

PROPIEDAD DE
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

DIRECTOR

Teodoro Sánchez de Bustamante

JEFE DE REDACCIÓN

Guillermo A. Wiede

CONSEJO DE REDACCIÓN

Luis Enrique Ramírez

Guillermo Pajoni

Mónica María Jensen

Ciro Ramón Eyra

Alejandro Ferrari

Cynthia Bluezone

Demetrio Elenitza

DISEÑO GRÁFICO

Patricia Leguizamón

COMISIÓN DIRECTIVA DE LA A.A.L.**PRESIDENTE**

Teodoro Sánchez

de Bustamante

VICEPRESIDENTE

Gustavo Ciampa

SECRETARÍA GENERAL

Mónica María Jensen

TESORERÍA

Adolfo E. Matarrese

SECRETARIO DE RELACIONES**INSTITUCIONALES**

Luis Enrique Ramírez

SECRETARÍA ACADÉMICA

Sara M. Molas Quiroga

SECRETARIO DE PRENSA

Elbio Blanco

SECRETARIO DE PUBLICACIONES

Guillermo A. Wiede

SECRETARIO DE ACTAS

Guillermo Pajoni

VOCALES

Pedro J. Kesselman

Ernesto Marcelo Segal

José María Pizzorno

Adalberto Rossetti

Ciro R. Eyra

Carlos Sztternszejn

Lelio Freidenberg

León Piasek

Oscar Birgin

Guillermo Gianibelli

Adriana Pirozzo

Elizabeth Benítez

Marcela Leiva

Luciano Foti

Raquel Coronel

Asociación de Abogados Laboralistas
Viamonte 1668, piso 1° Dto. "3"
(C1055ABF) Buenos Aires, Argentina

Tel-Fax (54-11) 4374-4178

web site: www.aal.org.ar

E-mail: info@aal.org.ar

a_laboralistas@hotmail.com

Derecho de Propiedad Intelectual:
232370

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

s u m a r i o

EDITORIAL , por Teodoro Sánchez de Bustamante	2	
DOCTRINA		
La Ley 25.972 y el estado actual de "suspensión" de los despidos, por Lelio Alberto Freidenberg	4	
Enfermedades inculpables: los derechos de los trabajadores, por León Piasek	9	
Efectos de la aplicación de la Ley 24.522 sobre los créditos laborales, por Pedro J. Kesselman	15	
La reforma de la ley de riesgos y la opción excluyente, por Ricardo J. Cornaglia	17	
INSTITUCIONAL		
Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo	22	
El estado actual del derecho de los trabajadores	24	
Derechos Humanos, Constitución Nacional y Derecho de los Trabajadores	26	
ACTUALIDAD		
Conclusiones del VII Encuentro	28	
Un 1° de Mayo sin justicia del trabajo	29	
Lucha contra el ALCA. Encuentro sectorial de Juristas.....	32	
DEBATE		
Fricciones en el sistema sindical, por Guillermo Gianibelli	36	
Algunas reflexiones sobre el modelo sindical argentino, por Gustavo Ciampa y Mariano Recalde	42	
PRÁCTICA LABORAL		
Cuadro sinóptico: Decreto de incremento salarial dispuesto por el P.E.	46	
LEGISLACIÓN		
Salario mínimo, vital y móvil.....	47	
OPINIÓN		
El 1° de Mayo y la jornada por las seis horas, por Pablo Pozzi	48	
HOMENAJES		
El adiós al amigo y al compañero entrañable, por Eduardo Tavani	50	
LÁGRIMAS Y SONRISAS		52
LEGISLACIÓN , por Guillermo Pajoni	54	
JURISPRUDENCIA	56	
LA BUENA LETRA		
Los Brutos. El rapto, cuentos de Raúl González Tuñón	60	
TRABAJO DE MEMORIA		
El día internacional de la mujer, por Guillermo Wiede	63	
ACTUALIDAD		
¿Maniobras en la designación de los camaristas laborales?	64	

Nuestra tapa reproduce el cuadro de Pablo Picasso, titulado: "Mujeres corriendo en la playa" (La carrera), 1922.

Adherimos a la convocatoria No al C.I.A.D.I., Sí a la soberanía nacional.....

En el mes de mayo de 2005, la Asociación de Abogados de Buenos Aires, lanzó una convocatoria bajo la consigna indicada. Nuestra asociación adhirió a la misma.

El C.I.A.D.I. es el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias relativas a Inversiones. Se trata de un órgano que depende del Banco Mundial y cuya función es la de cumplir el rol jurisdiccional de decisión de conflictos derivados de los tratados multilaterales de inversiones "recíprocas", por medio de sus tribunales arbitrales.

El encomillado del adjetivo que califica a las inversiones no es caprichoso. Nos hace recordar que uno de los primeros tratados, si no el primero que se firmara entre la República Argentina y el Reino Unido de la Gran Bretaña, respecto de la libre navegabilidad de los ríos interiores, lo fue durante la presidencia de Bernardino Rivadavia, garantizando esa navegabilidad también de manera "recíproca".

Concretamente mientras la flota mercante del imperio británico se aseguró el derecho de

navegar desde el Plata hasta las primeras estribaciones cordilleranas, a la flota argentina se le reconoció un derecho similar en los ríos ingleses, galeses y escoceses. Claro, esa "reciprocidad", se encontraba opacada porque a la sazón, nuestro país carecía de embarcaciones mercantes, situación que la propia potencia imperial se aseguraría de mantener en un eterno statu quo.

Las protección de inversiones "recíprocas" de los tratados multilaterales, tienen como común denominador con aquél tratado de libre navegabilidad de los ríos, las características de esa tan peculiar forma de concebir la "reciprocidad".

El Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA), los Tratados bilaterales de Libre Comercio (TLC) y la instrumentación del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias relativas de Inversiones (CIADI), incluyendo los tratados de protección "recíproca" de inversiones y las cláusulas de prórroga de la soberanía jurisdiccional, son los cuerpos jurídicos que, algunos en acto, y otros potencialmente,

Por Teodoro Sánchez de Bustamante

en nuestro presente continental constituyen los modernos "estatutos convencionales del coloniaje", por parafrasear la categórica definición de Arturo Jauretche. El factor común que expresan, bajo una simulada igualdad negociatoria y otra declamada conveniencia general, es una relación de poder asimétrica, consecuentemente una relación estructural de dominación que oculta, como lo expresara Atahualpa, que las penas seguirán siendo nuestras y las vaquitas, cada vez más ajenas. Poder asimétrico es un concepto similar al de dominación esencial, absoluta. Y ya sabemos que el poder corrompe y el poder absoluto corrompe absolutamente.

Esos mismos tratados de protección de inversiones -deberíamos aclarar: ajenas- son los que con sus tribunales arbitrarios han iniciado la tendencia a la extinción de toda forma de justicia en los ámbitos nacionales, y de la eventual eliminación de los poderes judiciales como una emanación de la soberanía de los pueblos. Nunca está demás recordar que el Banco Mundial ha sido el artífice del Documento Técnico 319S de junio de 1996, concebido en su seno, y que es el predocumento inicial de lo que se pretende sea el certificado de defunción de la soberanías jurisdiccionales estatales.

Y que nos nos vengan los agoreros de siempre, "los propietarios de la injusticia", -en la

feliz definición de don Helios Sarthou- a decirnos que la pretensión de declarar la nulidad de dichos tratados, o a todo evento, aunque más no sea, denunciarlos, supone un agravio a la seguridad jurídica, y que ahuyenta las inversiones. Sería interesante preguntarles porqué las mismas no se retiran del Brasil que no ha firmado ninguno de esos tratados y que si lo han hecho, o amenazan con hacerlo, desde nuestro país que lleva firmados varias decenas.

Contra ello nos alzamos, y proponemos resistir. Habrá llegado tal vez la hora de que concretar una segunda Vuelta de Obligado. ♦

La Ley 25.972 y el estado actual de la “suspensión” de los despidos

-----> Por Lelio Alberto Freidenberg

I- Introducción

La ley 25.972 ha prorrogado la suspensión de los despidos, que fuera originariamente dispuesta por el art. 16 de la ley 25.561.

Así, el art. 4° de la ley 25.972 indica: “Prorrógase la suspensión de los despidos sin causa justificada dispuesta por el art. 16 de la ley 25.561 y sus modificatorias, hasta que la tasa de desocupación elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (IN-DEC) resulte inferior al 10%.”

“En caso de producirse despidos en contravención a dicha suspensión, los empleadores deberán abonar a los trabajadores afectados el porcentaje adicional que fije el Poder Ejecutivo nacional, por sobre la indemnización que corresponda conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.”

“Esta disposición no resultará aplicable a los empleadores respecto de los contratos celebrados en relación de dependencia, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, a partir del 1° de enero de 2003, siempre que estos impliquen un aumento en la plantilla total de trabajadores que el empleador poseía al día 31 de diciembre de 2002.”

Este artículo debe ser relacionado con el art. 1° del mismo cuerpo legal por el cual se prorroga hasta el 31 de diciembre del 2005, la “...emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria...” que fuera declarada en el art. 1° de la ley 25.561. Esta prórroga también incluye la delegación de facultades al Poder Ejecutivo Nacional, que fuera determinada en enero de 2002 y que comprendía el “... 2. Reactivar el funcionamiento de la economía y mejorar el nivel de empleo y de distribución de ingre -

sos, con acento en un programa de desarrollo de las economías regionales...”.

Se recuerda que estas facultades delegadas habían sido previamente prorrogadas hasta el 31 de diciembre de 2004 por la ley 25.820.

En uso de estas facultades delegadas, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el decreto 2014/04, que en su artículo 1° dispone: “Establécese que a partir del 1° de enero de 2005 los empleadores, en caso de producir despidos en contravención a la suspensión dispuesta en el art. 16 de la ley 25.561 y sus modificatorias, deberán abonar a los trabajadores afectados un 80% adicional por sobre los montos indemnizatorios que correspondan”.

Agrega en su artículo 2° que: “A los efectos del cálculo de las sumas referidas en el artículo precedente, el porcentaje adicional comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo”.

La mal denominada suspensión de los despidos,¹ dispuesta por la ley 25.972, así como el incremento indemnizatorio que conlleva la inobservancia de la norma, son una continuación de lo que se encontraba legislado a través de los arts. 1° y 16 de la ley 25.561. Por ello, no debe buscarse en la ley 25.972 una modificación de aquellos criterios que informaban la legislación prorrogada, sino una continuación y complemento de los mismos.

Por eso, de la misma forma que cualquier análisis que se pretenda hacer del art. 16 de la ley 25.561 debe partir del marco de la emergencia determinado por el art. 1° de dicha norma, idéntico criterio hay que seguir con el art. 4° de la ley 25.972, que también debe ser entendido teniendo en cuenta el art. 1° de esta última ley.

Todas las normas deben ser entendidas en el marco referencial de la emergencia pública declarada por

la ley 25.561 y las posteriores disposiciones que prorrogaron su vigencia; y valoradas desde un punto de vista constitucional, teniendo en cuenta la delegación de facultades hecha al Poder Ejecutivo Nacional, dispuesta por el art. 76 de la Carta Magna.

II- Vigencia de las normas y continuidad del sistema de agravamiento indemnizatorio

El art. 16 de la ley 25.561 había dispuesto la "suspensión" de los despidos por un plazo de 180 días, que venció el 14 de julio de 2002. No obstante, sucesivos decretos dictados en ejercicio de las facultades delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo Nacional prorrogaron la vigencia de la norma. En efecto, el decreto 883/02, prorrogó la vigencia por 180 días hábiles; el 662/03 hasta el 30 de junio de 2003; el 256/03 lo hizo hasta el 31 de diciembre de 2003; el 369/04 hasta el 30 de junio de 2004 y por medio del 823/2004 se extendió hasta el 31 de diciembre de 2004.

Ahora bien, la ley 25.972, que fue publicada en el Boletín Oficial del 17/12/2004, dispuso en artículo 5° que "La presente ley entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial", pero al no estar integrada por la norma que debía emanar del Poder Ejecutivo fijando el incremento indemnizatorio, quedó subsistente el anterior sistema, que regía hasta el 31/12/2004.²

El decreto 2014/2004, se publicó en el Boletín Oficial del 7 de enero de 2005, pero establece como fecha de entrada en vigencia el 1° de enero de 2005, siendo esto último compatible con los art. 2° y 3° del Código Civil.

En síntesis, en lo que hace a la vigencia temporal de las normas, el art. 16 de la ley 25.561, con sus reglamentaciones y prórrogas, se aplicó hasta el 31 de diciembre de 2004, mientras que la ley 25.972, y el decreto 2014/2004, entraron a regir a partir del 1° de enero de 2005.

Por ende, no existen períodos en los que no haya regido la suspensión de los despidos como lo entendiera algún autor³.

III- El incremento indemnizatorio

El art. 4° de la ley en estudio indica que los empleadores que despidan pese a la suspensión deberán abonar a los trabajadores afectados "...el porcentaje adicional que fije el Poder Ejecutivo Nacional, por sobre la indemnización que le corresponda conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo...".

Señalemos, en forma previa, que de los propios términos del dispositivo se deduce que el legislador ha querido prorrogar el sistema contenido en el art. 16 de la ley 25.561, ya que el primer párrafo del art. 4° de la ley 25.972 lo señala en forma explícita e inequívoca cuando dice: "Prorrógase la suspensión de los despidos sin causa justificada dispuesta por el art. 16 de la ley 25.561 y sus modificatorias...".

