

Publicado en www.relatsargentina.com

RECUERDOS DE 1976 LA DEMOLICIÓN DE LA LEY CONTRATO DE TRABAJO

**Alvaro Orsatti
RELATS, junio 2024**

El sindicalismo argentino tiene una saludable rutina: recordar todos los 24 de marzo el golpe cívico-militar de 1976 que, para un buen número de analistas, ha sido el comienzo del ciclo largo de retrocesos de la sociedad argentina.

Estos recuerdos incluyen un aspecto particular, directamente ligado a los trabajadores: a menos de un mes de asumido (el 23 de abril), el gobierno decretó una extensa reforma de la ley de Contrato de Trabajo que el gobierno justicialista (1973-76) había aprobado en septiembre de 1974, es decir, había cumplido apenas un año y medio de vigencia. La ley 20744, en perspectiva, tiene que ser considerada un momento culminante del derecho del trabajo

argentino, por su sistematización de normas ya existentes, con el agregado de otros nuevos temas tratados de manera progresista.

El laboralista que más se ha ocupado de reconstruir este episodio, Héctor Recalde, contabilizó que la reforma *había desaparecido* 27 de sus artículos y alterado 99 más, siempre retrocediendo respecto de los derechos adquiridos.

Recalde se ha destacado también por promover, durante su ciclo de diputado nacional a cargo del área temática especializada en trabajo de esa Cámara una re-reforma de aquella de 1976, lo que fue muy parcialmente alcanzado (en otro artículo se porporcionan los detalles, como parte de su dinámica legislativa completa, que alcanzó a 60 iniciativas).

A continuación se sintetiza el balance regresivo de la reforma de 1976, enteramente con base en el trabajo de Recalde.

1. Eliminaciones

- 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;
- de despido en caso de prueba de la existencia de la relación de trabajo y su cesación;}
- de la obligación de poner en conocimiento del trabajador los controles personales adoptados por la empresa;
- de la obligación de preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos

superiores, y a los trabajadores vinculados por contrato eventual o de temporada para cubrir cargos permanentes;

-de la actualización periódica del salario mínimo vital y móvil conforme a las variaciones del costo de vida sin admitirse quitas zonales;

- del salario mínimo profesional;

-del 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 estas fueran injuriosas o agraviantes;

-de 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;

-de 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;

-de los artículos N° 243, N° 244 y N° 245, referidos al derecho de huelga;

-de la aplicación de la LCT a las actividades reguladas por estatutos especiales, cuando sus disposiciones fueran más favorables que las del estatuto;

-de la aplicación de las normas más favorables de la LCT (respecto de la ley extranjera) a los contratos celebrados en la Argentina para ser cumplidos en el extranjero;

-de la aplicación del principio in dubio pro operario cuando la duda recayese sobre la prueba producida en juicio;

-del plazo de preaviso omitido como tiempo de servicio;

-de la responsabilidad solidaria, en las situaciones de tercerización, de las empresas principales. Para los supuestos de grupos

económicos, la LCT 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;

- de la solidaridad en los supuestos en que hubieran mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria;

- de, en relación con los libros, registros, planillas y otros elementos del valor probatorio de los empleadores, en cuanto a que estos deben llevar con determinadas formalidades. 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;

- se 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 este no realizara los trabajos o proporcionara los elementos dispuestos por la autoridad administrativa al declarar la insalubridad del lugar de trabajo.

- de, en cuanto a las vacaciones, el derecho del trabajador a percibir la remuneración en caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por el tiempo que excediera de su licencia anual;

- de la obligación de apreciar con criterio restrictivo el ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador durante el lapso de preaviso, 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 estos, que la LCT declaraba nulo;

- del incremento del 50% para las indemnizaciones por despido previstas en los estatutos especiales;

- la previsión de que no constituye falta o disminución de trabajo no imputable a la empresa que autorice a despedir con carga de abonar sólo el 50% de la indemnización aquellas que obedecieran al riesgo propio de empresa;
- el derecho a indemnización en caso de despido por vencimiento del contrato a plazo fijo cuando el tiempo de este hubiera sido inferior a un año;
- 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 LCT 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.

