabajador, a tenor de los especialísimos intereses personales en juego, dados por la necesidad de subsistencia suya y de su grupo familiar;
- Eliminación de la presunción de que, una vez acreditada por el trabajador la relación laboral y su cese, quedaba probada la existencia de un despido, salvo prueba contraria del principal. Con ello era suprimido uno de los mecanismos más eficaces para desarticular el trabajo no registrado y que, aun hoy –pese a los altos índices existentes–, no ha podido ser nuevamente restaurado por la jurisprudencia;
- Derogación –en perjuicio del trabajador– del límite temporal de doce meses en materia de sanciones disciplinarias, para que puedan ser tenidas en cuenta como antecedentes de nuevas sanciones. Esta especie de “prescripción liberatoria” de sanciones dentro del marco del contrato de trabajo a favor del dependiente, quedó derogada y sin límite alguno luego de la norma de la dictadura militar;
- Eliminación del entonces artículo 71 de la Ley N° 20.744, que otorgaba la posibilidad del trabajador de resistir –sin tener que perder su puesto de trabajo– aquellos cambios ilegítimos introducidos por el empleador en el marco del ejercicio abusivo de sus facultades modificatorias. Se restringía así un derecho esencial del trabajador dentro del sistema de relaciones laborales, que ponía en cabeza del sujeto protegido la opción de perder su puesto de trabajo y reclamar las indemnizaciones pertinentes,

o permanecer en el mismo y solicitar judicialmente el cese de los cambios ilegítimos. Este mecanismo democratizador de las relaciones laborales “puertas adentro”, quedó desarticulado por la autodenominada Ley N° 21.297, obligando al trabajador a conformarse con las sumas indemnizatorias o por el contrario soportar los cambios introducidos ilícitamente en su contrato. Con ello se permitió al empleador modificar cualquier condición del contrato de trabajo, teniendo como única sanción el pago de una indemnización, monetizando de esta forma la reparación de los derechos vulnerados;

- Supresión de la obligación que tenía el empleador de poner en conocimiento del trabajador los mecanismos de control que efectuaba sobre el personal para resguardar sus bienes, contradiciendo la obligación genérica de buena fe y colaboración que debe reinar entre las partes;
- Desactivación de la prioridad que tenían los trabajadores del establecimiento para acceder a cargos superiores o jerárquicos dentro de la empresa, como así también a puestos permanentes respecto de aquellos contratados por vinculaciones especiales flexibles (plazo fijo, temporada). Con ello quedó desarticulada la práctica de preservación del puesto de trabajo y de proyección de ascensos dentro de la empresa;
- Derogación de la movilidad y uniformidad del salario mínimo vital y móvil, de radical importancia para trabajadores de muy bajos salarios y sin convenciones colectivas ni escalas salariales que los amparen;
- Desarticulación, en materia de negociación colectiva, de ítems esenciales que debían tenerse en cuenta al momento de pactar las categorías salariales y el monto de los salarios (esencialmente vinculados a la naturaleza del trabajo y a los riesgos del mismo). Asimismo, se desactivó el beneficio progresivo de aquellos trabajadores que tenían salarios por encima de los pactados. A partir de ello se legitimó un instrumento incansablemente utilizado por las empresas, a través de la mal llamada mejora salarial “a cuenta de futuros aumentos”, donde se absorbían nuevas

- negociaciones salariales en trabajadores que a ese momento percibían salarios por encima de la escala aplicable;
- Desactivación de la posibilidad de mejorar el régimen de vacaciones y licencias por convenciones colectivas de trabajo, modificando los pisos de la propia Ley;
 - Restricción a que las provincias establecieran jornadas laborales por debajo de las 48 horas semanales, atendiendo a las particularidades de la zona o la actividad, disponiendo la aplicación uniforme de la jornada prevista en la Ley 11.544 para toda la Nación;
 - Eliminación de la posibilidad con la que contaba el trabajador, en el caso de suspensiones disciplinarias dentro de los máximos permitidos, de considerarse agraviado y despedido por el empleador. Con ello la lesión al honor del trabajador dejaba de ser motivo suficiente para que pudiera considerarse agraviado por el empleador y accionar judicialmente en torno a ello;
 - Derogación del artículo 243 de la Ley N° 20.744, por el cual se protegía de las represalias patronales a aquellos trabajadores que ejercían el derecho de huelga. De esta manera quedaba sin efecto la protección individual de cada uno de los obreros que formaban parte de la huelga, que entonces podían ser despedidos por participar en el conflicto.

Esta medida fue adoptada en el marco general de desactivación de la actividad sindical e intervención de los sindicatos por parte del gobierno de facto, desarticulando cualquier tipo de manifestación colectiva de los trabajadores y pulverizando con ello uno de los más elementales derechos del régimen democrático. La reforma facultó además al empleador a “no sufrir las consecuencias” de la huelga, pues derogando el artículo 244 de la Ley original se lo habilitaba a contratar trabajadores para sustituir a aquellos que ejercieran tal derecho constitucional. También derogó la posibilidad de reclamar los “salarios por los días de huelga”, cuando la misma estaba fundada en incumplimientos del patrón. Es decir que cualquier reclamo

expresado mediante la huelga, por más justo que fuese en sus fines, estaba supeditado a renunciar los salarios que se perdían por el ejercicio de dicha medida.

En definitiva, el derecho de huelga quedó restringido de distintas formas, no protegiendo a quienes lo ejercían –ni en sus salarios, ni en su puesto de trabajo-, y además autorizando al empleador a tomar medidas para no sufrir consecuencia como derivación de ello;

- Derogación de la remisión que hacía la Ley de Contrato de Trabajo frente a las extinciones y/o suspensiones por causas económicas de la empresa, con relación al procedimiento previo con intervención de la entidad sindical pertinente. A través de ello la reforma de facto pretendía “suavizar” o “facilitar” las extinciones del contrato por causas económicas, con indemnizaciones reducidas o muchas veces inexistentes. Esta pauta constituyó una flagrante violación a un principio rector de las relaciones laborales, el de indemnidad del trabajador, que reconociendo el carácter ajeno de las tareas prestadas en relación de dependencia separa al trabajador de las consecuencias disvaliosas de la administración empresaria;
- Modificación –en perjuicio del trabajador- del régimen de prescripción de los créditos laborales, que define cuánto tiempo tiene el trabajador para ejercer sus derechos en la justicia. En ese sentido se redujo de 4 a 2 años la prescripción liberatoria de las acciones, y de un año a 6 meses la interrupción de dicho plazo por la intervención de la autoridad administrativa (vg. Ministerio de Trabajo);
- Supresión del artículo 299 del texto original, que permitía ampliar la protección indemnizatoria (un año de salarios) al trabajador despedido por causas de discriminación ajenas al embarazado y/o matrimonio. Si bien esta solución (que implica la tarifación del despido discriminatorio) resulta hoy insuficiente en el marco de los actuales estándares constitucionales en materia de Derechos Humanos, a la época de sanción de la LCT significó un importante avance.

Vemos entonces que la principal preocupación de la Regla Estatual de facto N° 21.297 fue desarticular las proyecciones normativas de la Ley N° 20.744, muy avanzada para la época de su sanción, y volver a colocar al trabajador en el estado de desprotección en que se encontraba antes del año 1974, haciendo expresa su voluntad de impedir cualquier regulación protectoria que implicara una restricción al ejercicio del poder empresario, y creando condiciones para garantizar la libre disponibilidad de la explotación de la fuerza de trabajo por parte del empleador.

La propuesta de la dictadura fue clara: mantener en un régimen cuasi-feudal la relación laboral, dotando al empleador de prerrogativas incompatibles con el estado de derecho, y generando dentro de la empresa un verdadero estado de excepción (en consonancia con la situación imperante a lo largo y ancho del país), donde la protección de la vida, la integridad y la propia dignidad del trabajador, quedara a merced y bajo los designios del interés empresarial.

Modificaciones posteriores a la Ley de Contrato de Trabajo. Las deudas de la democracia

Devenida la democracia, el incipiente escenario constitucional hacía suponer que el nuevo Gobierno electo saldaría la deuda con los trabajadores, restituyendo el texto de la Ley de Contrato de Trabajo de Norberto Centeno y dejando sin efecto, dada su nulidad manifiesta, la Regla de Estado N° 21.297. No obstante, durante la Presidencia del Dr. Raúl Alfonsín solo se introdujeron modificaciones tendientes a restablecer algunos derechos colectivos cercenados por la dictadura, como la aprobación del régimen de asociaciones sindicales por la

Ley N° 23.551, el sistema de negociaciones colectivas y de convenios colectivos de trabajo, y la eliminación de las disposiciones normativas de la dictadura que prohibían y penalizaban la huelga.

Con prescindencia de ello, y pese a los destacados esfuerzos legislativos que impulsaron en soledad distintas modificaciones encaminadas a restaurar derechos laborales contemplados en el texto originario de la LCT³, el Gobierno de Alfonsín no introdujo significativas variantes en torno a la mejora de los derechos individuales vulnerados, manteniendo prácticamente intacto el texto de la dictadura cívico-militar.

El primer gobierno post-dictadura posibilitó no obstante el inicio de los juicios a los responsables del terrorismo de estado ejecutado a partir del 24 de marzo de 1976, permitiendo que cientos de testimonios de obreros pusieran al descubierto la existencia de prácticas de complicidad empresarial con el genocidio perpetrado por los militares, arrojando las primeras evidencias de colaboración de algunos sectores económicos con la represión dictatorial⁴. Las leyes de obediencia debida y punto final marcaron un lamentable retroceso en la búsqueda de verdad y justicia, y vinieron a poner fin a los intentos de reconstrucción de lo sucedido, impidiendo el castigo a los culpables y abriendo un largo intervalo de impunidad hasta que en el año 2004 se reiniciaron las investigaciones.

La llegada de la década del '90 no traería tampoco buenos augurios para los trabajadores argentinos. Con el auge privatizador

3. Entre ellos el Dr. Ricardo J. Cornaglia, abogado laboralista y notable referente de la disciplina, que desde su rol de Diputado de la Nación impulsó numerosos proyectos legislativos tendientes a que se restituyeran derechos cercenados al trabajador durante la dictadura, muchos de los cuales no tuvieron tratamiento parlamentario y/o fueron finalmente vetados por el Gobierno de Raúl Alfonsín.

4. Son varios los grupos empresarios cuya participación activa con la dictadura se encuentra probada por causas judiciales, actualmente en trámite. Entre ellos se destacan los casos de: Ford, Mercedes Benz, Ingenio Ledesma; Acindar, Techint, Loma Negra. Para más información puede consultarse en Verbitsky, Horacio y Juan Pablo Bohoslavsky *op. cit.*

imperante en aquellos años el menemismo avanzó sobre las pocas conquistas que quedaban para el movimiento obrero de nuestro país, que había vivido su época de apogeo en la década del '70, y ahora veía una vez más cómo el Poder Ejecutivo se encaminaba hacia la derogación progresiva de los derechos conseguidos, con una Corte adicta que convalidaría todas y cada una de sus medidas. Así fue que paulatinamente se sancionaron nuevas leyes por las cuales se habilitó el pago del salario mediante los llamados “tickets-canasta”, se introdujeron restricciones al ejercicio del derecho de huelga para los servicios considerados esenciales, se crearon modalidades contractuales tendientes a reducir la estabilidad laboral, se habilitaron mecanismos de violación de la jornada máxima de 48 horas, se modificó la Ley de Quiebras en beneficio de los empresarios, se condicionó la vigencia de los convenios colectivos de trabajo suscriptos en la década del '70, y se impusieron limitaciones a la indemnización por despido arbitrario, entre otras tantas medidas de marcado tinte regresivo.

En materia de seguridad social, a su vez, se dictaron dos leyes de notable matriz flexibilizadora: la privatización del sistema previsional mediante la Ley N° 24.241, y la privatización del sistema de prevención y reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la Ley N° 24.557. En este último aspecto, el legislador avanzó sobre la indemnidad del trabajador derogando en forma definitiva la primera Ley de Accidentes de Trabajo, vigente desde el año 1915 (Ley 9.688), para crear un mecanismo de externalización del riesgo empresario, liberando al empleador de su responsabilidad por los daños ocasionados al trabajador durante la ejecución del contrato de trabajo, a través de la creación de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, sociedades comerciales con fines de lucro que montaron grandes negocios a costa de la salud y la vida de los trabajadores. Ambas leyes implicaron, desde el punto de vista de sus consecuencias, la más grande transferencia de recursos de la clase trabajadora a distintos grupos empresarios, que a partir de entonces administraron a discreción los recursos provenientes de los aportes

jubilatorios y lucraron con el riesgo que implica la exposición de la salud del trabajador, que pone la fuerza de trabajo a disposición de un interés ajeno.