Por eso, quien interprete el dispositivo legal debe partir de la base de que no estamos en presencia de un nuevo sistema de agravamiento de las indemnizaciones, consecuencia de la inobservancia de la suspensión, sino de la continuación del anterior, ya que el mismo fue "prorrogado".

El art. 4° nada dice sobre el "quantum" del porcentaje que debe

Música

Clases para niños
y adultos

Música
Iniciación musical

Clarinete

Piano

Guitarra

Taller instrumental

Clase inicial sin costo

Celeste Wiede Tel.: 4862-5177
(Conservatorio Munic.
Manuel de Falla)

**Jensen-Santabaya
& Asoc.
abogados**

Derecho Laboral
Daños y Perjuicios
Mala Praxis Médica

4201-0988/ lin. rot.
French 12 Piso 2°
Of. 205 -Avellaneda

abonarse al trabajador en caso de no respetarse la suspensión de despedir, **ni tampoco respecto de sobre qué rubros debe calcularse**. Sólo establece que ese incremento adicional deberá estar por encima de la indemnización del artículo 245 de la LCT, con el inequívoco sentido que debe ser mayor que dicha indemnización: de allí la expresión “por sobre”⁴. Pero **no dice** cuánto mayor debe ser, delegando en el Poder Ejecutivo la facultad de disponer la forma en que debe ser calculado el incremento o a partir de qué parámetros hacerlo, especificando únicamente que ese aumento debe estar por encima –o “por sobre”– de la indemnización del art. 245 de la LCT.

Es por esta razón que no participamos de la interpretación que hace Juan José Etala (h), de este artículo 4º, ya que entiende que la ley establece que las pautas del agravamiento deben ser calculadas en relación a la indemnización del art. 245 (t.o.) de la LCT⁵.

No puede haber duda alguna de que en la determinación del incremento adicional que deben abonar los empleadores, para el caso de que los despidos se produzcan en contravención de la suspensión que la norma impone, hay una expresa delegación de facultades al Poder Ejecutivo Nacional para que lo establezca, sin imponerle otra restricción que la derivada de la subsistencia de un nivel de ocupación igual o superior al 10% y una cierta limitación respecto de determinados contratos de trabajo formalizados a partir del 1º de enero de 2003, que con carácter excepcional son excluidos.

Esta delegación de facultades que establece la ley 25.972 es compatible con las disposiciones constitucionales vigentes. El nue-

vo art. 76 de la Constitución Nacional, luego de la reforma de 1994, indica que *“Se prohíbe la delegación legislativa en el Poder Ejecutivo, salvo en materias determinadas de administración o de emergencia pública, con plazo fijado para su ejercicio y dentro de las bases de la delegación que el Congreso establezca. La caducidad resultante del transcurso del plazo previsto en el párrafo anterior no importará revisión de las relaciones jurídicas nacidas al amparo de las normas dictadas en consecuencia de la delegación legislativa.”*

La reforma alteró el esquema férreo de la concentración y división de poderes de la Ley Fundamental de 1853, modificando la prohibición del art. 29, por el cual se le vedaba al poder administrador toda posibilidad de crear normas jurídicas que fueran más allá de la mera función reglamentaria o integrativa de las leyes.

Es decir que, desde el punto de vista constitucional, cabe la posibilidad de que el Congreso delegue en el poder administrador facultades que le son propias, aunque siempre y cuando cumpla con tres requisitos: la determinación de materias de administración o de emergencia pública; las bases sobre las cuales han de ser ejercitadas y un plazo dentro del cual deben ser dictadas.

En el caso del art. 4º de la ley 25.972, luego de delegar la facultad de fijar el incremento indemnizatorio, en caso de inobservancia de la suspensión de los despidos, se establece el requisito temporal, ya que la suspensión debe cesar cuando el nivel de desocupación baje de un 10%, a la vez que se excluyen algunos contratos de trabajo celebrados a partir del 1º de enero de 2003. Pero no existe acotamiento cualitativo o indicativo so-

bre la forma en que debe ser calculado el agravamiento, así como tampoco los rubros en relación a los cuales este debe ser calculado, ni aun el porcentaje de incremento que debe tener el agravamiento indemnizatorio.

IV- El decreto 2014/04

En uso de las facultades delegadas por la ley 25.972, el Poder Ejecutivo dictó el decreto 2014/04 disponiendo la forma en que calculará el adicional, que deberá ser del 80% de *“... todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo...”*.

Se ha querido ver en este decreto un exceso reglamentario, siendo tildado por Juan José Etala (h) de *“... absoluta e incuestionablemente inconstitucional...”*⁶.

El autor interpreta –a nuestro juicio equivocadamente– que la ley 25.972 establece una pauta de cálculo del agravamiento, señalando que este último debe estar **“calculado”** en relación a la indemnización del art. 245 de la LCT, cuando el dispositivo legal no menciona parámetro alguno sobre el cual debe estar determinado o calculado el incremento, difiriendo al Poder Ejecutivo Nacional las facultades para su determinación. En el art. 4º sólo se indica que el mencionado incremento debe ser mayor o estar por encima o *“por sobre”* la indemnización del art. 245 de la LCT, habiéndose empleado esta última expresión en correspondencia y reforzando el concepto contenido en la primera parte del artículo, cuando alude a la suspensión de los despidos sin causa⁷.

A nuestro parecer no puede haber duda de que la intención del legislador se restringió a extender la

vigencia temporal de la suspensión de los despidos contenida en el art. 16 de la ley 25.561 y en el decreto 264/2002, limitando la misma a la subsistencia de una tasa de desocupación igual o superior al 10%, y con exclusión de ciertos contratos, por el mero hecho de subsistir "...la emergencia en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria...". Y fue en ejercicio de estas facultades que el poder administrador dictó el *reglamento delegado o de ejecución*⁸ 2014/04, respecto del cual no cabe reproche constitucional alguno.

En lo que hace a los rubros que deben ser incluidos en el incremento indemnizatorio, se va a reproducir la diversidad de criterios interpretativos que ha llevado a la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a publicar un cuadro comparativo de los diversos ítems que son incrementados según las diferentes salas; y que fuera publicado en el N° 16 de esta misma Revista (pág. 57).

V- Las limitaciones al incremento indemnizatorio

El incremento indemnizatorio tiene dos limitaciones: una temporal y otra por la cual se excluyen determinados contratos.

V.a- Existencia de una tasa de desocupación del 10% o superior

La primera limitación es que la medida subsistirá mientras la tasa de desocupación elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sea igual o superior al 10% o, lo que es lo mismo, mientras no sea inferior al 10%.

Este parámetro es un dato que surge de las mediciones que hace el INDEC a través de la Encuesta Permanente de Hogares Continua, la que se confecciona en forma semestral sobre un cierto número de conglomerados urbanos (lo que ex-

cluye la población rural). Esta encuesta elabora un índice para todo el país a partir de los resultados de distintas regiones⁹. La tasa de desocupación que indica la norma se encuentra referida al índice general para todo el país.

La crítica que podría hacerse a la pauta empleada es que la metodología usada para la medición hace que esta refleje una parte de la realidad del desempleo y que no abarque la totalidad del universo de desocupados,¹⁰ con lo cual los resultados no serán lo suficientemente representativos.

Sin perjuicio de lo anterior, advertimos que en la ley 25.972 existiría una doble limitación temporal de las facultades delegadas al PEN. Una primera, que es la que surge del artículo 1° –hasta el 31/12/2005– y, una segunda, que no tiene fecha determinada, pero sí determinable: cuando el nivel de desocupación sea inferior al 10%. Esta última delegación resulta ser específica para el agravamiento indemnizatorio que dispusieron los



MOEBIUS

En movimiento constante...

Talleres deportivo - recreativos ■
Animación de Cumpleaños Infantiles ■
Eventos ■

"Creemos en la importancia del movimiento y la actividad física a lo largo de toda la vida del individuo. Por ello los invitamos a conocernos y participar..."

- Profesores especializados
- Grupos reducidos
- Enseñanza a través del juego

Fútbol - Natación
4 a 9 años 2 a 5 años
Zona: Villa Crespo - Palermo - Villa del Parque
Variedad de Días y Horarios

Informes e Inscripción: Prof. Javier Pajoni - Prof. Daniel Rub
Prof. Emiliano Alonso

Tel.: 4983- 5891 Cel.: 15 4338 8787
e-mail: actividadesmoebius@yahoo.com.ar

Lic. en Psicología (UBA)
Silvina Di Giorgio

Psicoterapia Psicoanalítica
Consultas y tratamientos para:

NIÑOS y ADULTOS

*Porque las crisis se enfrentan
mejor cuando hay fortaleza
interna*

Tel. 4501-5161

*Honorarios preferenciales
para Abogados*

arts. 16 de la ley 25.561 y 4º de la ley 25.972.

V.b- Contratos de trabajo formalizados a partir del 1/1/2003

La ley contiene una segunda limitación referida a los contratos de trabajo formalizados a partir del 1º de enero de 2003.

El incremento no se aplica, **como excepción**, en aquellos casos en que ese contrato implique un aumento en la plantilla total de trabajadores que el empleador poseía al 31 de diciembre de 2002.

Por tratarse de una situación excepcional, la carga de demostrar los extremos que hacen viable dicha excepción (que el contrato en cuestión, suscripto con posterioridad al 1/1/2003, implique un aumento de la cantidad de trabajadores existentes al 31 de diciembre de 2002) es del empleador. Con ello significamos que no es que se encuentren excluidos los contratos de trabajo por el mero hecho de haber sido suscriptos con posterioridad al 1º de enero de 2003, sino que con el contrato en particular debe haberse aumentado la nómina de trabajadores que poseía el empleador al último día de 2002. ♦

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abril de 2005

NOTAS

1. Cuando se sancionó la ley 25.561, la generalidad de la doctrina señaló que no se trata de una prohibición de despedir o de una suspensión de la facultad de empleador para hacerlo, sino de una mera agravación de las consecuencias del mismo (ver, entre otros y a este respecto Etala, Juan José en "Análisis de la ley 25.561 de suspensión de los despidos, de conversión de pago de deudas en dólares y de actualización monetaria", en DT, 2002-pág. 223; Carcavallo, Hugo "Notas sobre la suspensión de los despidos sin causa dispuesta en la ley 25.561 y el decreto 264/02", DT año 2002- pág. 442. Ackerman, Mario E. en "La mal llamada suspensión de los despidos y su prórroga prematura", en DT 2002-A, pág. 1145).
2. La prórroga de la emergencia dispuesta por la ley 25.820 lo era hasta el 31/12/2004, al igual que el plazo establecido por el decreto 823/04, prorrogando la vigencia del art. 16 de la ley 25.561.
3. Ver "La prórroga de la emergencia pública (ley 25.972) y el porcentaje adicional del art. 245 de la LCT" de Sergio Joaquín Alejandro en DT-2004-B, pág. 1670.
4. El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, en su vigésima primera edición, indica como primera acepción de la palabra sobre "encima de".

5. ETALA, Juan José (h) en "Actual Política Laboral – Análisis de los decretos 2014/04 y 2005/04", en DT 2005-A, pág. 1
6. Etala, Juan José (h) op. cit. en "Actual Política Laboral ..." DT 2005-A, pág. 1.
7. Pese a que resulta ser aplicable a los despidos indirectos, según lo indica numerosa jurisprudencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo; vg. Sala III, "GIMENEZ, Ramón c/GOLDEN CHEF SA s/despido", sentencia del 29/10/2003, N° 85.373; Sala IV, in re "MARCIAL, Andrés Germán c/EFEYAN, Carlos y otro s/despido", sentencia 89628 del 31/3/2004; Sala VI en autos "CIPRIANO, Lorena Débora c/MARKAMANÍA SA y otros s/despido", sentencia del 15/12/2003, N° 56736, etcétera.
8. Así los denomina Agustín Gordillo, en "Los reglamentos de necesidad y urgencia en la Constitución de 1994", que puede ser consultado en la página web del autor www.gordillo.com: "Cuando la urgencia está prevista en una ley que faculta a adoptar medidas de emergencia, el reglamento es delegado o de ejecución, según los casos".
9. La metodología de la Encuesta Permanente de Hogares Continua, puede ser consultada en la página web del INDEC (www.indec.gov.ar), documento ¿Cómo se mide?.
10. Se considera tal quienes no tienen trabajo pero lo buscan activamente. Si no buscan trabajo se los considera inactivos, excluyéndolos de la categoría de desocupados. Asimismo, se considera que se encuentra ocupado aquella persona que ha trabajado en la semana de referencia una hora en forma remunerada; o quince horas sin remuneración o que, no habiendo trabajado, conserva el empleo.

NARO S.A.

RECUPERACIÓN DE APORTES PARA SINDICATOS Y OBRAS SOCIALES

Desde 1990 al servicio de la recaudación
Montevideo 496 P. 6o Of. 61 • Capital Federal
TE: 4372-7406 4374-7294
e-mail: naro@portrabajar.com.ar

Enfermedades inculpables: los derechos de los trabajadores

-----> Por León Piasek

*“Juráis desempeñar vuestro arte
con conciencia y dignidad”
(Juramento Hipocrático 400 AC)*

Introducción

Nos ha motivado escribir este artículo el interés de compartir algunas consideraciones sobre una temática que habitualmente no llega a conocimiento de los tribunales de trabajo, pero que se trata de conflictos habituales entre el trabajador que padece una enfermedad y/o accidente culpable o inculpable y su empleador, cuando se producen discrepancias entre las indicaciones de los médicos tratantes del trabajador y las acciones adoptadas por los integrantes de los Servicios Médicos que dependen de los empleadores.