II. Otrass decisiones

- en materia de jornada de trabajo, se 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), obstaculizó la declaración de insalubridad de actividades o lugares de trabajo, y dispuso que la prohibición de trabajar durante el descanso hebdomadario no implicaba una disminución del total semanal de horas laborables;
- en cuanto a los accidentes o enfermedades inculpables, 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, 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.

- respecto del plazo de reserva del empleo, a diferencia de la LCT, que disponía que el vencimiento del plazo 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, ahora se dispuso que a tal vencimiento la decisión de “alguna de las partes” (eufemismo de “el empleador”) de extinguir la relación no generaría consecuencia indemnizatoria;

- en cuanto a la indemnización por despido, se redujo el monto que debía abonar el empleador debía abonar con una reducción de su capacidad laboral al no ser reincorporado tras el cese de la licencia, obligación que la LCT 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 esta.

- respecto de los trabajadores que hubieran gozado de licencia por

ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, derogó su derecho a gozar de 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 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.

- en referencia a la extinción de la relación laboral, se redujo de tres a dos meses el período de preaviso para los trabajadores con más de diez años de antigüedad;

- en cuanto a comunicaciones, se 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 LCT sólo imponía al empleador; suprimió 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;

- se agregaron las calidades de “normal y habitual” a la remuneración a considerarse para calcular la indemnización por despido;

- se 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, y suprimió causales de suspensión de la prescripción.

III.En relación a las mujeres trabajadoras:

- en cuanto a la protección legal por embarazo, la LCT preveía el derecho a la estabilidad de la mujer en el trabajo a partir de la concepción, mientras que la Ley Nº 21.297 dispuso desde la notificación a la empresa del estado de embarazo;

- se 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,

y limitó a un período no superior a un año los descansos diarios por lactancia.

-se 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.

Pero la reforma no acabó aquí. Hay que contabilizar también:

-Ley Nº 21.307, julio de 1976. Se prohibió la negociación colectiva de salarios, y sólo el Poder Ejecutivo Nacional podía disponer incrementos de las remuneraciones de carácter general.

-Ley Nº 21.371, julio de 1976. Se dispuso la suspensión de las asambleas, congresos y procesos electorarios en los sindicatos, y se facultó al Ministerio de Trabajo, tanto para revocar los mandatos de los delegados de personal y comisiones internas en los establecimientos, como para decidir la intervención de los sindicatos y asociaciones de empleadores, donde se podía designar a las personas que ejercerían su representación mediante resoluciones a las que otorgó el carácter de inapelables.

-Ley Nº 21.400, septiembre de 1976. Se prohibió el ejercicio del derecho de huelga y de cualquier medida de acción directa, convirtiendo el ejercicio de tal derecho constitucional en un delito penal sancionado con pena de prisión. Por la misma norma se dispuso que, cuando un representante gremial fuese puesto a disposición del Poder Ejecutivo Nacional, su contrato de trabajo era suspendido por tres meses, y el empleador estaba autorizado a

decidir su despido sin derecho a indemnización, una vez vencido el plazo.

-Ley Nº 21.418, septiembre de 1976. Se dejaron sin efecto los convenios colectivos de trabajo aplicables al sector público (nueva medida de “achicamiento”)

-Ley Nº 21.476. Se derogaron los mejores derechos provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, tanto para la actividad pública como para la privada.

-Decreto Nº 385. Se cancelan las afiliaciones a los sindicatos y se obliga una re afiliación.

El sindicalismo solo pudo neutralizar esta última medida, porque, contra lo esperado por el gobierno, hubo una avalancha de afiliaciones.

Hubo que esperar a que, con el retorno de la democracia política, comenzara la reforma, que fue alcanzada principalmente en relación al derecho colectivo.

Incluso, en estos cuarenta años, hubo nuevos retrocesos, que luego fueron corregidos, y varias propuestas en igual dirección, que fueron resistidas por los trabajadores.