En el año 2000, ya iniciado el Gobierno de la Alianza, fue sancionada la Ley N° 25.250 (popularmente conocida como “Ley Banelco”) que precarizó todavía más el empleo, ampliando el período de prueba, priorizando la negociación colectiva por empresa, derogando la regla de ultra-actividad de los convenios colectivos, estableciendo nuevas limitaciones a la huelga en los servicios esenciales, etc. Corresponde a este período, asimismo, la reducción de los salarios de los empleados públicos y la pérdida de derechos para toda la clase trabajadora en general, en un contexto signado por la profundización de la crisis económico-social y el endeudamiento creciente del país, donde los intereses del trabajador como tal quedaron a merced de los designios de los organismos internacionales de crédito, que impusieron políticas sociales y laborales al Gobierno de turno como pretexto para mejorar la competitividad. Lejos estaba entonces la Ley de Contrato de Trabajo proyectada por el Dr. Centeno, que con el paso del tiempo se convertía en mero documento histórico, violándose el programa constitucional que exige reconocer con carácter progresivo la vigencia de los derechos labores, lo que implica que nunca se deba retroceder sobre el nivel de protección alcanzado en un momento histórico determinado.

La llegada de los Kirchner significó, en materia laboral, el inicio de una etapa de reparación para los trabajadores argentinos, con una política activa del Congreso de la Nación en la sanción de una serie de leyes que posibilitaron regresar a la senda del respeto a la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que prescriben claramente la tutela preferencial de los derechos del trabajador, en la puja de intereses que conlleva toda relación laboral. Tal cambio de paradigma en materia legislativa fue virtuosamente acompañado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que restituyó el reconocimiento intrínseco que cabe a la dignidad del trabajador,

mediante una serie de fallos que pusieron en jaque todo el andamiaje jurídico de las reformas liberales de la década del '90.

Corresponde a este lapso la restitución de conquistas históricas consagradas en el texto original de la Ley de Contrato de Trabajo, como la Ley N° 26.088 que restableció el entonces art. 71 de la LCT, reconociendo a los trabajadores una acción judicial para obligar al empleador a mantener las condiciones de trabajo frente al ejercicio ilegal del *ius variandi*, disponiendo expresamente que durante el juicio deben mantenerse las condiciones de trabajo sin alteración; y la Ley N° 26.592, que incorporó como art. 17 bis el texto del entonces art. 19, estableciendo que “*las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación*”.

También deben destacarse otras modificaciones de importancia en cuanto al reconocimiento de derechos al trabajador, como la derogación de las Leyes de Flexibilización N° 24.467, 25.013 y 25.250; la restauración de la presunción de ultra-actividad de los convenios colectivos de trabajo, volviendo a priorizar los convenios de actividad; la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras; la derogación de la normativa que privaba de carácter remuneratorio a los vales de la canasta familiar y restaurante; el restablecimiento del principio *in dubio pro operario* en materia de prueba en juicio a través de la modificación del art. 9 de la LCT; y la modificación del art. 12 de la LCT, que vino a echar claridad frente a distintas interpretaciones existentes en torno al alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos.

En el plano de la seguridad social, se verificó un notable avance al restituir al sistema público de reparto la administración de los aportes jubilatorios y las contribuciones patronales, posibilitando que tales fondos de la seguridad social sean destinados a medidas de alto impacto social y no a la especulación en el sistema financiero internacional. Por otra parte, se modificó la Ley de Riesgo de Trabajo N° 24.557, mejorando significativamente las prestaciones dinerarias a que tiene derecho el trabajador como indemnización frente a

un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Sin embargo, se mantuvo la vigencia de las ART como entidades intermediarias en la prevención y reparación de los daños por riesgos de trabajo, convalidándose en la práctica el enorme negocio de los grupos económicos interesados en la gestión del sistema, circunstancia que inexorablemente hiere de muerte toda posibilidad de protección eficaz y genuina sobre la vida e integridad psicofísica del sujeto que trabaja.

Por último, la ingente labor legislativa deja como deuda el restablecimiento del texto de la Ley N° 20.744 y la derogación definitiva de la Regla N° 21.297, que transcurridos ya 40 años y pese a haber sido sancionada por un gobierno dictatorial, continua vigente en la gran mayoría de sus disposiciones.

EL DERECHO DEL TRABAJO ESPERA AL NUEVO CENTENO

Gonzalo Cuartango*

1. Introducción

Cuando a través de la gente que maneja el área de Capacitación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires me llegó la propuesta de escribir en un Libro Homenaje a los 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, con la expresa y puntual indicación de que éste tomaría especialmente en cuenta la figura del autor de la norma sancionada con el número 20.744, Norberto Centeno, tuve la misma sensación que a los cinco o seis años cuando mi viejo me decía que, justamente, había comprado dos entradas para la cancha y que podríamos ir luego del almuerzo familiar. La única respuesta posible era comer rápido, portarme mejor de lo que podía y contar los segundos hasta escuchar sus palabras “bueno, vamos, porque tenemos un viaje largo”; no había nada en el mundo que pudiera interferir en esa felicidad.

Hoy, las cosas son bastantes distintas, pero el gusto por escribir y por expresar las ideas es algo que mantengo desde el primer

* Abogado laboralista. Asesor sindical.

día en que trabajé como abogado y la posibilidad de participar en un libro colectivo de homenaje a los 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo me produjo una gran alegría. Hoy también - a mis 41 años - a la satisfacción inicial le siguió el pensamiento de cómo podía encarar el trabajo de contar de qué manera había incidido la sanción de la citada norma en la disciplina. Y la verdad es que me vino muy bien pensar en esos términos, porque, como dije, tengo 41 años y esta Obra rinde tributo a las cuatro décadas de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo; vale decir, el aporte que puedo hacer sobre las mejoras, cambios o aspectos perjudiciales que ésta pueda haber generado resulta nulo, pues yo no viví aquel momento.

Estaría en condiciones de repetir lo que me fue inculcado, pero he señalado tantas veces en el ejercicio profesional que “testigo” es aquella persona que sabe o conoce un hecho por sus sentidos, que no puedo dar comienzo a mi participación en este homenaje situándome como “testigo” de los cambios - positivos o no – que han surgido como consecuencia de su sanción; soy simplemente alguien que escribe según lo dicho por otros. Efectuada esta aclaración, estoy en condiciones de avanzar.

Y lo haré a partir de mi condición de abogado laboralista de fines de la década del '90. Mi referencia se basa, pues, en el testimonio de otras personas, entre las cuales está mi padre, a quien durante 9 años acompañé en el estudio jurídico ejerciendo la profesión y a quien, por ese conocimiento tan cercano (por momentos excesivo), le creo cada una de las palabras que pronunció sobre las consecuencias de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo. Recuerdo, entonces que en varios asados, cenas y algunas reuniones compartidas con colegas que ejercían la profesión y que ostentaban apellidos prestigiosos - como es hoy el de mi viejo - su comentario estaba relacionado a lo desfavorable de su sanción, desde el punto de vista profesional; hasta allí el Derecho del Trabajo era un verdadero rompecabezas de normas dispersas que manejaban unos pocos profesionales, por lo que la sistematización que había significado la obra de Centeno, significó abrir

la puerta de esa rama del derecho a gran cantidad de colegas que, de no haber existido la Ley, ni siquiera hubiesen asomado la nariz por el Derecho del Trabajo.

Más allá de aquella queja jocosa pronunciada entre anécdotas profesionales y tiras de asado acompañadas de ensaladas varias, tomo el concepto corroborado por otros colegas que participaban de aquellos encuentros. La Ley 20.744 tuvo el enorme mérito de sistematizar en un cuerpo de menos de 300 artículos una inmensa cantidad de normas dispersas entre Leyes, Decretos, Resoluciones, Convenios Colectivos... partes éstas de un complejísimo rompecabezas al que sólo podían acceder los muy entendidos. Y tuvo la segunda enorme virtud - porque Centeno entendió de manera clara y precisa que resultaba imposible reunir todas las situaciones posibles en cada una de las relaciones laborales generadas en nuestro país en un solo cuerpo legal – de ser el piso que regiría cualquier relación de trabajo en Argentina, pero podía ser mejorada en cuanto a sus contenidos por los Estatutos Profesionales, los Convenios Colectivos de Trabajo y, también, por los contratos individuales que se sancionaran o celebraran entre las partes.

Vale decir, entonces, que la sanción de la Ley 20.744 racionalizó el derecho del trabajo existente hasta 1974 y lo dotó de una vocación de progresividad a favor de la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Ahora bien, como yo no soy testigo de aquel momento, y eso no va a cambiar por más calificadas que resulten mis fuentes, tomaré la licencia de aportar mi conocimiento sobre la situación actual Derecho del Trabajo y de esa manera, darle un sentido al título que lleva la presente exposición.

2. La actualidad del Derecho del Trabajo

Hace un tiempo ya largo, un grupo de románticos (entre los cuales me incluyo) nos reunimos con la idea de emprender un trabajo

clásico con el formato de la tecnología más avanzada de aquel tiempo. Corría el año 2006. Por ese motivo, escribimos una Ley de Contrato de Trabajo Comentada que fue publicada en versión digital; como quienes participamos de esa idea éramos unos convencidos de que la absoluta independencia de las opiniones podría darse sólo si ningún aporte económico se interponía en el camino - de manera de que nadie pudiese obligarnos o imponernos ideas - cada uno de los viejos de ese grupo (del cual no participé porque así lo dispuso el “patriarca” del Equipo Federal) aportó un poco de dinero para solventar la impresión de los CD necesarios para que la obra tuviera la difusión que merecía. Así nació nuestra “Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada internacionalmente, Equipo Federal del Trabajo coordinador, Buenos Aires, 2006”, texto que sigo recomendando, aunque se hayan sancionado normas posteriores que la tornaron desactualizada en algunos aspectos.

En aquella obra, Rodolfo Capón Filas, el “patriarca” del que hablaba, me entregó una cantidad importante de artículos para que comentara, uno de los cuales viene particularmente al caso, porque resume perfectamente la situación a la que deseo referirme: el artículo 17 de la Ley 20.744, que señala: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”; por su parte, el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo tenía como título “Igualdad de trato” y su texto expresaba que “ el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”. Nada más.

En cambio, cuando en el año 2006 hice la reseña de las normas que daban lugar a esos artículos o derivaban de ellos, la enumeración

era muy compleja partiendo, incluso, de normas constitucionales posteriores al año 1974. Transcribo ese comentario:

“A. Pactos y convenciones de jerarquía constitucional:

a. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

Artículo 26: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

B. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial:

Artículo 5: En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2° de la presente Convención, los Estados Partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: a) El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia;

b) El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución;

c) Los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas;

d) Otros derechos civiles, en particular:

- i) El derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado;
 - ii) El derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país;
 - iii) El derecho a una nacionalidad;
 - iv) El derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge;
 - v) El derecho a ser propietario, individualmente y en asociación con otros;
 - vi) El derecho a heredar;
 - vii) El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión;
 - viii) El derecho a la libertad de opinión y de expresión;
 - ix) El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas;
- e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:
- i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;
 - ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;
 - iii) El derecho a la vivienda;
 - iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales;
 - v) El derecho a la educación y la formación profesional;
 - vi) El derecho a participar, en condiciones de igualdad, en las actividades culturales;
- f) El derecho de acceso a todos los lugares y servicios destinados al uso público, tales como los medios de transporte, hoteles, restaurantes, cafés, espectáculos y parques.

C: Declaración Sociolaboral del MERCOSUR:

Artículo 1: Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política

o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo.

D. Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Artículo 2: 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Más allá de la previsión del artículo 17 de la LCT, la legislación de nuestro país avanzó sobre la cuestión de la discriminación e implementó una serie de normas con el objeto de plasmar lo que doctrinariamente se denomina “discriminación inversa”, vale decir, acentuar a través de la actuación de las normas las posibilidades de grupos o sectores especialmente desprotegidos. La primera en profundizar la cuestión fue la Ley 22.431, de marzo de 1981. Su artículo octavo establece que el Fisco nacional y otros entes nacionales, entre los cuales se incluyen a las empresas del Estado, deben emplear en sus planteles a por lo menos un 4 % de trabajadores discapacitados, mientras que el artículo décimo señala que las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8°, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.

El Convenio sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas, adoptado por la OIT el 20 de junio de 1983 bajo el número de orden 159 - y ratificado por nuestro país por Ley 23.649 - propone en su artículo 2° formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, para en su artículo 4° instituir que dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general, así como también que las medidas positivas especiales encaminadas a lograr dicha igualdad no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

En igual sentido, la Recomendación 168 de la Oficina Internacional del Trabajo, bajo el título de “Readaptación profesional

y empleo de personas discapacitadas”, establece que las personas inválidas deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, debiendo aplicarse a los inválidos las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.