Sabemos que seguramente nos enemistaremos con algunos profesionales médicos. Pero aquellos que cumplen acabadamente con sus deberes profesionales, a pesar de los condicionamientos de trabajar subordinadamente en tareas de control del personal, no se sentirán abarcados por nuestra crítica.

Nuestra hipótesis, que tiene comprobación empírica en las consultas que recibimos, nos lleva a afirmar que con frecuencia los empleadores implementan una estrategia que atraviesa el departamento de Recursos humanos y sus Servicios de Medicina del Trabajo, mediante la cual los médicos al servicio de las empresas obedecen las órdenes de dicho departamento administrativo, privilegiando las decisiones y políticas de empleo de las empresas, por sobre los principios y deberes médicos que quedan subalternizados frente a decisiones adoptadas con prescindencia de la protección de la salud del trabajador y otros valores que se desarrollarán en la presente. En este contexto se ins-

criben también habitualmente la conducta de los prestadores médicos dependientes de las ART sin ningún control por parte de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Así, los imperativos éticos ceden ante el afán de lucro patronal y se relega la salud y el futuro personal y laboral de los trabajadores.

Se destaca además el derecho de la persona a la decisión y señorío sobre su propia vida y salud, lo que se refleja en el consentimiento informado y en la libertad de elección de los profesionales y las prácticas que se deben realizar. Los empleadores y las ART solo tienen derecho a un prudente control y carecen del poder decisorio sobre estas cuestiones. El principio general en la materia es el respeto a la libertad y dignidad del paciente cuyo derecho a la autodeterminación.

Casuística

Estudiaremos la afectación de los derechos de los trabajadores como pacientes en cuatro casos paradigmáticos, ciñéndonos en el análisis a los supuestos de enfermedad inculpable (arts. 208 y ss LCT).

Caso Nro. 1: El trabajador ha obtenido el alta médica por parte de su médico tratante, ha acreditado la misma mediante certificados y la ha notificado en tiempo y forma a la empresa. Sin embargo, el Servicio Médico subordinado al empleador, desconoce el alta y cita sin sentido a sucesivas entrevistas al trabajador, sin comunicarle nada sobre los fundamentos de su disenso con el contenido del certificado aportado por el trabajador. Si el trabajador no intima a una respuesta fehaciente, se agotan por decisión arbitraria de la em-

presa los plazos de licencia por enfermedad y comienza a computarse el plazo de conservación de empleo. Así, simplemente se decide que el dependiente no preste más tareas y se lo encuadra en el art. 211 LCT *manu militari*, sin siquiera brindar al afectado la chance de discutir la postura empresarial.

CASO NRO. 2: El trabajador acredita ante la empresa que padece una secuela incapacitante del infortunio que le impide trabajar y así se encuentra consignado por sus médicos tratantes. El Servicio Médico empresario desconoce estas indicaciones y otorga el alta médica sin incapacidad, lo que nosotros denominamos “**alta medica patronal**”. Aquí tampoco se dan fundamentos ni se respeta la autoridad de los médicos que tratan a los trabajadores. Se “apura” la reincorporación del trabajador, con graves riesgos para su salud.

CASO NRO. 3: El trabajador requiere reincorporarse a trabajar con tareas “adecuadas” a su estado de salud, en forma temporaria. Sin embargo, aunque la empresa disponga de puestos de trabajo que puede asignar con tareas “livianas”, el servicio Médico guarda silencio o directamente rechaza el alta medica parcial. Por supuesto, no nos estamos refiriendo a las empresas que objetivamente no puedan dar cumplimiento a su obligación legal de habilitar un puesto de trabajo de acuerdo a la capacidad de los trabajadores; sino a quienes adoptan políticas de corte discriminatorio, pretendiendo expulsar de su plantilla a todo trabajador que haya padecido una enfermedad y/o sea portador de una incapacidad aunque sea levísima o temporaria.

CASO NRO. 4: El Servicio Médico empresario simplemente disiente con las indicaciones de los colegas que han atendido al trabajador. Aquí se da de todos modos una discrepancia que como en los anteriores ejemplos es difícil de solucionar de manera sumaria si estuviera en crisis la salud o la vida de los trabajadores

En el caso de controversias de este tipo, no existe en la actualidad la alternativa de convocar a “juntas médicas”, en la medida que los empleadores no acepten voluntariamente someterse a esta posibilidad de dirimir las diferentes opiniones médicas. Los trabajadores y las asociaciones sindicales que los representan, se ven compelidos a aceptar estas prácticas en las que los empleadores hacen prevalecer la opinión viciada de sus médicos subordinados, que no informan ni fundamentan sus discrepancias en criterios científicos con los médicos tratantes.

Antes de la sanción de la LRT existía, en algunas dependencias del Ministerio de Trabajo de la Nación, o en sede de las autoridades provinciales de trabajo, la posibilidad de pedir “Junta Médica” y –si bien no siempre el procedimiento garantizaba los derechos de los trabajadores ni una solución adecuada– al menos se podían dirimir consensuadamente estos temas sin que los trabajadores debieran aceptar sin alternativas las decisiones de las empresas respecto de su salud y de sus capacidades para trabajar. En la actualidad, esta instancia no existe, aunque es preciso advertir que, en algunas dependencias del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, excepcionalmente se podría convocar a una Junta Médica por consenso de ambas partes.

Los derechos de los trabajadores como pacientes y las obligaciones de los profesionales de los servicios médicos de las empresas

En el orden nacional y provincial y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen vigencia alrededor de 1400 normas que legislan los grandes temas del “derecho médico”; estas normas y los Códigos de Ética nacionales e internacionales le imponen al médico los límites técnicos, jurídicos y éticos en un hacer y un no hacer “prudente, diligente con pericia profesional y acorde las circunstancias de tiempo, persona y lugar (cfr. art. 512 CC, cita de Código de Derecho Médico de Oscar Ernesto Garay)

Los derechos de los trabajadores en su calidad de pacientes tienen su fundamento en el principio de progresividad, por cuanto los trabajadores víctimas de enfermedades o infortunios laborales, han establecido contratos de trabajo en condiciones desiguales respecto de la empresa, y su razón surge del plexo normativo internacional e interno, que protege los derechos humanos esenciales, a saber: a la vida, a la salud a la integridad psicofísica, a la autodeterminación y a la dignidad.

Los trabajadores tienen derecho a conocer los datos registrados en el Servicio Médico y en su legajo personal, a efectos de rectificar errores o falsedades y promover su rectificación, aclaración y/o actualización de los mismos (conforme Sagüés Nestor “Amparo y Habeas Data y habeas corpus en la reforma constitucional, L.L.T 1994-D Sec.Doctrina pag. 1151)

Existe un dato que agrava la actitud de algunos Servicios Médicos Empresarios y que se vincula con

la probable existencia de mala praxis médica. Se trata de aquellos profesionales que no informan debidamente al trabajador o no le otorgan el alta médica y/o lo cita en reiteradas oportunidades a concurrir a entrevistas sin ninguna razonabilidad ni motivo, para recomendar este círculo vicioso e indignante para quien se encuentra en condiciones de trabajar o para quien es claro que no puede reinsertarse por una enfermedad que lo incapacita temporaria o definitivamente. Así, incurrirían en violación de sus deberes, de su juramento hipocrático y de elementales normas de ética profesional, si responden mecánicamente a las sugerencias o a las directivas de las Gerencias de Recursos "Humanos". Se agrava su conducta cuando actúan como correa de transmisión de propuestas de "retiros voluntarios". Estas acciones son reprochables legal, ética y moralmente.

En supuestos de incumplimientos a los deberes profesionales nace entonces un factor de atribución de responsabilidad de índole subjetivo de quien tenía la obligación de disponer de sus conocimientos profesionales para brindar una asistencia médica tempestiva, adecuada y debida, de acuerdo a la patología de la víctima.

El profesional médico desde el inicio del contrato con el paciente no le puede negar un derecho esencial, como es el de la información. Así se dijo que "...el médico tiene un deber de información..." que surge del art. 11 de la ley 21.541, aplicable analógicamente art. 16 del Código Civil (cfr. Cámara Nacional Civil Sala E "Paez de Tezanos Pinto, Ana c/ Otermin Aguirre, Julio", en Doctrina Judicial 1986-II-11). En este sentido se afirmó que "...aunque no resulte establecido en la ley 17.132 y sus modificatorias por aplicación analógica

de la ley 21.451, el profesional médico debe informar al paciente de manera suficiente y clara, adaptada al nivel cultural del paciente, acerca de los riesgos de la operación según sea el caso, sus secuelas, evolución posible y limitaciones resultantes..." (cfr. Lorenzetti, Ricardo, Responsabilidad civil de los médicos; pag.203, Tomo I).

Asimismo se ha expresado que: "...El médico tiene el deber de informar al paciente cuando la enfermedad excede sus conocimientos o capacidad técnica con una razonable posibilidad de éxito..." (caso "Vigneault versus Hewson Dental Co. Referencia en ob. cit. Tomo I, pag. 210. Además se ha consignado que "... hay un deber impuesto al médico de dar al menos aquellos pasos que sean razonables para notificar al paciente que los resultados de un test indican la posibilidad de que tenga un cáncer cervical..." (caso Ray vs. Wagner; ob. cit. pag. 209. Se debe informar especialmente la detección de enfermedades como el chagas, la epilepsia, el HIV y otras, de acuerdo a la normativa vigente.

Debe reputarse culposo en los términos de los arts. 512, 901 a 905 y 909 del Código Civil el accionar de los profesionales, que incurrir en algunas de las conductas disvaliosas respecto del trabajador-paciente. No existe ningún fundamento que permita descartar la responsabilidad de los integrantes de los Servicios Médicos internos o externos si se comprueba que se han equivocado groseramente al no indicar rápidamente el tratamiento adecuado al estadio precoz de una enfermedad o que controviertan un diagnóstico o indicaciones de otros colegas sin expresar sus razones fundadamente. La falta de seriedad y/o la impericia y/o negligencia y/o culpa de la médica que genere daños debe ser reparada. La relación

Ediciones del País
 Ediciones del País

DERECHO LABORAL PRACTICO
 Dra. M. M. IRIBARREN
 JUNIO 2003
 232 PAGINAS
 TELEGRAMAS
 LIQUIDACIONES FINALES
 ESCRITOS JUDICIALES
 JURISPRUDENCIA
 APÉNDICE LEGISLATIVO

EJECUCION HIPOTECARIA
 Victor Hugo Álvarez Chávez
 CASUÍSTICA SOBRE
 HIPOTECAS EN DOLÁRES
 HIPOTECAS Y PESIFICACION
 CASOS DE MORA
 - Segunda edición depurada -
 APÉNDICE LEGISLATIVO - JURISPRUDENCIA

MODELOS DE DOCUMENTOS LABORALES
 Dra. M. M. IRIBARREN
 CONTRATOS
 TELEGRAMAS
 LIQUIDACIONES
 OTROS DOCUMENTOS
 - Cuarta Edición -
 240 PÁGINAS

V. H. ÁLVAREZ CHÁVEZ y R. J. GIMÉNEZ
ACCIÓN JUDICIAL
 DOBRO DEL VALOR RESCATE DEL SEGURO DE VIDA
 Caso Caja Nacional de Ahorro y Seguro en Liquidación
 COMENTARIOS
 JURISPRUDENCIA
 LEGISLACIÓN APLICABLE
 JUNIO 2003

MODELO DE DEMANDA EXPLICADO

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

Levalle 1252 - Piso 1° - Oficina 8 y 10
 (C1048AAF) Ciudad Autónoma de Bs. As.
 Teléfonos : (011)4383-7075/8402
 Fax : (011)4383-7075
 E-mail : editpala@infovia.com.ar

de causalidad entre los daños y la conducta ilícita de los profesionales es directa, ya que está en cabeza de estos profesionales la obligación de adoptar las diligencias esperables para entenderse con las enfermedades de los trabajadores. No nos referimos a un simple error de diagnóstico, sino por ejemplo a un deficiente conocimiento de una enfermedad común, sobre la que existe numerosa literatura científica, estadísticas de morbilidad dentro de la empresa, datos nacionales e internacionales, etc. Decimos que se trata en estos casos de al menos de una "grave imprudencia o negligencia científica" (Cámara Nacional Civil Sala C 20-10-76 E.D. 73-494); se debe exigir de los Servicios Médicos todas las diligencias a su alcance en su arte y ciencia para obrar correctamente.

Si bien la relación trabajador-paciente y médico-servicio médica del trabajo de las empresas es una relación atípica las reglas de dichos contratos deben respetarse.

En la normativa relacionada con el derecho de los trabajadores-pacientes se encontramos la ley de facto 19587 (B.O. 22/05/79) que en su artículo 4 establece que "La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; además de contener previsiones para prevenir los riesgos de los puestos de trabajo y "estimular y desarrollar una actitud positiva respecto a la prevención y accidentes de trabajo" (inc. c). En cuanto a los servicios médicos de las empresas el artículo 5 de la antigua Ley de Seguridad e Higiene prevé la creación de servicios de medicina del trabajo "de carácter preventivo y asistencial."