Siguiendo el decurso temporal de las normas sancionadas, la mención corresponde a la Ley 23.592, denominada *De Represión de Actos u Omisiones Discriminatorios*, cuyo artículo 1° establece que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado – a pedido del damnificado - a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”; consecuentemente, en su artículo 2° establece que “se elevará en un tercio el mínimo y en un medio el máximo de la escala penal de todo delito reprimido por el Código Penal o Leyes complementarias cuando sea cometido por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o con el objeto de destruir en todo o en parte a un grupo nacional, étnico, racial o religioso. En ningún caso se podrá exceder del máximo legal de la especie de pena de que se trate”.

La Ley 24.467 (B.O. 28/03/95) sobre las PYMES, pequeñas y medianas empresas reduce el garantismo laboral con respecto a aquellos trabajadores vinculados a ellas; PYMES son aquellas cuyo plantel no supere a partir del 1° de enero de 1995 los cuarenta (40) trabajadores y cuenten con una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento.

Admite todas las modalidades promovidas previstas en la ley Nacional de Empleo (24.013) sin necesidad de previa conformidad de la organización gremial en la negociación colectiva; estos contratos no se registran, eventualmente no se paga la indemnización a su extinción conforme estableciera la L.N.E, el instituto de las vacaciones se flexibiliza, el SAC puede fraccionarse en hasta tres (3) veces en el año, el régimen de extinción del contrato puede ser modificado por los CCT, se admite la movilidad interna del personal, se disminuye la extensión del preaviso y se elimina la integración del mes de despido. En la práctica, es una norma que ha tenido muy poca aplicación.

Continuando con el análisis de la legislación vigente sobre este punto de acuerdo con la sanción temporal de las normas analizadas, es el tiempo de considerar los términos de la Ley 25.674, conocida como de “Cupo sindical femenino”, cuyo artículo 3° establece la modificación del artículo 18 de la Ley 23.551, a tenor del siguiente enunciado: “La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo”.

La reglamentación del mismo se produjo por medio del Decreto 514 del año 2003; el artículo 2°, en tanto, indica que “La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado

dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate. A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente. En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior.

Asimismo, agrega que “en todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes”, como también por el artículo 3º, que establece que “la junta electoral o el órgano que cumpla dicha función, no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados en el artículo precedente. La oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata, podrá ser impugnada, aplicándose en ese caso lo dispuesto al respecto, en el artículo 15 del Decreto N° 467/88”.

Profundizando en la situación de las mujeres en la sociedad argentina, la Ley 26.485 denominada “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, establece un cuerpo normativo que tiene por objeto sancionar la violencia contra las personas del sexo femenino, así como también la promoción por parte del Estado de los instrumentos necesarios para erradicar esa problemática incluyendo la creación de las dependencias que tendrán esa misión fundamental.

El artículo 4° de la Ley objeto de este comentario describe que se entenderá por “...violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

El artículo 8° pone a cargo del Concejo Nacional de la Mujer la función de efectivizar las disposiciones de la ley; a su vez, el artículo 12° crea el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

3. Otros casos que ejemplifican esta situación

La Ley de Contrato de Trabajo dedica un extenso capítulo al instituto “extinción del contrato de trabajo”, pero estoy seguro de no equivocarme si digo que la norma central en ese capítulo es el artículo 245, que regula el supuesto de despido sin causa. El texto de la norma ha sufrido modificaciones en el tiempo que pasaron por los contenidos de la ley 25.250, hasta la derogación de ésta por la ley 25.877, cuyo texto actualmente vigente dice: “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste 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, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base

no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo”.

Sin embargo, además, del texto del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y de sus artículos 231 y 232, puede que sean aplicables al caso las disposiciones de los artículos 8, 9, 10, 11 y/o 15 de la Ley 24.013, que tuvieron por objeto regular las situaciones de empleo no registrado, cuya reglamentación fue producida por el Decreto 2725//91; tuvo tanta fuerza reglamentaria que devino en dos consecuencias: una considerable cantidad de sentencias que declararon la inconstitucionalidad de sus contenidos y la sanción de una nueva norma, la ley 25.323, cuyo objeto fue abarcar todas las situaciones de incorrecto registro que no estuvieran comprendidas por las de la ley 24.013.

No obstante, allí no termina la cuestión pues es posible (por no decir seguro) que resulten aplicables al supuesto extintivo las normas de los artículos 80 y 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo en la redacción que le otorgaran los artículos 45 y 43, respectivamente, de la ley 25.345 y que, por imperio, del Decreto 146/03 genera un nuevo

entramado de normas que complejizan de manera maravillosa - si es que alguien pudo pensarlo en ese sentido - los contenidos a aplicar cada vez que una persona viene al Estudio Jurídico y dice “Doctor, me echaron verbalmente, porque estaba en negro”.

4. El mayor exponente, sin dudas

El sistema de Riesgos del Trabajo que rige actualmente en nuestro país, si bien no forma parte de los contenidos de la Ley de Contrato de Trabajo, muestra de manera elocuente hasta qué punto la inflación normativa y la falta de criterio legislativo pueden degenerar en un sistema perverso, tanto para los destinatarios como para los operadores jurídicos.

En el año 1.995 se sancionó la Ley de Riesgos del Trabajo, que comenzó a regir un año más tarde y que fue objeto de reglamentación por una multitud de normas jerárquicamente inferiores, que abarcan desde infinidad de Decretos hasta múltiples Resoluciones, tanto de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo como de la Superintendencia de Seguros de la Nación. Más aún, desde el momento de su sanción hasta la actualidad se produjeron cientos de fallos de los Juzgados o Tribunales de primera instancia y muchos (no exagero, ninguna otra cuestión originó tantos pronunciamientos) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Las normas dictadas para reglamentar los contenidos de la Ley de Riesgos del Trabajo devinieron en un laberinto jurídico que obligaba a crear el derecho en cada caso concreto; los pronunciamientos jurisprudenciales tuvieron el efecto de generar una cantidad de agujeros en el sistema de Riesgos del Trabajo que significaron, en definitiva, que quien debiera transitar el sistema de Riesgos del Trabajo estaba obligado a compaginar la ley vigente, sus interminables e indescifrables normas reglamentarias y los pronunciamientos judiciales que decretaron la inconstitucionalidad de muchos aspectos de las normas sancionadas. Una verdadera alienación jurídica.

Todo ello hasta que se retomó el camino de la razonabilidad jurídica y el Congreso de la Nación sancionó una ley que pusiera fin a este disparate, motivo por el cual en el mes de octubre de 2012 se sancionó la Ley 26.773, que modifica los contenidos de algunos de los aspectos más cuestionados de la Ley 24.557, pero que mantiene su vigencia y con la cual comparte la aplicación en cuanto al tiempo y a las personas. Además, en el año 2014 se sancionó el Decreto 472/14 que tiene por objeto reglamentar los contenidos de la Ley 26.773, que, repito, deroga en algunos casos, modifica en otros y, por último, mantiene vigentes muchos aspectos que fueron objeto de declaraciones de inconstitucionalidad por el Máximo Tribunal de nuestro país.

De esa manera, el sistema de Riesgos del Trabajo es el reino de la insensatez jurídica. Y rige en Argentina, tanto como para que cualquier trabajador en relación de dependencia tenga la tranquilidad de que el Estado se preocupa y se compromete en brindarle las garantías sobre las condiciones que lo protegerán en el caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

5. Asociaciones Sindicales

La misma situación se puede verificar respecto de la Ley 23.551 que rige la vida de las Asociaciones Sindicales de nuestro país y que fue objeto de varios pronunciamientos de inconstitucionalidad por parte de la Corte Suprema de Justicia. En mi opinión, es imperioso repensar los términos del sistema de “unicidad promocionada” vigente; si luego de considerados éstos, la decisión es sustentar el sistema actual, ninguna objeción habrá en tal sentido, pero mantener inalterada e indiscutida una norma que fue declarada inconstitucional en varios de sus aspectos centrales por la Corte Suprema de Justicia de la Nación es alentar la inseguridad jurídica.

6. Entonces

Si repaso un poco la cuestión puedo concluir que el tiempo y el “uso” contribuyeron a desordenar enormemente al Derecho del Trabajo, en tanto rama de la ciencia jurídica: en el año 1974, Centeno destinó dos normas de la Ley de Contrato de Trabajo para regular el instituto de la igualdad; con la reforma constitucional del año 1994 y la consecuente “constitucionalización” de los Pactos y Tratados Internacionales firmados y/o ratificados por nuestro país ese panorama cambió radicalmente, pero dicha modificación tuvo su correlato con una muy intensa actividad infraconstitucional y una enorme cantidad de pronunciamientos judiciales que hicieron lugar y modificaron definitivamente el contorno del instituto igualdad y su contracara, que es la discriminación. Primero fue el despido discriminatorio por el ejercicio de actividades sindicales (que, además, significó un cambio muy importante en la consideración del modelo de unicidad sindical que consagra la Ley 23.551), luego fue el despido discriminatorio por razones de salud y, finalmente, hace muy poquito tiempo, la discriminación por razones de sexo, los que ensancharon de una manera poco previsible los contornos de un instituto al que Centeno parecía haber dado el tratamiento adecuado en cuanto a extensión y profundidad.

Si hablamos de despido, no podemos limitarnos a la intimación correspondiente a la violación del derecho que reputemos ejercido por el empleador, sino que es necesario comenzar por constatar si se trata de una relación laboral debidamente registrada; en caso de que no lo fuera, la observación debe dirigirse no sólo al empleador, sino también a la AFIP con el objeto de tornar procedente las multas que por la deficiente o nula registración de la relación laboral establece la ley 24.013; Asimismo, debe intimar la entrega de las certificaciones de aportes y servicios a las que se refieren los artículos 80 y 132 bis de la misma Ley de Contrato de Trabajo, debiendo remitir una nueva intimación dirigida al empleador que la ley 25.345 (que modificó el

texto de los artículos 80 y 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo) establece en dos días hábiles y que el Decreto 146/01 estipula en 30 días hábiles desde la ruptura de la relación laboral. Ahora bien, si el empleador hubiera despedido al trabajador que no se hallaba registrado, con lo cual resulta inhibida la aplicación de la Ley 24.013, el reclamo igualmente procederá por la falta de registración laboral, aunque en los términos de la Ley 25.323, configurando con ello un rompecabezas digno de una película de Sherlock Holmes.

Ni una palabra agregaré a la situación de la Ley 24.557 - el mayor mamarracho jurídico que alguien pueda imaginar- ratificada por una norma, la ley 26.773 que la deroga, la modifica y ratifica en su vigencia, simultáneamente y por el mismo precio.

Parte de lo señalado hacia el comienzo de este acápite sobre el despido discriminatorio, significó una modificación sustancial de los términos de la Ley 23.551 que, posteriormente, padeció varias declaraciones de inconstitucionalidad más, que pusieron un signo de interrogación sobre la adecuación de sus contenidos a los términos de la Constitución Nacional.

7. Conclusión

Podemos finalizar la presente exposición indicando que el tiempo y la vida han venido a desbordar los contenidos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La enorme obra de Centeno, que se limitaba a los contenidos de la relación individual de trabajo, ha padecido lo que padecen las ciudades que se encuentran a la vera de un río que, repentinamente, crece y escapa de su cauce. El paso de los días a través de los cuarenta años en que la Ley fuera sancionada, la ha desbordado y ha modificado completamente sus contornos. Ello no ha ocurrido únicamente con la presente Ley, sino con todo el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que hoy pide a gritos un ordenamiento de sus contenidos. Creo que, por el volumen de los mismos y por los alcances

de ese ordenamiento, la solución debería pasar por la sanción del Código de Trabajo y la Seguridad Social de la Nación.

Así como cuatro décadas atrás el profesional homenajeadó cambió el panorama del derecho del Trabajo en la Argentina al sistematizar de manera brillante la totalidad de las normas y la jurisprudencia - hasta entonces dispersa - referida a la relación individual de trabajo, hoy el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de nuestro país espera que otro Centeno le entregue racionalidad y prospectiva a la disciplina.

Mientras tanto, me saco el sombrero por los cuarenta años de la sanción de la Ley 20.744 y expreso con sana envidia que ojalá dentro otro puñado de años, alguien diga de alguna de las pocas cosas que he escrito, que el tiempo excedió sus contenidos y que resulta necesario actualizarlos. Si la envidia puede ser sana en algunos casos, con sana envidia envidio la vida y el significado que ha tenido la Ley 20.744 para el Derecho del Trabajo argentino y envidio, claro, a su notable, brillante y destacado autor.

ANEXOS

JUSTICIA “CONINTES” Y ESTADO DE DERECHO*

Norberto O. Centeno

Parafraseando a G. Ripert en el “proceso” en el que he sido condenado solicito ser oído.