El olvidado decreto 351/79 reglamentario de la ley de facto 19587 aprobado por una de las dictaduras más siniestras de nuestra historia (B.O. 22/05/79); contenía en el Título II, Capítulo 3 las obligaciones del Servicio de Medicina del Trabajo, que según esta norma "tiene como misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores ubicándolos en tareas de acuerdo a sus aptitudes psicofísicas, adaptando el trabajo al hombre y éste a su trabajo".

En la actualidad el decreto 1338/96 (B.O. 28/11/96) deroga los Títulos II y VIII del referido decreto 351/79 prevé en su articulado que el objetivo fundamental de los Servicios de Medicina e Higiene en el Trabajo es "prevenir en sus respectivas áreas todo daño que pudiera causarse a la vida y salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo..." y establece una serie de obligaciones genéricas sin las observaciones más precisas que el decreto derogado parcialmente.

Pese a este recorte normativo al calor de la sanción de la LRT la normativa aplicable dispone lo que se debe y puede exigirse de los Servicios Médicos, en cuanto a la calidad de sus servicios para prevenir todo daño "que pudiera causarse a la la vida y salud de los trabajadores" (art.8 Ley 19587), pero los servicios médicos del trabajo además tienen que cumplir como mínimo el deber de "notificación al interesado" que preveía el art.21, inc.1.2 decreto 351/79); deben realizar exámenes periódicos; deben efectuar personalmente reconocimientos al personal afectado en tareas con riesgos especiales y a los disminuidos en readaptación, llevar estadísticas en forma coordinada con el Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Se esta-

blece en esta norma los requisitos fundamentales en cuanto a la idoneidad requerida del personal médico y de sus auxiliares.

En relación otra vez al derecho a la información hacia el trabajador, que es su derecho fundamental cuando esté en juego su salud y la preservación de su vida y su puesto de trabajo.

A su vez se les debe imponer a los médicos deberes tan elementales como por ejemplo sugerir cambios de tareas, de esfuerzo menor, tareas sedentarias, precisando además el lapso de las mismas, debiendo los empleadores cumplir lo aconsejado por el médico del trabajo. Este en caso de negativa del empleador a seguir sus consejos, el profesional debe al menos dejar registro de esta circunstancia.

El catálogo de obligaciones que prevé este decreto es exigible aún cuando no estuvieran vigentes estas normas, ya que son obligaciones que surgen del deber de seguridad previsto en el recortado art.75 reformado por la ley 24.557 y esencialmente por *el principio «alterum non laedere»*

Derechos Vulnerados

Las normas de rango supraconstitucional que además se transgreden con la actitud de las empresas en el sentido expuesto son las siguientes.

a) Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), artículo 6; b) Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), subpárrafo 43; c) Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955 (núm. 99), párrafos 25 y 41. (Igualdad en el empleo y

la ocupación - Conferencia Internacional del trabajo 83° sesión 1.996 O.I.T. pág. 107).

Además del art.14 bis y 75 incs.22, se transgrede el Artículo 18 CN : Se viola el debido proceso, ya que ante el silencio de la empresa, ni siquiera el trabajador tiene la chance de controvertir la opinión de la empresa sobre su salud o sobre la existencia de puestos de trabajo acordes a su capacidad posterior al infortunio. El apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio núm. 111 de O.I.T. define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El comportamiento regular de una autoridad pública o una persona privada que trate de manera desigual a individuos o a miembros de un grupo basándose en algún criterio prohibido que podrían gozar de los mismos derechos u obtener las mismas ventajas constituye una discriminación en la práctica. (Igualdad en el empleo y la ocupación – Conferencia internacional del trabajo 83° sesión 1.996 O.I.T. pág. 12-13).

Los derechos humanos están en crisis con las conductas denunciadas y en este marco se deben sustentar las acciones para que se cumplan las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Acciones a Adoptar

Las empresas recurren a una política de hechos consumados, difiriendo la discusión en su caso al peor momento de la relación laboral, en la que el trabajador se ve compelido a aceptar cualquier condición ante la perspectiva de perder su trabajo y no percibir ninguna indemnización. Ante la ausencia de prohibición de despidos, el trabajador se abstiene en general de reclamar por sus derechos.

Hemos intentado con diversa suerte acciones de amparo o sumarísimas que provoquen la resolución de estos diferendos vinculados a la aplicación del art.212 L.C.T. en resguardo de los puestos de trabajo, es decir se intenta judicializar el conflicto antes de la ruptura de la relación laboral para pre-

venir el distracto y evitar las conductas discriminatorias.

La ley 23592 habilita que se peticione la condena a que cese en forma inmediata una conducta discriminatoria por motivos de salud o incapacidad, en esta línea se puede solicitar que no se innove en la situación de la vigencia del contrato de trabajo mientras las partes debaten el conflicto suscitado por la discrepancia "médica" a los fines de que el trabajador pueda conocer los motivos de las decisiones médicas que contradicen las terapéuticas e indicaciones de los profesionales en los que han depositado su confianza.¹

Hemos interpuesto amparos "colectivos" para hacer cesar conductas disfuncionales y para denunciar actitudes de los servicios médicos de algunas grandes em-

PERICIAS DE ACCIDENTES

En DAÑOS DERIVADOS DE:

- ACCIDENTES DE TRANSITO VIALES Y FERROVIARIOS
- ACCIDENTES DE TRABAJO (LRT)
- DAÑOS AL CONSUMIDOR (PRODUCTOS Y SERVICIOS) Y AL MEDIO AMBIENTE (RUIDO, CONTAMINACION, ETC)
- EDIFICIOS E INCENDIO

TODOS LOS FUEROS - Capital y Provincia

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

PARA TOMARSE VACACIONES

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

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

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

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

Hotel El Parador de la Montaña

\$ 33 por día por persona mayor de cinco años cumplidos con pensión completa (no incluye bebidas ni extras)
Los menores de 5 años, abonan el 50% de la tarifa
Los menores de 2 años, no abonan

Campamento Judicial de Miramar

Cabañas para 4 personas: \$ 18 por día
Cabañas para 6 personas: \$ 50 por días (estas cabañas poseen baño, kitchenette, heladera y calefacción)

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

presas que incurrían en algunas de las prácticas que se han descrito en el presente trabajo. Se puede articular con denuncias por malas praxis médicas y acciones personales por daños y perjuicios, porque lamentablemente quienes por acción u omisión participan de estas acciones contrarias a la ética médica deben responder por dolo o negligencia o impericia, como responden en los contratos con sus pacientes en otros ámbitos en los que desarrollan sus tareas profesionales. En la reciente película "Whisky Romeo Zulú se da un ejemplo de mala praxis cuando se relata el caso del accidente del avión de "LAPA". El Director del Gabinete médico se encuentra procesado penalmente.

Se han intentado acciones declarativas sumarísimas con interposición de medidas cautelares para que sea los Tribunales especializados en derecho del trabajo y peritos médicos de oficio, quienes determinen en forma cautelar el derecho del trabajador a someterse a las indicaciones de su médico tratante, mientras se discute el derecho de fondo.

Según se ha expresado, los autores de la LRT "... asumieron un dato de la realidad: que la inmensa mayoría de los empleadores no cumplía con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo (leyes 19587 y decretos). Según el relevamiento realizado en su oportunidad por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, el 97% de las empresas no se ajustaba íntegramente a esa normativa."²

Después de años desde la vigencia de esta norma, los datos oficiales del año 2003 nos revelan que se han producido 414.559 accidentes de trabajo y enfermedades laborales y fallecieron 718 personas. Es decir que aún sabiendo que existe subregistro de denun-

cias seguimos advirtiendo que mueren dos (2) trabajadores por día y se constatan mil ciento treinta y cinco (1135) accidentes diarios. Ante estas estadísticas oficiales, el rol de los Servicios de Medicina del Trabajo cobra una importancia fundamental en la prevención de este flagelo que tiene causas fácilmente identificables y erradicables.

En definitiva de lo que se trata es que se respete a la persona del trabajador que sufre un daño por el hecho o en ocasión del trabajo. Están vigentes las normas que establecen la preservación de la dignidad del hombre (art.68 y ccs. de L.C.T y que "El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí..."

Conclusiones

1) No se promueve la rehabilitación de los trabajadores damnificados ni su recalificación o recolocación, ya que no se invierte en capacitación profesional. Los trabajadores incapacitados no se reinsertan a prestar tareas ya que no pueden competir con la gran cantidad de desocupados que aspiran a los puestos de trabajo. No existen políticas activas estatales que incentiven la reinserción laboral de los accidentados o enfermos –lo que viola los convenios de O.I.T. 121 y 159– produciendo trato discriminatorio para las personas con discapacidad .

2) No se promueve mediante la negociación colectiva laboral el mejoramiento de las medidas de prevención y las prestaciones reparatorias. Por el contrario, desde el Estado se ha promovido la negociación colectiva a la baja, es decir con reducción de los derechos laborales, habiendo homologado el Ministerio de Trabajo numerosos

acuerdos colectivos que eliminan derechos adquiridos. El Estado está ausente en el control de la prevención y no fiscaliza la atención del trabajador y su rehabilitación.

3) Se debería tener presente esta situación en la oportunidad de legislar sobre esta materia, entendiendo que se debe derogar el actual sistema impuesto por la LRT, así como modificar las normas sobre higiene y seguridad y el sistema de responsabilidad de los empleadores.

4) Los objetivos de prevención de accidentes y enfermedades, y el tratamiento en forma igualitaria de trabajadores que padecen las secuelas de enfermedades o accidentes, no pueden ser cumplidos si no se modifican las políticas económicas y se desanda una reforma laboral regresiva que precariza la estabilidad laboral y la "calidad" del trabajo para quienes tienen la fortuna de conseguirlo, mantenerlo y no incapacitarse. ♦

NOTAS

1. En el siguiente antecedente jurisprudencial se aplica correctamente la ley 23592 para evitar un despido discriminatorio que tiene como causa la actividad sindical: "...En este sentido, el acto discriminatorio está prohibido por la Constitución Nacional (art. 14 bis y 16), por diversas cláusulas de tratados internacionales con jerarquía constitucional y por la ley 23.592, razón por la cual, además de ser nulo (art. 1044 C.C.) produce los efectos de un acto ilícito (art. 1056 C.C.), motivo por el cual es obvio que el perjuicio debe ser reparado, reponiendo las cosas al estado anterior al del acto lesivo (art. 1083 C.C.). Esta conclusión surge de la nulidad del acto y de lo ordenado por la ley 23.592, en el sentido de que el damnificado tiene derecho ante todo a que se deje sin efecto el acto discriminatorio y a que se reparen los daños materiales y morales ocasionados. "(CNAT Sala VI. Voto del Dr. Fernández Madrid "Balaguer c/Pepsico").
2. Cfr. Riesgos del Trabajo . Manual Práctico . Luis Enrique Ramírez

Efectos de la aplicación de la Ley 24.522 sobre los créditos laborales

-----> Por Pedro J. Kesselman

Cuando se sancionó la ley 24.522, el entonces Ministro de Economía, Domingo Cavallo, incluyó sus normas dentro del amplio paquete destinado a disminuir el llamado "costo laboral". Parecía extraño que una norma relacionada con la tramitación de concursos y quiebras trascendiera de la temática comercial para incluirse en la cuestión conocida como "la flexibilización laboral", modo eufemístico de denominar a la precarización como modelo de contratación de trabajadores, y al dependiente descartable como empleado tipo en el mundo empresario.

Cavallo sabía de qué hablaba. El objetivo perseguido era licuar el pasivo laboral, sancionando normas que tornaran dificultoso, y en muchos casos imposible, lograr el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de las empresas concursadas o quebradas. Veamos.

El art. 293 de la ley 24.522 derogó los arts.264, 265 y 266 de la LCT. Los mismos determinaban la irrenunciabilidad de los privilegios laborales, medie o no concurso (264); excluía del fuero de atracción las acciones judiciales que promoviera o hubiese promovido el trabajador, las que se iniciaban o continuaban ante los tribunales del fuero del trabajo hasta la sentencia definitiva (265); y fijaba las pautas para disponer el pronto pago de los créditos de los trabajadores (266).

Los arts.21 y 132 de la ley 24.522 establecieron que las acciones judiciales deducidas o a deducirse en reclamo de créditos laborales –con excepción de los juicios por accidente de trabajo "promovidos conforme a la legislación especial en la materia"– tramitarían en el juzgado del concurso o quiebra. Así, todo reclamo por cobro de salarios, despidos, y cuanto crédito surja de la relación laboral, con la excepción indicada, deben iniciarse bajo forma de incidente de verificación, ante dicho juez. Y aquella acción ya en trámite ante el juez

laboral, deberá derivarse al respectivo magistrado del fuero comercial.