Pero no para abogar en la causa de mi libertad personal, sino en la permanente de la Constitución y del estado de derecho, gravemente lesionados por los episodios que son de público dominio derivados de la aplicación de la Ley 13.234 y Decreto 2.639/60.

I.- El derecho no se concibe independientemente de la libertad. Por eso, la idea de la libertad penetra la letra y el genio de la Constitución Nacional, para forjar a su modo la realidad –no la mera fórmula- del estado de derecho.

La libertad en la Constitución no es una abstracción, desprendida de la realidad concreta, muchas veces dolorosa de los hombres y de la sociedad en que vive. La Constitución es la expresión viva de la libertad a la vez que su salvaguarda, más allá de las vicisitudes de los hombres y de los tiempos.

En la Constitución Nacional se distinguen dos partes: la primera: sistemática y filosóficamente construida por las declaraciones,

* Este trabajo fue escrito en la colonia penal de Rawson en 1961, mientras el autor estaba encarcelado por la aplicación del *Plan de Conmoción Interior del Estado*. Del mismo sólo circularon copias mecanografiadas.

derechos y garantías del hombre y del ciudadano y una segunda, por los poderes generales de la Nación y de los estados particulares. Aquella primera, según leímos en los debates de la Asamblea Constituyente de 1957 (Santa Fe), como el mismo título lo expresa, son declaraciones relativas a la personalidad humana, «verdades primeras», venidas de la naturaleza, la moral y la razón, como diría el abate Sieyes, a propósito de la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano, que inspira nuestra declaración de derechos. En tal sentido la Constitución nada ha concedido, limitándose a «declarar» derechos anteriores a la Constitución y al estado mismo, en tanto derivan de la personalidad humana, del puesto y condición del hombre. Nadie, ni la Constitución misma, podrían alterar ese orden sin ponerse en pugna con los principios del derecho natural en que se fundamenta y con las normas éticas que constituyen su ley esencial.

La segunda parte de la Constitución Nacional no es sino la forma instrumental de la primera, orden encaminado a alcanzar la plena realización del hombre, tal cual la misma lo concibe. Los poderes de la Constitución no son más que formas subordinadas mediante las cuales se logra el orden jurídico que garantiza la libertad.

Implica pues un verdadero atentado a la filosofía y a la sistemática de la Constitución, sostener –so pretexto de ejercicio de «poderes militares»- sea dada al Poder Ejecutivo la facultad de sancionar medidas que implican condenar por sí y aplicar penas, contra la prohibición expresa del artículo 23 de la Constitución Nacional.

II.- El Decreto 2.639/60 estableció que, a partir del día 16 de marzo de 1960 los habitantes del país –sin distinguir- quedaban sujetos a «jurisdicción militar», en el caso de diversos delitos, aún cuando carecieran de estado militar. He sido condenado en virtud de tales poderes, pero, ¿puede decirse que medie en el caso un acto jurisdiccional?

«Jurisdicción», proviene de «*jus*» y «*diciere*» –decir del derecho- conforme a los principios del Derecho Procesal (cualquiera sea el mismo, aquí el Código Militar de 1951) y equivale a la potestad de conocer y fallar las causas, traduciéndose a la actividad del estado para realizar el derecho, preservando el orden jurídico existente (Jellinek).

Parece no haber duda de que cuando los Consejos de Guerra Especiales mandados constituir por Decreto 2.639/60 aplican las disposiciones del Código Penal de la Nación o leyes complementarias a civiles, ejercen de típica jurisdicción, aun cuando el Poder Ejecutivo sostenga lo contrario, pues ello aparece claramente reconocido en base a irrefutables argumentos.

Es facultad del Congreso de la Nación dictar el Código Penal, pero esa atribución no altera las jurisdicciones locales *correspondiendo su aplicación a los Tribunales Federales o Provinciales*, cuando el artículo 100 constitucional dispone que la Corte Suprema y Tribunales inferiores de la Nación deben conocer y decidir de todas las causas que versen sobre puntos regidos por la Constitución y por las leyes de la Nación, reserva hecha de las facultades de las provincias por las que corresponderá a los tribunales de éstas o de la Nación la aplicación del Código Penal *según que los casos o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones*. Lo que no se admite –al menos en el estado de derecho- es la aplicación del Código Penal por Comisiones Militares y el sometimiento de civiles a la Jurisdicción Militar, reducida ésta como se encuentra por la Constitución del Estado, a la aplicación de los reglamentos y ordenanzas por el Congreso *para el gobierno de dichos ejércitos*,¹ que el titular del Poder Ejecutivo administra en el carácter que le es reconocido por el art. 86 incisos 15 y 17.

Se ha contravenido el mandato constitucional al ordenar el Poder Ejecutivo el «cúmplase» de condenas pronunciadas por tribunales

1. Artículo 67 inciso 23 de la *Constitución Nacional*.

que le son subordinados² en contra de personas carentes de estado militar y dispone el artículo 95 de la Constitución Nacional que *en ningún caso el Presidente de la Nación puede ejercer funciones o restablecer las fenecidas.*

III.- Este rápido desarrollo de nuestro tema nos acerca al más grave quebrantamiento del orden jurídico e institucional a través de la alteración del equilibrio de los poderes, base y fundamento del régimen político de la Constitución (artículo 1º) que es a mi juicio consubstancial con el principio de la soberanía del pueblo (artículo 33) y además único medio propicio para la realización de las ideas de libertad. Desde el momento que el Poder Ejecutivo se reconoce aptitud jurídica para pronunciar condenas a través de los consejos o tribunales que le son subordinados, aparece destruido el sistema de división, coordinación y en fin, equilibrio de los poderes sin lo cual es ilusorio cualquier régimen de libertad.

La separación de los poderes reconoce antecedentes a partir de las ideas ya elaboradas en la Grecia de la antigüedad, hasta concretarse en el pensamiento de Montesquieu, en las modernas Repúblicas, siendo inseparable de la noción del Juez natural que define el artículo 18 constitucional, traducido en el debido proceso ante magistrados designados por ley antes del hecho de la causa, con exclusión de cualquier forma de comisiones especiales.

El Decreto 2.639/60 al someter a civiles a la *jurisdicción militar* vulnera el principio de la separación de los poderes y la garantía del debido proceso ante los jueces naturales, principios estos admitidos por una tan larga como ilustre tradición.

Leímos también el *Diario de Sesiones de la Constituyente de Santa Fe de 1957*, que el Fuero de Vizcaya –anterior a la Carta Magna de Inglaterra- a la vez que prohibía los tormentos (tan actuales en los

2. Artículo 86 inciso 15 de la *Constitución Nacional*.

procesos “CONINTES”) decía, más o menos, que *ninguno sea osado* a aprehender a persona alguna sin mandamiento de Juez competente, principio que sin duda influyó para que en 1529 –ya 1529 II- el Cabildo de Buenos Aires pidiera *que a los vecinos y moradores de este puerto se los conserve en los fueros de la República y ciudad capital y que los gobernadores no hagan prisión de sus vecinos con soldados ni oficiales militares en negocios de justicia y gobierno político, sino con los alguaciles, procediendo jurídicamente.*

IV.- Pero ahondemos aun más y concluiremos que la ley 13.234 entrega inerte la República a quien dispone de los poderes de “guerra”, guerra minúscula sin los supremos sacrificios o aportes de sangre que demandan las grandes causas nacionales, guerra de comisaría –e implica sancionar un régimen despótico que tiene en las comisiones especiales a que ya hemos hecho mención, los medios más adecuados de actuación. La afirmación no implica –advírtase- la nueva existencia de un quebrantamiento constitucional, que la Corte Suprema reparará sin duda. La aceptación de los Tribunales Militares y su aptitud para pronunciar condenas interesa al concepto de la fuente misma que sustenta la Justicia como acto de soberanía. Decía Saint Just, el acusador de Luis XVI en la Asamblea Francesa: *Determinar el principio en virtud del cual va a morir quizá el acusado, es determinar el principio del que vive la sociedad que lo juzga.* Del mismo modo, determinar el principio en virtud del cual pueden o no pronunciar sus condenas los tribunales “CONINTES”, será determinar los principios que rigen la sociedad que juzga. Desde que la República sostiene como principio inconcuso la separación de los poderes, siendo el acto jurisdiccional la prolongación de la soberanía del Pueblo que se ejerce a través de la Corte Suprema y Tribunales inferiores de la Nación y las Provincias, aceptar el juzgamiento de civiles por Comisiones Militares significa desplazar el centro del cual dimana la soberanía que ejerce todo poder, del Pueblo hacia otros

factores que estarán dados, en este caso por los propios grupos militares o por los intereses a que ellos responden.

Cualquiera sea, la Soberanía del Pueblo que solo se ejerce conforme a la Constitución ha sustituido por la de un hombre o la de un grupo, fenómeno que se ha conocido siempre con el nombre de despotismo.

V.- Ya podemos afirmar que mediante la ley 13.234 se llega a una total desconstitucionalización del estado, con lo cual fácil es admitir la existencia y procedencia de las comisiones especiales delegadas del poder dominante. Los Consejos de Guerra especiales del Decreto 2.639/60, tienen todos los caracteres que definen a las mencionadas comisiones a las que claramente abomina el artículo 18 constitucional.

Los Tribunales “CONINTES” y las comisiones especiales poseen de común que su jurisdicción se limita a conocer y fallar uno o varios casos concretos y determinados. Son tribunales «ad-hoc».

Unos y otros son tribunales «post factum», pues se crean después del hecho de la causa. Los Consejos de Guerra Especiales han pronunciado condenas por supuestos hechos o situaciones anteriores a su creación (16 de Marzo de 1960) en pugna con la garantía prevista en el tantas veces citado artículo 18 de la Constitución Nacional.

Los Consejos de Guerra y las comisiones especiales son de naturaleza transitoria, desaparecen con el cumplimiento de su cometido. Carecen de la condición de permanentes que caracteriza a los tribunales que cumplen la función jurisdiccional en los estados de derecho.

VI.- Consecuencia forzosa de ese estado de cosas es la supresión de la garantía de la inviolabilidad de la defensa en juicio de la persona y de los derechos del artículo 18 de la Constitución Nacional. El concepto del debido proceso solo se concibe con los recaudos de la prueba, acusación y defensa conforme a derecho y se hace negatorio

cuando la serie de hechos instrumentales que integran esa suerte de proceso, se cumplen en circunstancias tales, que impiden un efectivo derecho a la defensa.

El código de Justicia Militar de por sí contiene, para las causas que se substancian ante los Consejos Especiales en tiempo de guerra (aplicados en los casos "CONINTES") una serie de restricciones dadas las circunstancias en que los mismos funcionan, tales los requerimientos perentorios del teatro de la guerra o de las zonas ocupadas. Defensores militares designados de oficio, interpretando el código penal y leyes complementarias –mi defensor resultó ser un distinguido cirujano de la Marina- planteando cuestiones de competencia por inhibitoria o declinatoria (nunca pudo lograr aquel comprender la distinción, pero justo es reconocer que igual cosa me ocurriría si se me explicara una operación de apéndice, con la diferencia que como abogado jamás me metí a médico) o deducir los recursos (1 hora), la incomunicación permanente hasta quedar la causa en condiciones de dictar sentencia y el confinamiento pendiente la alzada, sin tener en ningún momento acceso a los autos, corrobora la impugnación arbitraria que mantenemos ante la Corte Suprema de la Nación, pero a su vez señala hasta qué punto se ha alterado la expresión formal y substancial de uno de los elementos del estado de derecho: el de la inviolabilidad de la defensa en juicio, único que interesa a los fines de estudio.

Pero no habrían de concluir allí las restricciones, pues los organismos militares superiores denegaron todo remedio para ante la Corte Nacional. Caryl Chessman, convicto en delitos de perversión sexual, apeló 15 veces a la Corte Suprema en los Estados Unidos, al extremo que uno de sus miembros – William Douglas- concluyó que aquel *jugaba con los tribunales* pero una publicación del país del norte decía que los norteamericanos prefirieron permitirle ese juego a quedar con el remordimiento que quizás se condenara a un hombre por error. En el país parece que tal remordimiento no afecta al Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas que denegó en todos los

casos – salvo uno- los recursos deducidos para ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación por más de 150 condenados, ni el Poder Ejecutivo que vetó parcialmente el artículo 28 de la ley 15.293 que autorizaba un recurso ante el alto tribunal para el contralor de la calificación legal de las situaciones o hechos incriminados y la revisión de las penas.

VII.- El estado “CONINTES” que prevé el Decreto 2.639/60 es la virtual supresión del orden constitucional para sustituirlo por la ley marcial, para lo que se ha apelado al argumento del *estado de emergencia* o de *guerra interna*. Nada es más contrario a los principios del estado de derecho, tal cual están previstos en la Constitución Nacional. No existe otro estado de guerra que el que se crea, en defensa del interés del honor nacional, frente a una potencia extranjera y aun así, nada hace suponer que la vigencia de la Constitución se subordine a los mandos militares o a poderes de guerra. La Corte de los EEUU resolvió en alguna oportunidad que la Constitución de ese país *era una ley para los gobernantes y para el pueblo, igualmente en la guerra que en la paz. Y cubría con el escudo de su protección a todas las clases de hombres en todos los tiempos y bajo todas las circunstancias. Ninguna doctrina –decía- con consecuencias más perniciosas ha sido jamás inventada por el ingenio del hombre que aquella, por la cual, cualquiera de sus estipulaciones pueda ser suspendida durante alguna de las grandes necesidades del gobierno.* El estado de guerra para ser tal, requiere, la declaración del Poder Ejecutivo³ con aprobación del Congreso,⁴ teniendo aquel primero en la misma Constitución los medios instrumentales para preservar el orden y la defensa nacional.⁵

3. Artículo 87 inciso 18 de la *Constitución Nacional*.

4. Artículo 67 inciso 21 de la *Constitución Nacional*.

5. Artículo 23 de la *Constitución Nacional*.

Recordemos que ni siquiera apremiado por las necesidades impostergables de la guerra pudo establecerse la «conscripción industrial» en Inglaterra, país de derecho consuetudinario. Es que cuando los gobiernos precisan constreñir por esas vías a los trabajadores al esfuerzo bélico están vencidos de antemano.

Pero sería en vano ignorar que fuera de los peligros de la guerra exterior, otros, no menores a veces amenazan la estabilidad de los gobiernos y la vigencia del orden institucional y jurídico de las naciones, máxime cuando los primeros carecen del respaldo de una opinión pública que impone, por intuida presencia, recato a las minorías sediciosas. No me refiero a las revoluciones, que, como decía Yrigoyen, están en la ley moral de los pueblos y que, como impulso ideológico y vital de los mismos trascienden de toda circunstancial noción de legalidad. No se puede renunciar a la revolución sin abdicar al derecho a ser libres.

Me refiero a otros estados de conmoción interior que son siempre el resultado de la falta de equilibrio de los factores reales de poder que coexisten en los países democráticos. Ese desajuste cuyo fundamento es esencialmente económico y social, deviene necesariamente un carácter ideológico, que al ser asimilado a las «doctrinas disolventes» permiten mediante el juego de los llamados «poderes de guerra» reprimirlos como actividad sediciosa. Se ignoran así las verdaderas causas del fenómeno y se postergan las justas aspiraciones de los pueblos. El artículo 27 de la ley 13.234, apunta a ese tipo de problema equiparando la Defensa Nacional a la defensa de supuestos principios ideológicos que se identifican con un orden convencional y de momento y afectando a la misma al llamado «servicio civil», es contrario a los principios constitucionales que rigen el derecho de guerra.

Con mayor razón –como lo señala muy bien la Federación Argentina de Colegios de Abogados– cuando sin mediar movilización el Poder Ejecutivo somete a los civiles a tribunales militares. Creemos, como se dijo en el Parlamento argentino que *los derechos*

*del pensamiento son superiores a las necesidades de previsión social, porque la lucha de opiniones es condición del progreso, y en tal sentido descartamos frente al texto constitucional y a la idea del estado de derecho, cualquier forma de guerra interna o ideológica, a la vez que sostenemos que los circunstanciales desajustes en el normal funcionamiento de las instituciones del país, que conduzcan a estados de conmoción interior, tienen remedio adecuado en los poderes –siempre de excepción- que la propia Constitución Nacional confiere al titular del Ejecutivo, conforme al artículo 23, pero que durante el tiempo que persista la suspensión de las garantías constitucionales pueda el Presidente de la República *condenar por sí ni aplicar penas.**

VIII.- Muy largo sería señalar las razones que nos inducen a sostener la insanable falta de eficacia constitucional de la llamada justicia “CONINTES”. Aquí sólo hemos tratado de poner en relieve algunas de las contradicciones que la misma crea, frente al parangonado estado de derecho y al funcionamiento normal de las instituciones y poderes de la República, cuya subsistencia se asevera en alguno de los considerandos del Decreto 2.639/60. Hemos por ello dicho ante la Corte Nacional repitiendo la doctrina de su igual de los Estados Unidos, que *la ley marcial nunca puede existir donde las Cortes están abiertas y en libre y adecuado ejercicio de su jurisdicción.*

Pero no solamente se ha alterado la división y equilibrio de los poderes; se ha destruido la esencia del pacto federal por los más variados medios. Sin intervenir en ellos con el alcance del artículo 5 de la Constitución Nacional se ha privado a las provincias del ejercicio de los poderes de policía de seguridad y la represión de los delitos, al subordinarlos a los Comandos “CONINTES”, de lo que a su vez –y ya por la vía del Decreto 2.639/60- se habría de seguir el otorgamiento de facultades de jueces de instrucción, en sumarios de prevención, que previstos en el Código Militar, iban a ser únicas piezas de convicción para fundar las condenas pronunciadas.

Fueron derivados así a la jurisdicción militar hechos o situaciones reservadas a las provincias, lográndose por medio de un solo y simple decreto (2.639/60) instrumentar todo un sistema de represión. Lo que excedería con mucho las facultades del Congreso de la Nación se obtuvo con la invocación de un estado nacional de emergencia, a saber constituir un cuerpo legal represivo, integrado por leyes penales comunes y militares de competencia federal, provincial y militar, que se entregó discrecionalmente en manos de oficiales de las Fuerzas Armadas para su aplicación, sin posible remedio, recurso o contralor.

Concluamos pues que la Ley 13.234 y el Decreto 2.639/60 significan la supresión lisa y llana de la Constitución Nacional, la desconstitucionalización del Estado, la desaparición del estado de derecho, la suma del poder público.

La justicia “CONINTES” no es justicia, sino acto de poder, poder irresistible que supera la eficacia de las protestas reducidas hasta el momento –salvo la palabra pendiente de la Corte Nacional- a la impotencia que caracteriza a las abstracciones. La libertad en la República ha perdido realidad, por ello, cuando superado este proceso de circunstancial distorsión de las instituciones, vuelvan los magistrados a ocupar los estrados ahora desiertos, habremos de meditar quienes tengamos vocación para el derecho, que los cargos de jueces son dignidades que otorga el pueblo a través de la Constitución y la ley. Que son dignidades que no confieren ni ejercen los soldados.

Colonia Penal Rawson, julio de 1961

SIGNIFICACIÓN Y ALCANCE DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Afrio Pennisi*

Conferencia realizada en la sede de la Unión Obrera Metalúrgica ante miembros del Encuadramiento de Juventud Peronista el 7 de septiembre de 1974.

Compañeros: Haber aceptado dialogar con pares de la Juventud sobre la Ley de Contrato de Trabajo, significa para mí un inmenso honor porque puedo por intermedio de esta reunión dar a conocer cuál ha sido la esencia de esta herramienta que el general Perón ha querido entregar como herencia a la clase trabajadora.

He tratado de explicar esta Ley en todas las reuniones a las que me han invitado, porque los compañeros trabajadores deben conocer cual es la herramienta que los va a defender en el futuro. Pero no ha sido fácil. Cuando tratamos este tema en el Congreso, sectores de las minorías, decían que podría ser mucho más completa, que hacía falta poner algunas otras cláusulas más positivas, y sin embargo –en ese momento- yo recordaba que durante el gobierno del doctor Illia, se modificó la Ley 11.729/34¹ que traía treinta años de vigencia en el

* Senador Nacional (FREJULI) por la provincia de Santa Fe. Dirigente de la Unión Obrera Metalúrgica.

1. Esta ley abordaba el derecho laboral de los empleados, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio (NdE).

país, y por presión de los militares y de los grupos económicos, vetó el 90% de los artículos. Pero hoy, la compañera Presidente de la Nación, a pesar de las presiones existentes de los grandes grupos multinacionales y de los distintos sectores, promulgó esta Ley de Contrato de Trabajo, que es de avanzada en el mundo del trabajo.

Yo voy a ir comentando algunos de los tópicos esenciales, porque es necesario que conozcamos los derechos que como trabajadores poseemos, pero también es imperioso seguir manteniendo este gobierno popular, porque la reacción hará lo posible para derribarlo, y la reacción se encuentra encaramada en distintos sitios para tratar de impedir que sigamos avanzando.

El artículo tercero señala que esta Ley de Contrato de Trabajo rige dentro y fuera de nuestro país, o sea que cuando algunos de nuestros trabajadores contratados en Argentina decidan trabajar en el exterior, el mismo tiene plena vigencia aun en el extranjero, en la medida que lo haga para una empresa radicada aquí.

En su artículo cuarto la Ley otorga como norma positiva para nuestro derecho una concepción humanista del trabajo. Sostiene que el mismo es la actividad productiva y creadora como esencia de la Doctrina Justicialista, y como tal la aplica. El hombre en sí no es una herramienta más, sino que es un individuo que con su esfuerzo posibilita y permite el engrandecimiento de nuestra Patria y como tal es contemplado dentro de nuestro cuerpo legal.

Se consagra el principio de aplicación de la norma y de la condición más favorable para el trabajador. En ese aspecto, también se establece que en caso de duda debe resolverse en favor del mismo. Existían ya algunas medidas, alguna jurisprudencia que establecía esto, pero dependíamos por sobre todas las cosas del criterio de los jueces. Y sabemos que todavía seguimos teniendo una herencia de jueces que no tienen un sentimiento nacional y popular sino que aún son parte del rezago que nos dejó la dictadura militar; por eso en el contrato de trabajo se deja expresamente establecido que en caso de duda debe resolverse siempre en favor del compañero trabajador.

En su artículo décimo séptimo se establece que los usos y costumbres más favorables, aplicables por empresas que están por sobre esa ley, tienen plena validez. Yo quiero agregar al mismo que es mucho más amplio, que existen algunas empresas que alegan tener un sentimiento paternalista hacia el trabajador y cuando llega fin de año le dan otro aguinaldo o le entregan un guardapolvo para los niños en etapa escolar, cuando nosotros sabemos en realidad que no nos regalan nada, sino que le devuelven en mínima parte al trabajador, lo mucho que él produce para su bolsillo; ahora, la ley establece que eso que fue tomado como norma, deberá seguir siendo aplicado.

En su artículo vigésimo segundo indica que el trabajador gozará de los derechos de gratuidad en los procedimientos judiciales. Todos sabíamos que el trabajador, cuando alguna ley no era aplicada por los empresarios, o en caso de despido, debía recurrir a un juicio, y cuando perdía el juicio, tenía que pagar los honorarios. Hoy la Ley establece que toda acción que emprende el trabajador es completamente gratuita y las costas deben ser asumidas por los empresarios.

El artículo trigésimo primero indica que los trabajadores contratados por terceros pasan a ser trabajadores directos del empleador para quien se desempeñan, siendo responsables tanto el contratista como el empleador, de todas las obligaciones. Yo digo siempre que se terminó la trampa en nuestro país porque muchas empresas grandes, por ejemplo las multinacionales, contaban con pseudos contratistas para tratar de burlar a las convenciones colectivas de trabajo y de esa manera no abonar al trabajador el salario correspondiente, o en su defecto, se quedaba gradualmente la empresa con cinco o seis quinzenas sin pagar con toda la secuela que ello acarrearía. Hoy se establece que tanto el contratista como la empresa que recibe el servicio son solidarios, y aunque desaparezca uno el otro es responsable de todo lo que le corresponde al compañero trabajador.

Como no podía ser de otra manera, debido al carácter humanista de nuestra doctrina, se consagra que no puede trabajar ningún niño menor de 14 años, pero también se establece que los mayores de 14

y menores de 18 están facultados por esta Ley ha realizar y recibir lo que fijan estas cláusulas contractuales.

En su artículo quincuagésimo séptimo se establece que los libros que carezcan de algunas formalidades, no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones, ni tendrán valor alguno en los juicios. En tal sentido se dará validez a lo que reclame el trabajador.

Ello se liga con lo que sostiene el artículo sexagésimo primero, el cual expresa que el silencio del empleador ante las reclamaciones de un trabajador, importa reconocimiento tácito a las mismas. Estas situaciones han sido padecidas en carne propia, pues muchas veces efectuábamos un reclamo ante el ministerio de Trabajo y la patronal, para demorar, no concurría al requerimiento y éste era archivado; precisamente por eso, la Ley establece que el silencio del empleador dará validez al reclamo, o sea que se tendrá en cuenta lo que demanda el compañero y (por incomparencia iniciada en acción judicial) debe otorgársele lo pretendido.