Esto lleva a distintas consecuencias, que describimos a título de ejemplo:

a) El proceso de conocimiento, con la pruebas respectivas, seguirá su curso ante el juez interviniente en la convocatoria de acreedores o quiebra, cualquiera sea la jurisdicción. Es común que el trabajador se haya desempeñado en una planta o sede alejada del domicilio legal de la firma, domicilio que establece la competencia del juzgado que ejerce el fuero de atracción. Anteriormente, el acreedor laboral podía radicar su reclamo ante el juez laboral del lugar de trabajo, o de aquel en el que fue contratado, y una vez dictada sentencia, verificar su crédito ante el magistrado del fuero de atracción. Hoy, debe litigar ante juzgados que distan a veces a centenares o miles de kilómetros del lugar de trabajo o de contratación. Para ello es preciso vincularse con abogados a los que no conoce y derivar a ellos las pruebas con que cuenta, siendo del caso recordar que, tratándose quien fue despedido o es acreedor de salarios, de una persona sin recursos, la contratación de un letrado desconocido en extraña jurisdicción estará sujeta a la buena voluntad del éste en cuanto al cobro de gastos y honorarios a cuenta. Desaparece así toda posibilidad de intermediación entre actor y juez, una de las bases del procedimiento laboral. Y la vinculación con el posible letrado será inexistente, si se tiene en cuenta que la inmensa mayoría de acreedores laborales no cuenta con la posibilidad de viajar al lugar de tramitación de su reclamo.

b) Cualquiera fuese el juez comercial que toque en suerte al acreedor laboral, éste deberá afrontar los riesgos de una tramitación que en modo alguno recoge los principios tutelares del derecho procesal del trabajo.

Así, la regla general es la de la notificación por ministerio de la ley (art.26 ley 24.522) . Dicha regla hace que la decisión del juez sobre la procedencia de las solicitudes de verificación de los acreedores —entre ellos los laborales—, y la declaración de admisibilidad o inadmisibilidad del crédito y del privilegio respectivo (art.36), sea notificada en dicha forma. Si mediante declaración de admisibilidad o inadmisibilidad, la revisión debe formularse dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la resolución dictada conforme al señalado art.36, (art.37). Tal declaración se notifica también por ministerio de la ley, y produce los efectos de la cosa juzgada. Es decir, una virtual sentencia que puede desestimar total o parcialmente el reclamo de un crédito alimentario de origen laboral tiene efecto de cosa juzgada sin notificación personal o mediante cédula dirigida al acreedor o a su apoderado.

Es fácil deducir que dado el estado de colapso que viven la justicia comercial en la Capital Federal, y la civil y comercial en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, la

indefensión en que queda el trabajador es prácticamente total.

c) Rige respecto a los incidentes de verificación de créditos laborales el instituto de la perención de instancia, que opera a los tres meses de inacción procesal. No existe aquí posibilidad de impulso de oficio, y el principio protectorio que lleva a la inexistencia de la caducidad en el ámbito capitalino, o a su condicionamiento a la intimación previa en el de la Provincia de Buenos Aires, desaparece en el fuero de atracción.

d) El art. 20 de la ley 24.522 establece que la apertura del concurso preventivo deja sin efecto los convenios colectivos vigentes por el plazo de tres años, o el de cumplimiento del acuerdo preventivo. No es difícil imaginar en qué consistirá un "convenio colectivo de crisis" que pueda "negociarse" con el condicionamiento establecido por la ley citada, y la amenaza de despido por efecto del concurso.

En el plazo referido las relaciones laborales se regirán por los contratos individuales y la LCT. Resulta así derogado el principio protectorio que surge de los arts. 8 y 9

de la LCT. La validez y aplicación obligatoria de las normas más favorables a los trabajadores, y el principio de prevalencia de éstas, establecidas por los referidos artículos de la LCT, son convertidos en letra muerta por la Ley de Concursos y Quiebras. Ello afecta mejoras, tanto retributivas como de condiciones de traba-

jo, que, como consecuencia de la acción gremial, quedaron fijadas en convenios colectivos.

En síntesis: podrían llenarse páginas sobre el perjuicio que acarrea al trabajador la derivación del proceso de conocimiento al fuero comercial, y la virtual abolición de la autonomía colectiva, consecuencias directas de la Ley de Concursos y Quiebras. Tramitar en dicho fuero prueba relación con relaciones mal o no registradas, o debatir allí la aplicación de normas legales o convencionales, tropezará con el desconocimiento derivado de la falta de especialización, y el procedimiento poco ágil, al que se suma el ya señalado colapso judicial. Así, la renuncia de derechos que nulifica el art.12 de la LCT, y la desaparición de normas convencionales más favorables, se darán por imperio de la vigencia de una ley que, como se dijo, fue diseñada premeditadamente para licuar y, en muchos casos, hacer desaparecer, el pasivo laboral. O lo que es lo mismo, llevar a que miles de despedidos o acreedores de salarios impagos dejen de percibir sus créditos alimentarios, que engrosarán el activo de empresarios inescrupulosos.

Llama poderosamente la atención que el Congreso de la Nación siga dilatando la sanción de una ley que devuelva la tramitación del proceso de conocimiento al fuero natural: el del trabajo. Sólo el sometimiento de la voluntad parlamentaria al interés de quienes han convertido al trabajador en la víctima de un sistema perverso permite entender la razón de la inacción de los representantes del pueblo. Inacción que deriva en acción concreta en favor del enriquecimiento indebido de vaciadores de empresas y adquirentes de activos baratos en concursos y quiebras. ♦

Rondal

Servicio Técnico para PC a Domicilio

- > Reparación y mantenimiento
- > Configuración de Internet y de Correo Electrónico
- > Configuración de redes LAN
- > Instalación de software
- > Actualización de Hardware

Teléfono: 4923-3920
 Celular: 15-5563-5081
 Mail: rondal@gmail.com

La reforma de la ley de riesgos y la opción excluyente

-----> Por Ricardo J. Cornaglia

1. Un intento de reforma que cabalga sobre el argumento totalitario de la existencia de la “industria del juicio”

En septiembre de 2004, tres fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación¹ motivaron títulos de tapa en los principales diarios e innumerables notas en medios radiales y televisivos que, a partir de conjeturas e inexactitudes, denunciaban desde un estado de desocupación perpetua hasta la vuelta de la industria del juicio o la inminente desaparición de las pequeñas y medianas empresas. Se llegó a sostener que estos fallos habían sido preparados en secreto; se los calificó de populistas y demagógicos y se sostuvo que implicaban no sólo una conspiración kirchnerista, sino que también sembraban la inseguridad jurídica.

La industria del juicio pasó a ser nuevamente estigmatizada por los medios, señalándose que los trabajadores, abogados laboristas, peritos judiciales y jueces del Trabajo formaban parte de una asociación ilícita para procesar despidos e infortunios laborales.

La cuestión no tenía nada de inocente. Así, en noviembre de 2004, los medios de prensa informaron que las más importantes cámaras empresarias elevaron al ministro de Trabajo, Carlos Tomada –y con el mismo propósito entrevistaron en la casa de gobierno al jefe de Gabinete de Ministros, Alberto Fernández–, sus propuestas de derogación de la ley 24.557 y de reforma del régimen de reparaciones de los infortunios de trabajo.

La Unión Industrial, la Cámara de Comercio, la Cámara de la Construcción, la Sociedad Rural, Confederaciones Rurales, Adeba y la Bolsa de Comercio actuaron en conjunto y sus voceros volvieron a insistir sobre la “industria del juicio”, muletilla con la que se persigue a la defensa de los trabajadores a partir de un cuestionamiento totalitario.

Desde esas premisas se planteó no sólo la posibilidad de impedir legalmente la doble vía –queriendo con ello significar que a aquel trabajador que inicia una demanda civil por reparación de daños se lo debe tener por renunciado a las prestaciones reparadoras de la ley de riesgos–, sino también, y complementariamente, la determinación de un plazo perentorio para esa opción.

Transcurrido poco tiempo, la prensa dio a conocer la existencia de un proyecto oficial que ingresaría al Congreso, en el que se establecía la opción excluyente y se disponía expresamente que la iniciación de acciones judiciales para conseguir la reparación integral implicaría la renuncia a la indemnización tarifada, o bien que la aceptación de ésta implicaría la renuncia al derecho a procurar la reparación integral.²

Las propuestas vinculadas a esta opción, impuesta en una norma proyectada, se afirman en construir una antinomia entre el derecho de riesgos del trabajo –que se supone inspirado esencialmente en la protección de los trabajadores víctimas de su actividad– y el derecho común de daños, que ampara a cualquier víctima.

En definitiva, esos intentos se apoyan en dos premisas:

a) Para proteger mejor a los empleadores de las consecuencias de sus actos se debe impedir procedimentalmente, por imperio de una norma legal, el procesamiento conjunto de los diversos presupuestos atributivos de responsabilidad propios de un infortunio laboral, cuando respondan a los distintos regímenes que registra la teoría general que rige al derecho de daños.

b) La elección de una de las vías de reparación posibles, debe estar condicionada por una disposición legal a consagrar, que implique la automática renuncia de derechos de la víctima en cuanto a lo que refiere a las otras vías posibles. Por ejemplo, si se reparara por un deber contractual de seguridad y resultado, no co-

respondería decidir si el daño fue causado por culpa o dolo eventual.

Este tipo de propuestas, que van contra el libre acceso a la Justicia por parte de las víctimas, reiteran artificiosas construcciones jurídicas que arbitrariamente fueron planteadas durante la vigencia de las leyes 9688 y 24.028, inspiradas también en el propósito de obstaculizar la reclamación de la reparación integral del daño. Lo arbitrario de este artificio procesal, que agravia al derecho de daños argentino, lo hemos criticado en reiteradas oportunidades en épocas anteriores, que hoy se tratan de repetir. Remitimos al lector a esos trabajos.³

En ese caso, seguir sosteniendo la necesidad de obstaculizar el acceso a la Justicia por parte de las víctimas, a mérito de operar sobre las acciones por daño propias del derecho común, implicará siempre un tratamiento discriminatorio hacia los trabajadores en virtud de su condición. Ello constituye una violación de derechos humanos y sociales fundamentales.

El artificio de la opción, que no da derecho a más reparaciones que la inicialmente alcanzada en un estado de necesidad, depende de la ficción impuesta y de la renuncia a lo irrenunciable, a mérito de una disposición legal arbitraria. Insistir en activar este sistema es desconocer la razón constitucional que inspira el principio de indemnidad.

Como contrapartida, el ejercicio sucesivo de acciones destinado a alcanzar la reparación integral de un daño o la acumulación en el mismo proceso de distintas acciones ejercidas en forma complementaria, responde a elementales nociones de economía procesal, considerando la conexidad de hechos y derechos a los que refiere un infortunio laboral, para evitar el

peligro del dictado de sentencias contradictorias generadoras de un escándalo jurídico.

La **C.S.J.N.** tiene resuelto: "...la acumulación de procesos procede cuando se configura la triple identidad de sujeto, objeto y causa". Y también: "... si más allá de su objeto específico, se sustancian por hechos estrechamente vinculados, de modo que resulta razonable concentrar todas las actuaciones ante un único magistrado, evitando el dictado de sentencias contradictorias y favoreciendo la buena administración de justicia". (Mag. votantes: *Levenne, Cavagna Martínez, Fayt, Belluscio y Moliné O'Connor, autos "Acovial S.A. c. Salvi, Ubaldo"*, C.S.J.N., 14-12-93).

Similar criterio de juzgamiento de las reparaciones, con aplicación del principio *iura curia novit*, se ha convertido en doctrina legal de la Excma. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, a partir del 22 de octubre del dos mil tres, en **L. 81.216, "CASTRO, Héctor Jesús c/ DYCASAS.A. y otros s/ reparación daños y perjuicios"**. Allí, y en numerosas causas que la siguieron, se resolvió que si del cotejo de la indemnización tarifada por la L.R.T., e impugnada la misma, resultare que existe "*una grave insuficiencia en el valor garantizado por el régimen de la ley 24.557 como reparación (a cargo de la A.R.T.), el trabajador que hubiere logrado acreditarla en el marco de un proceso con amplitud de debate y prueba como el diseñado por la ley 11.653, podrá obtener del patrono la diferencia del valor, según el quantum que el tribunal del trabajo reputare suficiente para resguardar los derechos constitucionales inherentes al bien jurídico protegido (arts. 14, 14 bis, 17, 19, 28 y 33, Constitución Nacional)*".

Las recientes sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la

Nación, en las causas "Castillo" y "Aquino"⁴, declarando la inconstitucionalidad de los artículos 46 y 39 apartado 1º de la L.R.T. 24.557, habilitan plenamente a procurar la reparación integral de los daños padecidos y al ejercicio subsidiario de las acciones que responden a los distintos regímenes de responsabilidad, debiendo ser esos regímenes y las acciones con que se instrumentan interpretados como formas operativas que adopta la ley al consagrar el principio *alterum non laedere*, a partir de lo normado por el art. 19 de la Constitución Nacional.

Esto es lo que se está tratando de dejar sin efecto con la reforma que se promueve sobre la opción excluyente de acciones. Así, se pasa torpemente por alto la violación que ello implica al principio de razonabilidad y al art. 28 de la Constitución Nacional, encargándosele al legislador esa tarea que pretende desvirtuar la doctrina de nuestro Alto Tribunal.

2. El dictamen del Instituto de Derecho Social de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata

Preocupados por lo que implica para el derecho de daños laborales el posible paso regresivo que significaría la sanción de una iniciativa como la proyectada, en el Instituto de Derecho Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata emitimos un dictamen –que primero fue hecho suyo por el Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Quilmes y luego por el Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo

de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires— en los siguientes términos:

“Los diversos planteos de reforma de la Ley 24.557, llevados a cabo por las más importantes Cámaras empresarias, la CGT, la CTA, y el organismo que representa a la Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, nos obligan a dejar sentada la posición de este Instituto al respecto:

“La reforma de la Ley 24.557 se impone con acatamiento al programa constitucional, y de ser cumplidas las previsiones del art. 14 bis, es de suponer que el infortunio laboral terminará integrado en el tratamiento de los riesgos por parte de la seguridad social.