El artículo sexagésimo quinto permite a los jueces respecto a la firma de los recibos, apartarse del contenido del documento aun con la firma judicialmente reconocida, si se dieran los elementos que demuestren que la rúbrica se obtuvo bajo presión y con el documento en blanco. Nadie desconoce que se solicita la firma de los recibos de sueldo en blanco; esa es la espada de Damocles que utiliza el empleador contra los trabajadores porque sin al momento de efectivizar el cobro de haberes se intenta hacer un reclamo, se muestra el recibo firmado y se amenaza con el despido. Si el trabajador manifiesta que fue objeto de coacción para lograr su firma, esta Ley le otorga facultades al juez para que le quite validez de prueba al mencionado recibo.

En el artículo septuagésimo segundo se limitan las facultades disciplinarias del empleador y se autoriza al trabajador a cuestionarlas. En nuestro país se utiliza en forma indiscriminada la herramienta de la sanción disciplinaria y hasta ahora, ni el trabajador ni el sindicato tenían participación directa en el trámite de la misma. A partir de esta Ley, antes de ser suspendido un trabajador debe ser

convocado e informado sobre las razones que alega la patronal, pudiendo ser éstas cuestionadas antes de su aplicación. Además en el artículo septuagésimo quinto se establece que transcurridos doce meses, carecen de validez las medidas disciplinarias que se le puedan haber aplicado a un compañero trabajador, evitando que se especule con la acumulación a lo largo de la vida productiva del mismo y pasados los años, se produjera un despido «con causa justa», evitando abonar la indemnización correspondiente.

También se prohíben controles personales que afecten la dignidad del trabajador, cualquier registro debe ser aprobado por la autoridad competente.

Por otro lado, en artículo octogésimo primero se instituye que el empleador no podrá realizar encuestas o investigaciones de la actividad política, religiosa o sindical del trabajador, así como éste podrá expresar libremente su opinión al respecto en los lugares de trabajo. Con ello se da por tierra a las persecuciones pues no se podrá impedir la libertad de expresión ni sancionar a nadie por ese acto.

Asimismo, en el artículo octogésimo tercero se consagra el deber de seguridad que corresponde proporcionar el empleador a su trabajador, incluso el derecho de éste último a negarse a realizar tareas en las que considere que se encuentra en riesgo su integridad, sin que ello afecte su salario. El trabajador posee en esta Ley una herramienta que le permite velar por la existencia de condiciones de salubridad para el desarrollo de sus tareas. Hasta ahora, muchos establecimientos contaban con espacios laborales insalubres, lo cual producía no solo enfermedades sino también envejecimientos prematuros; una vez denunciado el hecho al ministerio de Trabajo, éste fijaba un plazo a la empresa para efectuar las mejoras y reformas, las cuales en múltiples casos no eran ejecutadas. Era más sencillo abonar la multa correspondiente y mantener las malas condiciones señaladas. La Ley sostiene que, de no ser modificadas las condiciones adversas a la salud del trabajador, se le otorga a éste la posibilidad de negarse a trabajar sin que se vea alterado su salario.

En los artículos ciento diecisiete al ciento veinte, se establece que cuando el trabajador sea remunerado en base a comisiones, o que hubiera pactado un porcentaje o bien participaciones en las utilidades o premios, se encuentra habilitado a revisar los libros contables y demás documentaciones al respecto. Con este artículo estamos incursionando dentro de las facultades que un trabajador debe poseer como tal dentro de la empresa. Yo recuerdo –y así lo expresé en la Cámara cuando fijé mi posición sobre este artículo– que el diario *La Prensa* publicó una editorial en la cual se sostenía que estábamos menoscabando las facultades de una empresa; particularmente opino que si una empresa se niega a mostrar sus libros contables a los trabajadores se debe a que lleva adelante una doble contabilidad: los balances «en rojo» se utilizan para calcular comisiones o porcentajes, y en los «azules» figuran las ganancias.

En su artículo ciento sesenta y cuatro se trata el régimen vacacional. Allí se fijan catorce días para el compañero con una antigüedad menor a cinco años, veintiuno para quienes cuenten con diez años de antigüedad; veintiocho a los que superen los veinte años y, más allá de ésta última cifra, treinta y cinco días. La Ley dice, además, que la licencia debe ser gozada y hasta entonces, era abonada al regreso del período estipulado por las partes, por eso se establece que la liquidación correspondiente a a la misma se efectúa antes de su inicio. Si no fuera así, deberá abonarse dos veces y medio el valor correspondiente a ella.

Asimismo se aborda la cuestión del momento en que debe ser comunicado el período vacacional. Anteriormente se lo hacía con 15 días de anticipación, pero a partir de esta Ley deberá ser informado con sesenta días de antelación, con el objetivo de que el trabajador pueda organizar al personal. Cuando se trata de una pareja deberán recibir sus vacaciones en forma conjunta. Y para cortar de raíz con el drama de los «entenados» de una fábrica, donde los «acomodados» recibían sus vacaciones en verano y el resto en invierno, se fija que por lo menos, uno de cada tres períodos deberá ser gozado por el

trabajador en temporada estival. Por otra parte, muchas empresas tenían por costumbre cerrar el establecimiento por treinta días llegado el receso vacacional; de esta forma, los trabajadores que poseían un período menor de vacaciones eran suspendidos, viéndose así afectados sus ingresos. Se ha fijado que los compañeros trabajadores deben percibir la totalidad del salario durante el período en que el establecimiento se encuentre cerrado.

Otro punto del artículo está relacionado con los feriados. Existen feriados nacionales que son pagos, pero en el caso de los feriados no laborables, la empresa está facultada a decidir si abre o no sus puertas. En este último caso, la Ley sostiene que corresponde abonar el jornal por esos días no trabajados.

En su artículo ciento noventa y tres se trata la protección a la maternidad. Respecto de este artículo quiero contarles una anécdota personal. Fui invitado a un programa televisivo para explicar distintos aspectos de la Ley y al referirme al tema de la protección de derechos femeninos, me explayé sobre las pautas establecidas. El programa estaba siendo observado por el compañero presidente Juan Domingo Perón y su esposa, que en el acto mandó una nota por medio de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia, indicándonos la necesidad de extremar las seguridades de las compañeras en estado de embarazo. Entre otras cosas, se nos solicitaba velar por su estabilidad e impedir que existieran abusos por parte de la patronal; es por ello que este artículo establece que no puede ser despedida una compañera trabajadora mientras transita un embarazo, a lo que se suma que (de ser separada de su puesto durante la gestación o en el primer año posterior al nacimiento de su hijo) el empleador deberá abonar – más allá de la indemnización doble que le corresponde por ley- dos años de salario por el perjuicio que causa.

El artículo ciento noventa y seis termina con una de las argucias que utilizaban los empleadores cuando un compañero trabajador se aprestaba a contraer matrimonio: procedían a despedir a ambos contrayentes. El mismo establece que no puede ser despedido ningún

compañero por contraer matrimonio, ni 6 meses antes ni 12 meses después del mismo, y si lo hicieren, además de las indemnizaciones correspondientes por ley deberán abonarle un año completo de salario.

El artículo doscientos trece da plena vigencia al federalismo, desde el momento en que se reconoce que las provincias están facultadas para dictar normas referentes a la jornada de trabajo, en la medida que las mismas no sean inferiores a 44 horas semanales. La legislatura de la provincia de Santa Fe acaba de sancionar una ley que fija la jornada de 44 horas debiendo el trabajador percibir por ello el valor de 48. También la provincia de Buenos Aires está tratando una propuesta similar en su Legislatura.

Vinculado a ello, el artículo doscientos veintiuno instituye la prohibición de trabajar después de las 13 horas los días sábados y hasta las 24 horas de los días domingos. Significa ello que esta Ley conlleva una convicción respecto a la importancia de la unidad e integración familiar, cuestión para la cual es necesario posibilitar que el compañero trabajador pueda los sábados por la tarde y los domingos, gozar de la compañía de su familia.

Por medio del artículo doscientos veinticuatro se establecen sanciones al empleador con un 100% de recargo, por descansos semanales no otorgados. Indudablemente, en múltiples ocasiones, el trabajador se veía obligado a realizar tareas sábados y domingos por necesidades de diverso tipo, no otorgándosele un descanso compensatorio y es por ello que la ley apunta a poner fin a esta injusticia en nuestro país.

Ya en el artículo doscientos veinticinco encontramos que no podrá ser suspendido un compañero por razones económicas o disciplinarias, mientras se encuentre enfermo. Frecuentemente, cuando un trabajador enfermaba, para no pagar los días que perdurase la afección, el empleador aplicaba medidas disciplinarias que culminaban en una suspensión. Acorde a lo establecido por la Ley, no solo deberá

abonar su sueldo sino también las cargas de familia. La ley 11.729,² establecía con respecto a la enfermedad y accidente inculpable que correspondía el pago de tres meses de salario al compañero con una antigüedad mayor de 10 años. Hoy se sostiene que al trabajador que posea una antigüedad menor a 5 años, le corresponden 6 meses pagos por enfermedad. En el caso de antigüedad mayor a los 5 años, le corresponden 12 meses.

Frente al hecho de certificar la enfermedad –el artículo doscientos veintisiete– se especifica que la empresa no podrá imponer como único a su médico laboral, pues la ley habilita al trabajador a elegir su propio profesional en caso de discrepancia. Por otra parte, la falta de aviso a la patronal de la enfermedad del trabajador no altera la percepción de la remuneración sobre dichos días; ello busca resolver un problema que los empleadores planteaban: como no eran avisados en tiempo y forma de la situación del trabajador no correspondía el pago del salario.

La ley anterior establecía que al empleado enfermo, luego de vencido el plazo del pago, le era reservado hasta un año más el puesto de trabajo; finalizado dicho período, en caso de tener como secuela una disminución física, se le pagaba media indemnización solamente, quedando desocupado con su enfermedad y con el drama que ello significaba para sí mismo y su grupo familiar. Esta Ley prevé que, vencido el plazo de un año, la indemnización que le correspondiere será doble, obligando a su vez al empleador a otorgar alguna tarea acorde a su disminución física dentro del establecimiento, manteniendo así la fuente de trabajo. En caso de que ello no fuese posible, además de la doble indemnización, el trabajador deberá percibir un año de salario por el perjuicio ocasionado.

2. Esta Ley había sido sancionada en 1934 y refería al Código de Comercio, la cual fue modificada por el decreto 13.839/46 con el Estatuto de empleados administrativos de empresas periodísticas y la Ley 12.981/47 que establece el Estatuto de empleados y obreros de casas de renta (Nde).

En el artículo doscientos cuarenta y tres se consagra un derecho primordial para los trabajadores: el derecho de huelga. Se dispone que la misma suspende el contrato de trabajo pero no lo rompe, por lo que la participación en ella, en ningún caso puede ser causal de despido. Será ilegal no permitir la reincorporación del personal a sus tareas una vez terminada la medida de acción directa. Si la huelga fuera por responsabilidad evidente del empleador (falta de pago de los salarios, por ejemplo) el tiempo que perdure el cese de actividades también deberá percibirse como laborable.

Referente a los preavisos e indemnizaciones se implementa la antelación de un mes para el preaviso al compañero que tiene una antigüedad menor a 5 años, dos meses para aquel cuya antigüedad sea menor a 10 años y 3 meses para quien posea una antigüedad mayor. Las indemnizaciones se calcularán por antigüedad, correspondiendo un mes de sueldo por año de servicio –o fracción de tres meses- y se tomará como base la mejor retribución mensual percibida durante el último año o plazo de prestación de servicio, pero se establece aquí también como tope indemnizatorio a tres salarios mínimos vital y móvil.

Compañeros, al tratar el artículo doscientos sesenta y nueve estamos tratando un tema tabú, pues nos referimos al concubinato, por eso importante que este punto resulte claro. Los peronistas somos profundamente cristianos y bregamos por la integridad de la familia, por eso la Ley de Contrato de Trabajo ha querido reflejar la realidad que se vive en el mundo y en el país. No podemos ocultar ni dejar de lado los cambios en la metodología familiar, por ello si una mujer convive por el lapso de 2 años, su compañero tiene derecho a percibir todo lo que legalmente le hubiera correspondido en caso de haber contraído matrimonio. Si el compañero es casado y fuera separado legalmente, a la compañera que hubiera convivido 5 años con él, le corresponde también percibir todo lo que por derecho obtendría si la unión civil se hubiese concretado.

La situación emergente del país, resabio que nos dejó la dictadura militar,³ llevó a los compañeros jubilados a padecer las consecuencias, a través de la percepción de haberes bajos. El artículo doscientos setenta y cuatro contempla la situación en la cual los empresarios, abusando de la mencionada condición, ponen al jubilado en competencia con los trabajadores laboralmente activos, pagándoles un salario inferior y a la mínima queja, eran objeto de despido sin indemnización. La Ley prevé que un jubilado que reingresa al ciclo laboral posee los mismos derechos y las mismas obligaciones que cualquier trabajador activo. Si fuera despedido deberá abonársele la indemnización que le pudiera haber correspondido a cualquier compañero en actividad.

En el artículo ciento tres se habla de depreciación monetaria. Con frecuencia los empleadores, abusándose de las circunstancias, prolongaban un juicio laboral lo máximo posible, porque resultaba más oneroso abonar la cifra correspondiente al ser iniciado el mismo que 3, 4 ó 5 años más tarde. Para terminar con ese panorama la ley indica que, una vez culminada la acción judicial, tendrá que abonarse (además de costas e intereses) la indemnización correspondiente más la diferencia al valor actual de la moneda, tomando como base la depreciación que se hubiere producido por la inflación desde el comienzo de la acción judicial hasta su final.

Compañeros, he querido sintetizar así, en este panorama rápido la Ley de Contrato de Trabajo, la cual es una herramienta que el peronismo entrega a los trabajadores para su defensa. También quiero recalcar que ello tendrá plena validez en la medida que se encuentre al frente un gobierno popular, y siempre y cuando seamos capaces de defender dicho gobierno. De ello no tengo ninguna duda. Por eso,

3. Refiere a aquella que transcurrió entre 1966 y 1973 en la que gobernaron los generales Juan Carlos Onganía, Roberto M. Levingston y Alejandro A. Lanusse (NdE).

es indispensable que hoy más que nunca perdure la unidad entre los compañeros, dejando de lado todo tipo de divisiones.

Resultaba imperioso para mí dar a conocer la labor del Congreso de la Nación en un clima de paz y convivencia y el tratamiento que allí se le otorga a las leyes enviadas por el Poder Ejecutivo, teniendo en cuenta la premisa que dejara el general Perón: *mejor que decir es hacer, mejor que prometer es realizar*.

LEY N^o 20.744

DE CONTRATOS DE TRABAJO

Sancionada: septiembre 11 de 1974.

Promulgada: septiembre 20 de 1974.

ARTICULO 1^o — Apruébase el régimen del contrato de trabajo (L.C.T.), cuyas disposiciones se considerarán incorporadas a la presente y se observarán como ley de la Nación.

ARTICULO 2^o — 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.

ARTICULO 3^o — Las disposiciones de los artículos 15, 22, 29, 35, 51, 60, 61, 62, 63, 65 segundo párrafo, 66, 75, 87, 104 primer párrafo, 107, 123, 194, 197, 218, 224, 264 segundo párrafo, 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.

ARTICULO 4^o — Las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley se entenderán ampliadas a los plazos previstos en la misma.

ARTICULO 5^o — Los plazos de caducidad establecidos en la ley de contrato de trabajo se computarán a partir de la fecha de su vigencia.

ARTICULO 6^o — 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.

ARTICULO 7^o — 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 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 2.446/56, 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.

ARTICULO 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, primer párrafo, de la ley de contrato de trabajo.

ARTICULO 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.

ARTICULO 10. — Facúltase al Poder Ejecutivo para ordenar las leyes mencionadas en el artículo 7º de la presente ley.

ARTICULO 11. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I

Disposiciones Generales

Fuentes de regulación

Artículo 1º — 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.

Ámbito de aplicación

Art. 2º — 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 aquéllos 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.

Ley aplicable

Art. 3º — 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.

Concepto de trabajo

Art. 4º — 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. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Empresa – Empresario

Art. 5º — 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 éstos en la gestión y dirección de la “empresa”.

Establecimiento

Art. 6º — 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.

Condiciones menos favorables – Nulidad

Art. 7º — 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 art. 46 de esta ley.

Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo

Art. 8º — 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.

El principio de la norma más favorable para el trabajador

Art. 9º — 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.

Conservación del contrato

Art. 10. — En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Principios de interpretación y aplicación de la ley

Art. 11. — 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.

Irrenunciabilidad

Art. 12. — 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.

Sustitución de las cláusulas nulas

Art. 13. — 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 éstas.

Nulidad por fraude laboral

Art. 14. — 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.

Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios - Su validez

Art. 15. — Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo - Su exclusión

Art. 16. — 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.

Usos y costumbres - Prácticas de empresas

Art. 17. — 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.

Prohibición de hacer discriminaciones

Art. 18. — Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Desigualdades creadas por la ley

Art. 19. — Las desigualdades que creara esta ley en favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Tiempo de servicio

Art. 20. — 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.

Plazo de preaviso

Art. 21. — 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.

Gratuidad

Art. 22. — 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.

TITULO II

Del contrato de trabajo en general

CAPITULO I

Del contrato y la relación de trabajo

Contrato de trabajo

Art. 23. — 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 ésta, 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.

Relación de trabajo

Art. 24. — Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Presunción de la existencia del contrato de trabajo

Art. 25. — 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.

Efectos del contrato sin relación de trabajo

Art. 26. — 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.

CAPITULO II

De los sujetos del contrato de trabajo

Trabajador

Art. 27. — 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.

Empleador

Art. 28. — 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.

Socio-empleado

Art. 29. — Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta 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.

Auxiliares del trabajador

Art. 30. — Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Interposición y mediación - Solidaridad

Art. 31. — 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.

Subcontratación y delegación - Solidaridad

Art. 32. — 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 ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos 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 aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

Empresas subordinadas o relacionadas - Solidaridad

Art. 33. — 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.

CAPITULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

Capacidad

Art. 34. — 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.

Facultad para estar en juicio

Art. 35. — 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.

Facultad de libre administración y disposición de bienes

Art. 36. — 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.

Menores emancipados por matrimonio

Art. 37. — Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Actos de las personas jurídicas

Art. 38. — 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.

CAPITULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

Principio general

Art. 39. — El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal y no fungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se le 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.

Servicios excluidos

Art. 40. — No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Trabajo ilícito

Art. 41. — 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.

Trabajo prohibido

Art. 42. — 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.

Nulidad del contrato de objeto ilícito

Art. 43. — El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

Nulidad del contrato de objeto prohibido - Inoponibilidad al trabajador

Art. 44. — 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.

Prohibición parcial

Art. 45. — Si el objeto del contrato fuese sólo 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.

Nulidad por ilicitud o prohibición - Su declaración

Art. 46. — 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.

CAPITULO V

De la formación del contrato de trabajo

Consentimiento

Art. 47. — El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

Enunciación del contenido esencial - Suficiencia

Art. 48. — 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.

Contrato por equipo - Integración

Art. 49. — 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.

Intervención de oficinas de colocación

Art. 50. — 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.

Incorporación del trabajador - Obligatoriedad - Resarcimiento de daños

Art. 51. — 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 aquél hubiere percibido de haberse operado su incorporación.

CAPITULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Forma

Art. 52. — 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.

Nulidad por omisión de la forma

Art. 53. — 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.

Prueba

Art. 54. — El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 25 de esta ley.

Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo

Art. 55. — 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.

Libro especial - Formalidades - Prohibiciones

Art. 56. — 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.

Omisión de formalidades - Carencia de validez probatoria

Art. 57. — Los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescritas 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.

Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor

Art. 58. — Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Omisión de su exhibición - Inversión de la carga de la prueba - Declaración jurada

Art. 59. — 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 éstos 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.

Remuneraciones - Inversión de la carga de la prueba - Facultad de los jueces

Art. 60. — 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.

Intimaciones - Presunción

Art. 61. — 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.

Renuncia al empleo - Exclusión de presunciones a su respecto

Art. 62. — 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.

Despido- Presunción

Art. 63. — Probada por el trabajador la existencia de la relación del trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario.

Firma - Impresión digital

Art. 64. — 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.

Firma en blanco - Invalidez - Modos de oposición

Art. 65. — La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste 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.

Formularios

Art. 66. — 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.

CAPITULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Obligación genérica de las partes

Art. 67. — Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo 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.

Principio de la buena fe

Art. 68. — 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.

Facultad de organización

Art. 69. — 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 éste.

Facultad de dirección

Art. 70. — 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.

Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo

Art. 71. — El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Facultades disciplinarias - Limitación

Art. 72. — 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.

Modalidades de su ejercicio

Art. 73. — 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 éstos 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.

Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria

Art. 74. — No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Suspensiones disciplinarias anteriores

Art. 75. — Transcurridos doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

Controles personales

Art. 76. — 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.

Conocimiento

Art. 77. — Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éstos.

Aprobación

Art. 78. — 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.

Reglamentaciones

Art. 79. — 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.

Reconocimientos médicos

Art. 80. — Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse según lo previsto en el artículo 227 de esta ley.

Encuestas y pesquisas - Prohibición - Libertad de expresión

Art. 81. — 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.

Pago de la remuneración

Art. 82. — El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Deber de seguridad

Art. 83. — 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 trasgresión 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.

Reintegro de gastos y resarcimiento de daños

Art. 84. — El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos sufridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Deber de protección - Alimentación y vivienda

Art. 85. — El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla 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.

Deber de ocupación

Art. 86. — 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.

Deber de diligencia e iniciativa del empleador

Art. 87. — 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.

Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo

Art. 88. — 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 éste 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 éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Igualdad de trato

Art. 89. — 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.

Derechos de escalafón, ascensos y preferencias

Art. 90. — 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.

Inveniones del trabajador

Art. 91. — Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, 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.

Preferencia del empleador - Prohibición - Secreto

Art. 92. — 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.

Deberes de diligencia y colaboración

Art. 93. — 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.

Deber de fidelidad

Art. 94. — 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.

Cumplimiento de órdenes e instrucciones

Art. 95. — 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.

Responsabilidad por daños

Art. 96. — El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Deber de no concurrencia

Art. 97. — El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

Auxilios o ayudas extraordinarias

Art. 98. — 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.

TITULO III

De las modalidades del contrato de trabajo

CAPITULO I

Principios generales

Indeterminación del plazo

Art. 99. — 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.

Alcance

Art. 100. — 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.

Prueba

Art. 101. — La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

CAPITULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

Duración

Art. 102. — El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Deber de preavisar - Conversión del contrato

Art. 103. — 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 originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99, segunda parte, de esta ley.

Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización

Art. 104. — 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 falta 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 éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

CAPITULO III

Del contrato de trabajo de temporada

Caracterización

Art. 105. — 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.

Equiparación a los contratos a plazo fijo - Permanencia

Art. 106. — 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.

Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad

Art. 107. — 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.

CAPITULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Caracterización

Art. 108. — 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 éste, 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.

Aplicación de la ley - Condiciones

Art. 109. — 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.

CAPITULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Caracterización - Relación directa con el empleador - Sustitución de integrantes - Salario colectivo - Distribución - Colaboradores

Art. 110. — 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 aquél.

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 aquél.

Trabajo prestado por integrantes de una sociedad - Equiparación - Condiciones

Art. 111. — 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.

TITULO IV

De la remuneración del trabajador

CAPITULO I

Del sueldo o salario en general

Concepto

Art. 112. — 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 éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Formas de determinar la remuneración

Art. 113. — 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.

Formas de pago - Prestaciones complementarias

Art. 114. — 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.

Viáticos

Art. 115. — 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.

Remuneración en dinero

Art. 116. — 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.

Comisiones

Art. 117. — Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas, con prescindencia de su resultado.

Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución

Art. 118. — 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 aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Participación en las utilidades - Habilidadación o formas similares

Art. 119. — Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Verificación y control

Art. 120. — 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

éstos 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.

Salarios por unidad de obra

Art. 121. — 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.

Propinas

Art. 122. — 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.

Determinación de la remuneración por los Jueces

Art. 123. — 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.

Onerosidad - Presunción

Art. 124. — El trabajo no se presume gratuito.

CAPITULO II

Del salario mínimo vital y móvil

Concepto

Art. 125. — 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.

Alcance

Art. 126. — 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.

Modalidades de su determinación

Art. 127. — 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.

Prohibición de abonar salarios inferiores

Art. 128. — Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijan 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.

Movilidad y uniformidad

Art. 129. — El salario mínimo vital será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales.

Inembargabilidad

Art. 130. — El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPITULO III

Del salario mínimo profesional

Concepto - Relación con el salario mínimo vital

Art. 131. — 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.

Oportunidad de su determinación

Art. 132. — 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.

CAPITULO IV

De los salarios profesionales

Concepto - Remuneraciones superiores

Art. 133. — 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.

CAPITULO V

Del sueldo anual complementario

Concepto

Art. 134. — 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.

Épocas de pago

Art. 135. — 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.

Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional

Art. 136. — 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.

CAPITULO VI

De la tutela y pago de la remuneración

Medios de pago - Control - Ineficacia de los pagos

Art. 137. — 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 requirente.

El pago que se efectúe sin cumplir con tales requisitos será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

Pago en dinero - Ordenes de pago

Art. 138. — 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 éste 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.

Constancias bancarias - Pruebas de pago

Art. 139. — La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

Períodos de pago

Art. 140. — 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.

Remuneraciones accesorias

Art. 141. — Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

En caso que la retribución accesoría 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.

Plazo

Art. 142. — 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.