“Esto no puede ser nunca interpretado como un derecho alcanzado por las víctimas, que las despoje de lo que cuenta todo ciudadano en función del derecho de daños y en relación con la teoría general de la responsabilidad.

“De la socialización del riesgo, pueden desprenderse ventajas para los responsables (sean éstos los dañantes o sus aseguradoras), pero éstas ventajas no pueden ir en detrimento de la protección de las víctimas del riesgo como valor primario y fundamental, al que no pueden desvirtuar los que logren ventajas haciendo del sistema de seguridad social un negocio.

“El riesgo como concepto básico y fundante de la seguridad social, es el riesgo de las víctimas, no el de la suerte económica de la actividad empresaria.

“Una política de apoyo al seguro de los empleadores en tal sentido es admisible y posible.

“Pero cuando esa política hace pagar los costos de las medidas que aseguren la falta de riesgo del empleador, con la censura del reclamo reparativo de las víctimas, contradice el “alterum non laedere”, a partir del cual se fundara el desarrollo del

saber jurídico, a mérito de relaciones civilizadas del hombre. De un hombre que desde su libertad, deba respetar la existencia del otro.

“Es de esperar que quienes están presionando para que se cometan nuevamente errores de este tipo, no logren incidir en los mecanismos del poder democrático y el parlamento advierta las consecuencias de los errores que ya cometieron y provocaron la declaración de inconstitucionalidad de numerosas disposiciones de la Ley 24.557.

“Es necesario abordar la reforma de la Ley 24.557, pero debe hacerse desde una óptica que respete los criterios seguidos por la C.S.J.N., en sus más recientes fallos, porque esos criterios responden a la lógica subordinación que las leyes deben guardar con los derechos y garantías que la Constitución consagra.

“La reforma deberá respetar un orden de valores esenciales y corresponde cumplir con el mandato del art. 14 bis de la C.N., en cuanto prescribe que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social y la ley establecerá el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación de ese Estado.

“Ese programa no puede ser operativizado mediante sociedades anónimas especializadas en seguros, que conformen un oligopolio al que se les adjudica un mercado cautivo, para que intermedien en su beneficio fondos que provienen de verdaderos impuestos sociales.

“Operadores que funcionan a partir de la lógica de la maximización de los beneficios, y logran mayores ganancias, cuanto menos prestaciones otorgan, hacen siempre sospechable e ineficiente a un servicio de cobertura de daños.

Dr. Ciro Ramón Eyras

Dra. María Juana Repetto

Defensa de Trabajadores

Lunes a Jueves de 17 a 19 hs.

AV. CALLAO 441 - PISO 3° B - II CUERPO
CIUDAD DE BUENOS AIRES



4371-4328

Arquitectura & Diseño

Anteproyecto
Proyecto
Dirección de obra
Reformas y reciclajes

Consulta sin costo

Juan Pablo Lázaro
Fernando Pablo Escobar

Arquitectos

4862-5177 ó 0220-485-3119

"Soluciones Informáticas"

Reparación de PC a domicilio

Hardware - Software
Configuraciones - reparaciones
PC's, redes, impresoras, monitores

Pedro Geretto 4502-3014
piottereg@arnet.com.ar

“Tampoco sirven para controlar a sus clientes, en cuanto a la forma en que éstos puedan burlar la legislación de seguridad e higiene, como ha quedado demostrado con el incremento de los índices de la accidentabilidad laboral desde que funciona el sistema.

“Además una reforma racional deberá integrar al derecho de la seguridad social, con el derecho de daños, potencializándolos. Imponer un orden de valores que impulse al sistema a partir de la protección integral de la víctima, por la sociedad, mediante los institutos que como el seguro social obligatorio, permitan recaudar los fondos respectivos, y al mismo tiempo, de los dañantes, que no pueden usar las prácticas socializadoras para construir un mecanismo de subsidiación en el que puedan refugiarse a partir de la liberación de la responsabilidad por sus conductas.

“Desde la óptica de las víctimas que el trabajo produce, en un país en el que las normas de seguridad e higiene son violadas sistemáticamente y el trabajador por estado de necesidad debe exponerse al riesgo creado, con abandono del Estado del ejercicio del poder de policía en la materia, en la medida en que subsista un sistema de seguros obligatorios gerenciosos por empresas de lucro, la reforma deberá:

- a) Respetar el derecho de las víctimas a una indemnización tarifada mínima, pero razonable, y contar con las prestaciones salariales y en especie necesarias para alcanzar la rehabilitación posible.
- b) Adoptar las disposiciones que respondan a los principios de celeridad y automaticidad de otorgamiento de esas indemnizaciones y prestaciones.
- c) Reconocer el derecho a poder reclamar del dañante la supera-

ción de la indemnización mínima que reconozca el sistema, a partir de la prueba posible de un daño mayor y en cuanto la indemnización tarifada no sea suficiente para cubrir con la reparación integral.

- d) Respetar el ejercicio libre de las acciones que cumplan esos fines, ante el juez natural, con acatamiento a las normas procedimentales locales y respeto al derecho a la jurisdicción laboral sin retaceos.
- e) Rechazo a implementar legalmente opciones excluyentes de acciones, que impliquen limitar de cualquier forma el acceso irrestricto a la justicia para los trabajadores.
- f) Sujeción de las Comisiones Médicas a las autoridades administrativas locales.
- g) Acceso de las víctimas a los recursos administrativos que correspondan a esos derechos a la jurisdicción ante las autoridades locales y revisión judicial amplia, incondicionada e irrestricta. Sin condicionar el ejercicio de las acciones de daños judiciales, al agotamiento de los trámites ante las A.R.T. o las Comisiones Médicas.
- h) Respeto del fuero del trabajo, como el idóneo para el tratamiento de los derechos sociales involucrados en estos conflictos”.

3. La necesaria reforma de la Ley 24.557

La derogación de la ley 24.557 –un engendro propio de la política económica de la revolución conservadora– se impone, pero debe llevarse a cabo con acatamiento al programa constitucional; y es de suponer que el infortunio laboral terminará en el futuro integrado en el tratamiento de los riesgos por parte de la Seguridad Social.⁵

Esto implica una socialización del riesgo, de la que si bien pueden desprenderse ventajas para los responsables de los mismos, éstas sólo son aceptables en función del fin principal que debe tener todo sistema de seguridad social, que es la protección de las víctimas del riesgo, razón de ser del sistema y valor primario y fundamental, que no puede ser desvirtuado por quienes aspiran a mantener esto en el estado de un artificial negocio.⁶

El riesgo, como concepto básico y fundador de la Seguridad Social, es el de las víctimas y no el de la suerte económica de la actividad empresaria. El bien querido y procurado por la ley 24.557, de riesgos del trabajo, fue el evitar las consecuencias del riesgo de empresa y esto no puede estar presente en la ley que reemplace a la norma vigente.

Una política de apoyo a la actividad aseguradora de los empleadores en tal sentido es admisible y posible de apoyar. Pero cuando esa política hace pagar los costos de las medidas que aseguren la falta de riesgo del empleador, con la censura del reclamo reparativo por parte de las víctimas, se contradice el *alterum non laedere*, a partir del cual se fundara el desarrollo del saber jurídico, a mérito de las relaciones civilizadas del hombre. De un hombre que, desde su libertad, debe respetar la existencia del otro; reconocerlo como tal.

En el desconocimiento del otro, cuando es víctima del trabajo, por el causante del daño y la ley de riesgos del trabajo que lo protege, la sociedad argentina, tras un período de latencia democrática, vino a repetir la mecánica operativa del período más negro de su historia. Se usó la censura social para reprimir el reclamo, con el método de la desaparición del reclamante, en

función de la ley 24.557, y esto terminó siendo condenado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, haciendo lugar al ejercicio de lo que se ha llamado la *ultima ratio*.

Es de esperar que quienes están presionando para que se cometan nuevamente errores de este tipo, no logren incidir en los mecanismos del poder democrático y el Parlamento advierta la ignominia de la experiencia pasada.

Es necesario abordar la reforma de la ley 24.557, pero debe hacerse desde una óptica que respete los criterios seguidos por la C.S.J.N, en sus más recientes fallos, porque esos criterios responden a la lógica subordinación que las leyes deben guardar a los derechos y garantías que la Constitución consagra.

La reforma debería respetar un orden de valores esenciales y, así, corresponde:

a) Cumplir con el mandato del art. 14 bis de la C.N., en cuanto prescribe que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social y la ley establecerá el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales, con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados y con participación del Estado.

b) Integrar al derecho de la seguridad social el derecho de daños, logrando así su potenciación. Imponer un orden de valores que impulse el sistema a partir de la protección integral de la víctima; y que la sociedad, a través de institutos como el seguro social obligatorio, pueda también recaudar los fondos respectivos por parte de los causantes del daño, que no pueden usar las prácticas socializadoras para construir un mecanismo de subsidio en el que puedan refugiarse a partir de la liberación de la responsabilidad por sus conductas.⁷ ♦

NOTAS

1. Se pueden consultar esos fallos de la C.S.J.N. en: a) "**Castillo c. Cerámica Alberdi S.A.**", sentencia del 7 de septiembre del 2004, publicada con nota del autor de este artículo, titulada "*El acceso a la jurisdicción en las acciones por infortunios laborales ante el juez natural*", en el diario La Ley del 28 de septiembre del 2004, p. 3 y ss.; b) "**Vizzoti, Carlos A. c. AMSA S.A. s. despido**", sentencia del 14 de septiembre del 2004; c) "**Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A.**", sentencia del 21 de septiembre del 2004.
 2. Fuente: Diario Clarín del 2 de diciembre del 2004, que titula en primera página y a cuatro columnas "Accidentes de trabajo: luz verde a la vía judicial" y subtítulo "Exclusivo proyecto oficial para modificar la ley de las ART". El título da motivo a una interpretación engañosa. Cuando la Corte ha reconocido el derecho constitucional a acceder a la vía judicial para procurar la reparación íntegra de los daños causados, sin perjuicio de acceder a la reparación tarifada asegurada, se presenta la cuestión como la conquista de un derecho, cuando en definitiva la opción implícita en la ley proyectada, implicaría la pérdida de poder ejercerlo, con lo que nuevamente se reabriría el debate judicial que provoca ese tratamiento discriminatorio otorgado a los asalariados por su condición y lo que acarrea como afectación del deber a reparar íntegramente los daños causados (art. 19 de la C.NN.).
 3. Puede el lector consultar del autor sobre este tema: "**Derecho de Daños Laborales**", Capítulo VIII: "**La opción de acciones de reparación del infortunio obrero**", Editorial Némesis, Buenos Aires, 1992, págs. 175 y ss. "**Comentarios a la reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo. Ley 9.688. Ley 23.643**", Capítulo XIX: "**La pluridimensión de los distintos regímenes de responsabilidad**", Ediciones Organización Mora, Buenos Aires, 1989, págs. 261 y 55. "**Acciones Laborales por Daños y Perjuicios**" en Temas de Derecho Procesal. Cuadernos de Doctrina del Colegio de Abogados de Lomas de Zamora, Año 1979. "**Pluridimensión de responsabilidades en materia laboral**", en Rev. Derecho Laboral, T. 1982, pág. 150 y ss. "**La opción de acciones de reparación del infortunio obrero y el**
- ejercicio subsidiario de las mismas**", en Doctrina Laboral, Errepar, mayo de 1992, Año V, n° 81, tomo VI, págs. 532 y ss. "**La opción del art. 17 de la ley 9688**", publicado en el tomo correspondiente al tercer Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Previsional, organizado por la F.A.E.S., celebrado el 30 de septiembre y 1 y 2 de octubre de 1991 en Buenos Aires, págs. 168 a 183. "**La opción de acciones de reparación del infortunio obrero y el ejercicio subsidiario de las mismas**", en revista Doctrina Laboral, Errepar, Buenos Aires, mayo de 1992, Año VII, n° 81, tomo V^oI, pág. 532. También publicado en una versión ampliada y reformada, en la Revista del Colegio de Abogados de La Plata, marzo-diciembre de 1993, año XXXIII, n° 53, pág. 95.
4. Ver del autor de esta nota "**Correcciones por inconstitucionalidades del tarifarismo y el principio de progresividad**", en diario La Ley, miércoles 20 de octubre de 2004, año LXVIII, n° 202, pág. 1. También en el Suplemento La Ley de la Revista del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, oct-nov 2004, n° 38, pág. 11. Reproducido también en Gacetilla del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, "*Últimos fallos de la Corte Suprema Nacional en materia laboral*", La Plata, diciembre de 2004.
 5. Las propuestas de reforma en doctrina, son variadas y diversas; Juan Carlos Fernández Madrid, plantea la derogación. "La ley de riesgos del trabajo: nuevos caminos que justifican la derogación". Doctrina Laboral, Errepar, octubre del 2004, T. XVIII, pág. 939.
 6. La envergadura de este negocio del sector seguro puede advertirse a partir de la información que facilita la Superintendencia de Riegos del Trabajo. Para diciembre del 2004, el sistema alcanzó su pico de desarrollo: Trabajadores cubiertos: 5.576.716. Empleadores asegurados: 573.140. Masa salarial: 5.752.292.971 pesos. Cuotas pactadas: 116.295.761 pesos. Cuotas recaudadas: 107.907.509 pesos. Cuotas pactadas como % de la masa salarial: 2,13. Cuotas pactadas en pesos por trabajador (promedio) 20, 46. (Fuente: Noticia SRT. Boletín periódico, del 6 de abril del 2005).
 7. Puede consultarse del autor, el artículo "Licencia para matar", publicado en Le Monde Diplomatique, julio 2004, año VI, n° 61, pág. 4.

Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo

El 14 de abril pasado se realizó en el Colegio Público de Abogados, convocada por el Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo, una Mesa Redonda sobre el tema “**LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI**”.

La apertura estuvo a cargo del Dr. Juan A. Ruiz Díaz, Presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con una breve pero brillante exposición sobre la importancia de la Justicia Laboral y la plena vigencia de los motivos que llevaron a su crea-

ción. Destacó, además, la convergencia en el Foro de todos los sectores involucrados en su defensa.

A continuación se desarrolló la Mesa Redonda, que contó con la participación del Ministro de Trabajo de la Nación, Dr. Carlos Tomada. También intervinieron el Dr. Eduardo Alvarez, Fiscal General ante la CNAT, el Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante, Presidente de nuestra asociación y la Dra. Marta C. Rodríguez de Dib, Juez de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la ciudad de Resistencia, Chaco. Coordinó el Dr. Guillermo Gianibelli, del Colegio Público de Abogados. Ausente sin aviso el Sr. Saúl E. Ubaldini. Actuaron como Relatores los Dres. Beatriz Ferdman y Diego Tosca, Secretarios de la Justicia Nacional del Trabajo. El nivel fue de excelencia y hubo consenso en la necesidad de preservar y mejorar la Justicia del Trabajo, la que debe recuperar las competencias perdidas en la década del '90.

El cierre quedó a cargo de la Coordinadora General del Foro, Dra. Alcira Paula Pasini, quien reseñó las actividades de la entidad, agradeció a los panelistas y al público su presencia, e hizo una invitación a todos para que se sumen a la lucha por una Justicia del Trabajo eficiente, ágil y moderna, ya que ella es imprescindible –dijo– para la construcción de una sociedad más justa.



Marta C. Rodríguez de Dib,
Javier González Olaechea,
Carlos Tomada,
Teodoro Sánchez de Bustamante
y Guillermo Gianibelli.





FEDERACION ARGENTINA SINDICAL
DEL PETROLEO Y GAS
PRIVADOS



FUNDACION PARA LA CAPACITACION DEL
TRABAJADOR DEL PETROLEO Y GAS
PRIVADOS



OBRA SOCIAL
DEL PETROLEO Y GAS
PRIVADOS

Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados

Comisión Directiva Nacional

Adherida a la C.G.T. e I.U.W./S.I.T. - Personería Gremial N° 12

Sede: Av. CASEROS 715 - C.P.: C1152-AAD - CAPITAL FEDERAL

Tel/Fax: 4300-5010 4307-8185 Líneas Rotativas

www.petroleoygas.com.ar - e-mail: faspygp@petroleoygas.com.ar

DECLARACIÓN DE LA
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

El estado actual del derecho de los trabajadores

En febrero de 2004 la Asociación de Abogados Laboralistas al referirse a lo que luego constituyó la ley 25.877 expresó que parecía desandarse el proceso de demolición del Derecho del Trabajo que llevaba tres décadas.

En la misma Declaración se indicaba que sólo se había desarticulado una pieza de "un monstruoso engranaje que trituró históricas conquistas sociales "

En el año transcurrido se han aumentado los salarios, incluido el mínimo.

También se incrementaron las asignaciones familiares y los haberes jubilatorios. Asimismo se dictaron normas que favorecen el acceso a dicho beneficio de quienes no reúnen la totalidad de los recaudos requeridos por la ley. Así también se resalta la nueva Ley de Migraciones que implica un cambio sustancial en el tratamiento de los trabajadores migrantes.

En el ámbito judicial, la Corte Suprema dio señales positivas -cuya continuidad esperamos- a través de fallos que revierte la interpretación restrictiva hasta entonces sostenida, en materia de topes indemnizatorios y riesgos del trabajo.

Aún ponderando los datos que consignamos, resulta evidente que no se ha alterado en lo sustancial el marco en el que se desenvuelven las relaciones laborales.

Se anuncia el envío al Congreso de un Proyecto de Ley referido a los Riesgos del Trabajo que mantiene la estructura del actual Sistema, que ha constituido un formidable instrumento de enriquecimiento de los grupos financieros titulares de las ART .

No se ha hecho una evaluación del fracaso de la ley 24.557 ni sancionado a quienes incumplieron sus obligaciones.

Una vez más no se atiende a la prevención, la reparación integral de los daños y tampoco se otorga la ingerencia imprescindible para el control a comisiones de higiene y seguridad integrada por trabajadores. En lo esencial se mantendría el sistema que habilita como

operador principal del mismo a sociedades anónimas que lucran con él, y que por lo tanto, tienen intereses contradictorios con los de las víctimas de los siniestros laborales. Por otra parte se reestablecería la figura de la "opción con renuncia" lo que significa colocar al trabajador ante una disyuntiva intrínsecamente injusta entre aceptar un menor valor pero supuestamente sin riesgos y la opción de percibir una suma más importante pero con la posibilidad de ante una sentencia negativa quedar absolutamente imposibilitado de cobrar suma alguna por la incapacidad sufrida.

Sigue vigente el Régimen de Jubilación Privada que ha servido para terminar de desfinanciar la Seguridad Social otorgando a los bancos (verdaderos dueños de las AFJP) un negocio de proporciones, condenando a los beneficiarios a la percepción de haberes de hambre.

Tampoco se ha modificado la Ley de Concursos y Quiebras que cercenaron innumerables derechos laborales. En especial se mantiene la normativa que sustrajo de la competencia laboral los procesos contra empleadores concursados o fallidos.

No hay atisbo de reformas imprescindibles para la extensión de responsabilidad a los titulares de empresas infracapitalizadas que a menudo mantienen a su personal, total o parcialmente "en negro" .

Siguen en pie las condiciones que hacen posible la precarización y clandestinización de los contratos de trabajo.

A ello se suma la carencia de una actividad extendida y consecuente de la Inspección del Trabajo.

Por otra parte tampoco se ha avanzado en la ratificación del Convenio No.158 de la O.I.T que establece la ilicitud del despido sin causa.

Lejos de intentar el desmonte del andamiaje soporte de la "flexibilización laboral", el Ministerio de Trabajo homologa convenios colectivos que la consolidan.

A casi dos años de la instalación del nuevo elenco gubernamental, más allá de no ser esta administra-

ción la responsable directa de la herencia recibida, lo cierto es que continúa intocada la matriz distributiva, en la que a los trabajadores les toca sólo alrededor del 17% de la renta nacional.

La situación es más grave aún si advertimos que el más del 50 % de quienes en el sector privado están "en blanco" no alcanza a percibir \$700. Esto supone que si sumamos a quienes no se encuentran registrados y a los beneficiarios de planes asistenciales, hay cerca de 20 millones de personas que viven con ingresos inferiores a los que marca la denominada "línea de pobreza". De ellos un porcentaje elevado no llega siquiera a transponer el estado de indigencia.

Por añadidura, la desigualdad entre los sectores más ricos y los más pobres alcanza proporciones gigantescas.

Esto se inscribe en una lógica más general que se vincula a la deuda, la que ahora, después del Canje, aumentará sustancialmente en torno al 80 o 90% del Producto Bruto Interno. Más allá de la discusión técnica existente sobre el éxito o no del acuerdo arribado con los acreedores, el problema de la deuda externa sigue vigente y prede-

terminando el futuro de nuestro pueblo.

La revalorización de esa deuda se debe a los pagos como acreedores privilegiados de los organismos internacionales, las transferencias en concepto de "compensaciones" a los bancos y al superávit fiscal alcanzado sobre la base del ajuste de sueldos a los trabajadores estatales y a los jubilados. No es nuestra intención efectuar un análisis económico sobre tan debatida cuestión, sino solo indicar como este tema está permanentemente presente cuando se tratan los derechos económicos y sociales de los trabajadores.

Particular urgencia adquieren en este momento la adopción de medidas que quiebren la situación descrita para lo cual debe convocarse sin dilaciones al Consejo del Salario Mínimo, respetarse la libertad sindical y no convalidar "aumentos" encorsetados por "bandas" que los limitarían por índices de incremento del costo de vida o productividad, sin atender a que desde la devaluación el poder adquisitivo de la remuneración de los trabajadores se redujo sensiblemente, y por tanto todo aumento salarial solo debe perseguir la recu-

peración del poder adquisitivo de los trabajadores debiendo el Gobierno garantizar su concreción.

Nuestra entidad expresa su inquietud ante este estado de cosas y exhorta que se ponga a discusión de la sociedad los tópicos fundamentales de la temática laboral que se vinculan a la resolución de los problemas que hacen al empleo, la regresiva distribución del ingreso y el rediseño legislativo necesario para la consagración de relaciones democráticas en el ámbito laboral y cambios sustanciales en los regímenes de jubilación y de riesgos del trabajo.

De ese debate deberán extraerse las conclusiones que permitan elaborar un nuevo derecho del trabajo, fundado en una progresividad creciente, que recoja lo mejor de los principios liminares de la materia y salga al encuentro del nuevo siglo para coadyuvar al desarrollo social y la construcción de un país más justo y solidario.

Buenos Aires, abril de 2005

Mónica María Jensen

Secretaría

Teodoro Sánchez Bustamante

Presidente



Lavalle 1975 Piso 1
(C1051ABC) Capital Federal
Telefax (011) 4373-9933
información@ejescudero.com.ar

Av. H. Yrigoyen 5105
(B1824ABH)
Lanús, Bai.
Telefax (011) 4249-9884

Av. B. Mitre 3244
(B1872GFX)
Sarandí, Bai.
Telefax (011) 4204-9468

**Jubilaciones - Pensiones - Reajustes de haberes
Retiro por invalidez - Rehabilitación de prestaciones
Dependientes - Autónomos**

II CONGRESO REGIONAL DE DERECHO LABORAL DEL NOA

Derechos Humanos, Constitución Nacional y Derecho de los Trabajadores

La Asociación de Abogados Laboralistas organizó, conjuntamente con el Equipo Federal de Trabajo y el Instituto del Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Colegio de Abogados de Santiago del Estero, el encuentro anual regional del Noroeste Argentino, que se desarrolló, esta vez en la Ciudad de Santiago del Estero, durante los días 28, 29 y 30 de abril del corriente año. Las actividades se cumplieron en el Aula Magna de la Universidad Católica de Santiago del Estero, facilitada generosamente por esa institución para el desarrollo del evento.

Se repitió en esta ocasión el éxito obtenido en el I Congreso Regional del NOA, llevado a cabo el año pasado en Tucumán. Nuevamente, nos vimos gratamente sorprendidos por la gran afluencia de inscriptos y con la masiva participación de jóvenes profesionales y estudiantes de Derecho. Esta circunstancia es valorada por la proyección en la formación de los recientes y futuros profesionales en los temas abordados y en la lucha por la defensa de los principios tuitivos del derecho laboral.

El Congreso contó con el auspicio de la Universidad Católica de Santiago del Estero, el Superior Gobierno de la Provincia de Santiago del Estero, el Excmo. Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero, la Caja Forense de Santiago del Estero, el Instituto de Seguridad Social para Profesionales de Santiago del Estero, la Municipalidad de La Banda. Fue declarado de interés por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros importantes apoyos.

Fueron autoridades del Congreso, el Dr. Rodolfo Capón Filas como presidente honorario, la Dra. Claudia Salvatierra, su presidente ejecutiva y secretarios la Dra. Luisa Graciela Contino y el Dr. Gustavo Adrián Ciampa.

La sesión inaugural contó con la presencia de autoridades nacionales y provinciales, destacándose entre otros la presencia del Dr. Guillermo Alonso Navone, Subsecretario de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, quien concurrió en representación del Sr. Ministro de Trabajo.

En la primera jornada se desarrolló una Mesa Redon-

da a cargo de los Dres. Moisés Meik, Antonio Barrera Nicholson y Eduardo Depetris, quienes expusieron sobre La Aplicación de las Normas Constitucionales al Derecho de los Trabajadores y Los Derechos Humanos en la Doctrina de la CSJN. A continuación se trató el tema del primer Plenario, Pleno Empleo y Trabajo Decente, con la disertación de los Dres. Camel Layún y Gabriel Tosto. Disertantes y participantes fueron recibidos con un cocktail de bienvenida y con un espectáculo folclórico ofrecido por la Subsecretaría de Cultura de la Provincia.

En la segunda jornada se realizaron cuatro Talleres donde se debatieron cuestiones referentes a los Riesgos del Trabajo, Indemnizaciones, multas y sanciones, Extensión de Responsabilidad y el Crédito Laboral en los Concursos y Quiebras del Empleador. Estas actividades contaron con gran intervención de los participantes, produciéndose un rico y variado debate sobre cada uno de los temas. Se cerró la jornada con el desarrollo del Plenario II sobre el tema Defensa del Trabajador No Registrado, con la disertación de los Dres. Rodolfo Capón Filas, Cesar Arese, Federico Salim Brovia y María Poliche. Se cerró el día con la realización de una Cena de Camaradería en la que los asistentes compartieron entre la buena mesa, brindis y baile, un grato momento de esparcimiento y distensión.