Días, horas y lugar de pago

Art. 143. — 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 aquél, 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 requirente.

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.

Adelantos - Autorización previa

Art. 144. — 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.

Retenciones - Deducciones y compensaciones

Art. 145. — 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.

Excepciones

Art. 146. — 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 expenden 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.

Porcentaje máximo de retención - Autorización administrativa - Conformidad del trabajador

Art. 147. — 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 art. 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.

Otros recaudos - Control

Art. 148. — 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.

Daños graves e intencionales - Caducidad

Art. 149. — 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.

Contratistas e intermediarios

Art. 150. — 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 éstos, 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 éstos 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.

Mora

Art. 151. — La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el sólo 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.

Recibos y otros comprobantes de pago

Art. 152. — 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.

Doble ejemplar

Art. 153. — El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Contenido necesario

Art. 154. — 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 Art. 12 del decreto-ley 17.250/67;

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 éstas, 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.

Recibos separados

Art. 155. — 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 éstas en cuanto sean

pertinentes. Ello en la medida en que no medie una autorización administrativa facultando al empleador a usar un recibo único.

Validez probatoria

Art. 156. — El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los arts. 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.

Conservación - Plazo

Art. 157. — 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.

Libros y registros - Exigencia del recibo del pago

Art. 158. — 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.

Renuncia - Nulidad

Art. 159. — 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.

Recibos y otros comprobantes de pago especiales

Art. 160. — 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.

Cuota de embargabilidad

Art. 161. — 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.

Cesión

Art. 162. — 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.

Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios

Art. 163. — 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.

TITULO V

De las vacaciones y otras licencias

CAPITULO I

Régimen general

Licencia ordinaria

Art. 164. — 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.

Requisitos para su goce - Comienzo de la licencia

Art. 165. — 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 aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Tiempo trabajado - Su cómputo

Art. 166. — 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.

Falta de tiempo mínimo - Licencia proporcional

Art. 167. — 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, éste 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.

Época de otorgamiento - Comunicación

Art. 168. — El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º 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 éstas por los menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Retribución

Art. 169. — 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 éste 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.

Indemnización

Art. 170. — 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.

Omisión del otorgamiento - Falta de pago de los salarios

Art. 171. — 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 éste debe gozar de la licencia, no abonase los salarios al comenzar la misma.

CAPITULO II

Régimen de las licencias especiales

Clases

Art. 172. — 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 estuviere 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.

Salario - Cálculo

Art. 173. — 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.

Día hábil

Art. 174. — 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 domingos, feriados o no laborables.

Licencia por exámenes - Requisitos

Art. 175. — 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.

CAPITULO III

Disposiciones comunes

Compensación en dinero - Prohibición

Art. 176. — Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 170 de esta ley.

Trabajadores de temporada

Art. 177. — 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.

Regímenes más favorables

Art. 178. — 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.

Acumulación

Art. 179. — 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.

TITULO VI

De los feriados obligatorios y días no laborales

Art. 180. — Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal y convencional que los regule.

Aplicación de las normas sobre descanso semanal - Salario - Suplementación

Art. 181. — 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.

Días no laborables - Opción

Art. 182. — 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.

Condiciones para percibir el salario

Art. 183. — 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.

Salario - Su determinación

Art. 184. — 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.

Caso de accidente o enfermedad

Art. 185. — 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.

Trabajo a domicilio

Art. 186. — 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.

TITULO VII **Trabajos de mujeres**

CAPITULO I Disposiciones generales

Capacidad - Prohibición de trato discriminatorio

Art. 187. — 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.

Jornada de trabajo

Art. 188. — 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.

Trabajo nocturno - Espectáculos públicos

Art. 189. — 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.

Descanso al mediodía

Art. 190. — 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.

Trabajo a domicilio - Prohibición

Art. 191. — Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

Tareas penosas, peligrosas o insalubres - Prohibición

Art. 192. — 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.

CAPITULO II

De la protección de la maternidad

Prohibición de trabajar - Conservación del empleo - Despido por causa del embarazo

Art. 193. — 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.

Presunción

Art. 194. — 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.

Descansos diarios por lactancia

Art. 195. — 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.

CAPITULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Nulidad

Art. 196. — 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.

Presunción

Art. 197. — 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.

Indemnización especial

Art. 198. — 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.

CAPITULO IV

Del estado de excedencia

Distintas situaciones - Opción en favor de la mujer

Art. 199. — 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.

Reingreso

Art. 200. — El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por el empleador a solicitud de aquélla 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.

Requisito de antigüedad

Art. 201. — 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.

Compensación por tiempo de servicio

Art. 202. — 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.

Opción tácita

Art. 203. — 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.

TITULO VIII

Del trabajo de los menores

Disposiciones generales - Capacidad - Igualdad de remuneración - Aprendizaje y orientación profesional

Art. 204. — 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.

Certificado de aptitud física

Art. 205. — 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.

Menores de 14 años - Prohibición de su empleo

Art. 206. — 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 sólo 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.

Jornada de trabajo - Trabajo nocturno

Art. 207. — 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 sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

Descanso al mediodía - Trabajo a domicilio - Tareas penosas, peligrosas o insalubres – Remisión

Art. 208. — 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.

Ahorro

Art. 209. — 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 éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciocho (18) años de edad.

Importe a depositar - Comprobación

Art. 210. — 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 aquélla.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente artículo.

Vacaciones

Art. 211. — 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.

Accidente o enfermedad - Presunción de culpa del empleador

Art. 212. — 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.

TITULO IX

De la duración del trabajo y descanso semanal

CAPITULO I

Jornada de trabajo

Determinación

Art. 213. — 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.

Concepto - Distribución del tiempo de trabajo - Limitaciones

Art. 214. — 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.

Jornada reducida o de tiempo limitado

Art. 215. — 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.

Límite máximo: excepciones

Art. 216. — 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.

Trabajo nocturno e insalubre

Art. 217. — 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.

Horas suplementarias

Art. 218. — 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.

Horario - Anuncios

Art. 219. — 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.

Obligación de prestar servicios en horas suplementarias

Art. 220. — 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.

CAPITULO II

Del descanso semanal

Prohibición de trabajar

Art. 221. — 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.

Salarios

Art. 222. — La prohibición de trabajo establecida en el artículo 221 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviera asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma.

Excepciones - Exclusión

Art. 223. — En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

Salarios por días de descanso no gozados

Art. 224. — 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.

TITULO X

De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

CAPITULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

Plazo — Remuneración

Art. 225. — 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 una vez 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 aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Aviso al empleador

Art. 226. — 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.

Elección del médico - Control - Caso de discrepancia

Art. 227. — 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, éste 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.

Conservación del empleo

Art. 228. — 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 aquéllos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.

Reincorporación

Art. 229. — 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 éste 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.

Despido del trabajador

Art. 230. — 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 aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

CAPITULO II

Servicio militar y convocatorias especiales

Reserva del empleo - Cómputo como tiempo de servicio

Art. 231. — El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste 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.

CAPITULO III

Del desempeño de cargos electivos

Reserva del empleo

Cómputo como tiempo de servicio

Art. 232. — 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.

Despido o no reincorporación del trabajador

Art. 233. — Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación del artículo 232, éste 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.

CAPITULO 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

Reserva del empleo -Cómputo como tiempo de servicio - Fuero sindical

Art. 234. — Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren 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.

CAPITULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Requisitos de su validez

Art. 235. — 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.

Justa causa

Art. 236. — 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.

Plazo máximo - Remisión

Art. 237. — 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.

Fuerza mayor

Art. 238. — 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 ésta.

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.

Situación de despido

Art. 239. — 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 éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Salarios de suspensión

Art. 240. — 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, éste 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.

Suspensión preventiva - Denuncia del empleador y de terceros

Art. 241. — Cuando la suspensión se origine en denuncia efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél 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.

Suspensiones injuriosas

Art. 242. — 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 éste, le darán derecho a considerarse en situación de despedido.

CAPITULO VI

Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa

Alcance - Reintegración del trabajador - Prohibición de trato discriminatorio

Art. 243. — La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan la prestación de los servicios sólo 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.

Sustitución del trabajador - Prohibición

Art. 244. — 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 encuentra revistando en la empresa.

Huelga por culpa del empleador - Remuneraciones

Art. 245. — 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.

TITULO XI

De la transferencia del contrato de trabajo

Transferencia del establecimiento

Art. 246. — 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.

Situación de despido

Art. 247. — El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infriese 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 mediere 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.

Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento

Art. 248. — 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 éstos, 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.

Solidaridad

Art. 249. — 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 aquél.

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 existente 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.

Cesión del personal

Art. 250. — La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Transferencia a favor del Estado

Art. 251. — 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 conengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresa del Estado similares.

TITULO XII

De la extinción del contrato de trabajo

CAPITULO I

Del preaviso

Plazos

Art. 252. — 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 fijen 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.

Indemnización substitutiva

Art. 253. — 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.

Comienzo del plazo - Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido

Art. 254. — 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.

Retractación

Art. 255. — El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Prueba

Art. 256. — La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Extinción - Renuncia al plazo faltante - Eximición de la obligación de prestar servicios

Art. 257. — 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.

Licencia diaria

Art. 258. — 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.

Obligaciones de las partes

Art. 259. — 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.

Nulidad

Art. 260. — 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 éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

CAPITULO II

De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador

Forma

Art. 261. — 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 ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 256 de esta ley.

CAPITULO III

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Formas y modalidades

Art. 262. — 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.

CAPITULO IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Justa causa

Art. 263. — 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.

Comunicación - Causas de oposición

Art. 264. — 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.

Delitos - Abandono del trabajo

Art. 265. — 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 sólo 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.

Indemnización por antigüedad o despido

Art. 266. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste 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 decreto-leyes sus montos se incrementarán en un 50 por ciento.

Despido indirecto

Art. 267. — Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 253, 254 y 266.

CAPITULO V

De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Monto de la indemnización

Art. 268. — 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.

CAPITULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Indemnización por antigüedad - Monto - Beneficiarios

Art. 269. — En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/68 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.

CAPITULO VII

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Condiciones - Monto de la indemnización

Art. 270. — 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 ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 268 de esta ley.

CAPITULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Monto de la indemnización - Remisión

Art. 271. — 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.

CAPITULO IX

De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador

Calificación de la conducta del empleador - Monto de la indemnización

Art. 272. — Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla 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.

CAPITULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Obligación de preavisar - Plazo de mantenimiento de la relación

Art. 273. — 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.

Trabajador jubilado

Art. 274. — 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.

CAPITULO XI

De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

Incapacidad e inhabilidad - Monto de la indemnización

Art. 275. — 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.

CAPITULO XII

De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa

Procedimiento de crisis

Art. 276. — 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.

CAPITULO XIII

Disposición común

Reingreso del trabajador - Deducción de las indemnizaciones percibidas

Art. 277. — 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.

TITULO XIII

De la prescripción y caducidad

Plazo común

Art. 278. — 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.

Créditos por remuneraciones

Art. 279. — En igual plazo prescribirán los créditos por remuneraciones, debiendo computarse el mismo a partir del momento fijado por la ley para su pago.

Accidentes y enfermedades profesionales

Art. 280. — 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.

Suspensión - Actuaciones administrativas - Constitución en mora del empleador

Art. 281. — 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.

Suspensión - Demanda contra terceros - Inactividad procesal - Gestión sindical

Art. 282. — 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 indisponibles para el trabajador, debiendo los jueces suplir aquélla, 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.

Caducidad

Art. 283. — No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

Pago insuficiente

Art. 284. — 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.

TITULO XIV

De los privilegios

CAPITULO I

De la preferencia de los créditos laborales

Alcance

Art. 285. — 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.

Causahabientes

Art. 286. — Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Acuerdos conciliatorios o liberatorios

Art. 287. — 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.

Irrenunciabilidad

Art. 288. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

Exclusión del fuero de atracción

Art. 289. — 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; éstas 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.

Derecho de pronto pago

Art. 290. — 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.

Continuación de la empresa

Art. 291. — 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.

CAPITULO II

De las clases de privilegios

Privilegios especiales

Art. 292. — 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 aquél 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.

Bienes en poder de terceros

Art. 293. — Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo 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.

Preferencia

Art. 294. — Los créditos previstos en el artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquiera 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.

Obras y construcciones - Contratistas

Art. 295. — 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 sólo 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.

Subrogación

Art. 296. — 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.

Privilegios generales

Art. 297. — 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.

Disposiciones comunes

Art. 298. — 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 sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TITULO XV

Disposiciones complementarias

Extensión del artículo 198 al caso del trabajador

Art. 299. — 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.

Conducta maliciosa y temeraria

Art. 300. — 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.

Actualización por depreciación monetaria

Art. 301. — 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 septiembre del año mil novecientos setenta y cuatro.

— Registrado bajo el N° 20.744 —



40 Aniversario de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo [LEY N° 20.744]