En el día del cierre se realizaron dos Plenarios sobre la Problemática Laboral en el NOA, el primero, a cargo de los Dres. María Guadalupe Aiquel, Guillermo Alonso Navone y Santiago Ignacio Paz y sobre Conflictos y Negociación Colectiva, el segundo, a cargo de los Dres. Héctor Recalde y Enrique Arias Gibert.

En el acto de clausura se resaltó la importancia de los temas, la calidad de los expositores y la nutrida y activa participación de los asistentes, convocándose asimismo para la realización del próximo evento, el año próximo.

Nuestra Asociación está sumamente satisfecha por los logros alcanzados en la realización de estas actividades académicas regionales y se encuentra comprometida en continuar organizando eventos que lleven al interior del país el estudio y debate de los temas que permitan la materialización de los principios tuitivos del derecho laboral.

MEDICINA SOLIDARIA

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

OSPIL



Salud

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

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

0-800-333-OSPIL(67745)

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

FORO DE INSTITUTOS DE DERECHO DEL TRABAJO
DE LOS COLEGIOS DE ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Conclusiones del VII Encuentro

1º) El Encuentro ve con gran preocupación que la resolución de los recursos de inaplicabilidad de ley presentados por ante la S.C.J.B. Aobservan una demora de cuatro a seis años en su trámite. Tratándose de créditos alimentarios y de la resolución de situaciones de extrema urgencia vinculadas con la reparación de los daños sufridos por los trabajadores en su integridad psicofísica, el plazo señalado aparece como una virtual denegación de justicia. El encuentro decide hacer saber al Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires la preocupación anotada a los efectos de encomendarle la transmita al Superior Tribunal.

Asimismo también preocupa el funcionamiento de muchos Tribunales del Trabajo de la provincia de Buenos Aires, en los cuales se registran considerables demoras en el procedimiento, señalándose la particular incidencia que tiene en este problema la recurrente desintegración de los tribunales y la tardanza en cubrir las vacantes producidas.

2º) Dado que el carácter protectorio de las normas del Derecho del Trabajo alcanza a las normas de carácter procesal se señala que debieran adoptarse criterios más amplios para el otorgamiento de medidas precautorias especialmente embargos e inhibiciones

3º) La validez de las rebajas salariales debe ser analizada desde la teoría general del contrato. Si es por acto unilateral del empleador (ius variandi) dicha rebaja resulta nula de nulidad absoluta por modificar una cuestión esencial del contrato (la remuneración) y causar daño material al trabajador. Si la rebaja salarial se acordare bilateralmente el art. 148 de la L.C.T. le prohíbe al trabajador todo negocio sobre sus remuneraciones e indemnizaciones, y el art. 2 inc. e de la Carta Interamericana de Derechos Sociales (Bogotá 1948) dispone la irrenunciabilidad de sus derechos. El silencio del trabajador nunca significará consentimiento tácito de la disminución remuneratoria (art. 58 L.C.T y 1151 C.Civ) y el acto que lo dispone es nulo de nulidad absoluta y por lo tanto inconfirmable e imprescriptible (arts. 44 y 42 L.C.T, 1047 y 1050 Cód.Civ. y art. 260 L.C.T.).

4º) Se sostiene la necesidad de reformar el sistema legal de reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, derogando la Ley 24.557. Esta reforma deberá contemplar los principios constitucionales de indemnidad del trabajador, progresividad y protectorio, conforme lo resuelto por la C.S.J.N en las causas "Castillo", "Aquino", "Milone" e "Itzcovich". Deberá además respetar el programa constitucional y reconocer que los organismos de la Seguridad Social deben ser entidades nacionales o provinciales cogestionadas por sus beneficiarios y ajenas a la lógica del lucro.

5º) El sistema jubilatorio argentino no da respuesta adecuada para atender al trabajador cuando debe pasar de la vida activa a la pasividad, porque no produce la sustitución de ingresos que todo sistema de seguridad justo requiere. Además el art. 253 de la L.C.T. dispone un trato peyorativo al trabajador jubilado que reingresa a la actividad, desde que no se le reconoce la antigüedad que hubiere acumulado en los términos del art. 18 del mismo cuerpo legal. Se destaca que la primera norma citada no resulta de aplicación cuando el trabajador no cesa en forma real y efectiva en el contrato al tiempo de obtener el beneficio jubilatorio.

6º) Se sostiene que las sanciones e indemnizaciones agravadas dispuestas por las leyes 24.013, 25.323, 25.345 y 25.561 deben ser aplicadas con criterio amplio y sin restricciones interpretativas, atenta la implícita intención de la norma de asegurar derechos y aumentar la protección contra el despido arbitrario en el marco de la garantía protectoria dispuesta por el Art. 14 bis CN, de especial importancia en el actual contexto de grave crisis social, con sus secuelas de desocupación, subocupación, trabajo no registrado y consiguiente desprotección de los trabajadores.

7º) La Ley 24.522, en cuanto ordena la suspensión de los procesos laborales en trámite disponiendo la obligatoria verificación del crédito ante el juez comercial, viola las garantías de protección (art.14 bis C.N.), de igualdad ante la ley (art. 16 C.N.), de propiedad (art.17 C.N), de acceso a la jurisdicción, defensa en juicio, debido proceso (art. 18 C.N) y la garantía del juez natural (art. 5 de C.N. y 39 de la Const. Provincia de Bs.As.) por lo que se propone la urgente modificación de la Ley devolviendo la competencia en la materia a la justicia del trabajo. A su vez dicha reforma debería contener aspectos relativos a la regulación de las empresas recuperadas, teniendo en cuenta la función social de las mismas así como los principios de nuestra disciplina. En particular hacemos hincapié en la posibilidad de que los trabajadores compensen sus créditos con los bienes de la fallida/concursada y la necesaria observancia de la solidaridad de los adquirentes o continuadores de la empresa con relación a los derechos y créditos laborales.

8º) El Foro celebra que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los mencionados fallos Castillo, Vizzoti, Aquino, Milone e Itzcovich haya retomado las mejores tradiciones de defensa de los derechos sociales privilegiando el tratamiento del Derecho del Trabajo como Derecho Humano fundamental, recordando que el trabajador es el sujeto de preferente protección conforme lo normado por el Art. 14 bis CN.

San Martín, 16 de abril de 2005

DOCUMENTO DE LA ASOCIACIÓN
DE ABOGADOS LABORALISTAS DE ROSARIO

Un 1° de Mayo sin justicia del trabajo

La Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario manifiesta su profunda preocupación y denuncia el **estado de crisis terminal** de la Justicia Provincial en general y, en particular, **de la Justicia del Trabajo local**, requiriendo de los poderes públicos, de los funcionarios y de las entidades involucradas en la problemática que adopten todas las medidas necesarias para revertir tal estado de cosas, el cual afecta a la sociedad toda y, muy en particular, a la clase trabajadora, creando una situación de virtual denegación de Justicia.

Observamos que los funcionarios públicos responsables de buscar las soluciones del caso, no asumen cabalmente la existencia de esta gravísima situación, lo cual, entre otras consecuencias, lleva a la más absoluta ausencia de una **Política de Estado** que se plasme en **una sustancial reformulación del sistema judicial santafesino –mediante un plan estratégico de corto, mediano y largo plazo–**, limitando en cambio sus acciones a la adopción de medidas coyunturales y parciales, cuando no tardías, las que no atacan el núcleo de la problemática. Se viene solo ‘administrando la crisis’, la cual se toma como una realidad inmodificable.

El sistema de selección de magistrados, vía Consejo de la Magistratura, si bien ha mejorado en algo dicho proceso, no es enteramente satisfactorio, al resultar lenta su implementación práctica así como por continuar la fundada sospecha en cuanto a si realmente llegan al cargo los mejores candidatos o si lo hacen solo aquellos que –idóneos o no– logran el favor del poder político o de sus amigos del poder. El sistema de designación de los Ministros de la Corte Suprema de Justicia Provincial también debe modificarse radicalmente, mediante una norma permanente que lo despolitice y garantice la real independencia del Poder Judicial provincial y de su máximo tribunal respecto del Gobierno de turno. Tampoco aceptamos el arbitrario sistema de evaluación de antecedentes que discrimina a

los abogados en relación a quienes forman parte del Poder Judicial a la hora de la asignación de puntaje a cada uno.

La falta de oportuna y adecuada cobertura de las vacantes (transitorias o definitivas) existentes hoy en 5 de los 9 juzgados laborales rosarinos, agrava la crisis y no se vislumbran decisiones oportunas y efectivas que reviertan en tiempo razonable este estado de cosas. En tal sentido consideramos que la llamada “Ley del banco de suplentes” no debería contemplar un tope en la cantidad de jueces suplentes –el texto actual solo prevé 1 juez suplente para el fuero laboral en la 2° circunscripción– y que debería además prever la posibilidad de que concursen a tales fines no solo los secretarios de juzgados sino también los abogados de la matrícula. Más señalamos que, aún en la hipótesis de que todos los juzgados laborales existentes estuviesen cubiertos, tampoco serían suficientes para afrontar la cantidad de causas en trámite; deben crearse los juzgados que sean necesarios en base a parámetros objetivos.

Las inexcusables demoras de algunos magistrados del fuero laboral en dictar sentencia, empañan la encomiable labor de la mayoría de sus pares quienes vienen dignamente sobrellevando lo mejor que pueden este estado de crisis, haciendo denodados esfuerzos por dictar sentencias en tiempo razonable y con calidad jurídica, con lo cual honran la función para la cual han sido investidos por la sociedad. Consideramos absolutamente injustificado que un magistrado tenga un atraso en dictar sentencia de 3 o más años, máxime en aquellos casos en que no se trate de Juzgados ‘recibidos’ con gran cantidad de causas pendientes de resolución. **No debiera olvidarse que los créditos laborales tienen naturaleza alimentaria y, las más de las veces, son reclamados por los trabajadores necesitados de percibirlos sin mayores dilaciones.**

No obstante, no creemos que solo deba medirse el trabajo de un Juez Laboral en base a criterios meramente cuantitativos –computando su productividad por la cantidad de sentencias que dicta por año– sin que a la vez se considere la calidad de las mismas. En tal sentido se debe evaluar –por ej.– que en las sentencias se efectúe un correcto encuadramiento jurídico del caso a resolver en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, de los Tratados y Convenios internacionales (O.I.T., MERCOSUR, etc.) y de los Principios especiales del Derecho del Trabajo, dejándose de lado excusas meramente formales para justificar su inaplicación (destacamos en tal sentido el reciente fallo de la CSJN dictado en la causa: “AQUINO”). Además, estos criterios –tanto cuantitativos como cualitativos– y la evaluación misma, no debe limitarse a los jueces de primera instancia. Se impone asimismo el establecimiento de la capacitación obligatoria –previa y periódica– de quienes accedan a la magistratura por medio de una Escuela Judicial.

Por otro lado, las causas de esta crisis no se explican para la AALR solamente por la situación de las cuentas públicas; en primer lugar porque tal argumento, en todo caso, pudo tener alguna validez en pasadas situaciones de emergencia del Estado Provincial, más no ahora cuando se verifica un superavit creciente en la recaudación fiscal. En ese sentido, la inequitativa distribución del presupuesto judicial entre el norte y el sur provincial tiene más que ver con irrazonables criterios de distribución de los recursos que no guardan relación con el concreto nivel de conflictividad, de actividad económica ni con el desigual número de litigantes en el mapa judicial santafesino (por

ej.: la irracional distribución de la cantidad de juzgados del trabajo en la ciudad de Rosario en relación a la capital provincial y la pobre cantidad de recursos humanos y materiales en Rosario en relación a la ciudad de Santa Fe, son solo dos de la larga lista de ejemplos a mencionar). Prevalen así criterios de distribución más orientados por la coyuntura y el mero juego del poder que por una racional planificación y ejecución de políticas en la materia.

También observamos que existe una tendencia histórica a relegar a la Justicia del Trabajo a favor de la Justicia Civil y Comercial cuando de nuevas medidas se trata (valgan como ejemplos que no agotan la lista: la distinta cantidad de juzgados que se van creando en uno o en otro fuero, la informatización de las consultas sobre el estado de los juicios en un caso más no en el otro, en la cantidad de jueces suplentes previstos para uno u otro fuero, etcétera).

La crisis tampoco se soluciona explotando el trabajo de meritorios y pasantes que, en algunos casos gratis y en otros a cambio de una pobrísima contraprestación, vienen siendo ‘contratados’ por la Corte Suprema de Justicia Provincial a fin de intentar tapar los agujeros de un sistema judicial que se va desmoronando de a poco. La cabeza del Poder Judicial provincial, en la función de Poder independiente que le cabe, debiera asumir su rol inclaudicable de lograr una asignación anual de recursos acordes a las actuales necesidades y a las exigencias constitucionales de afianzamiento de la Justicia; la partida asignada por el último presupuesto provincial para este pilar del Estado de Derecho ha sido una de las más bajas de los últimos años, pese inclusive al crecimiento del nivel de conflictividad y del aumento de los costos operativos.

Por su parte, el Código Procesal Laboral (Ley 7945) debe ser modificado a fin de lograr la efectiva existencia de un proceso laboral oral, rápido, con intermediación y que contemple, entre otras medidas, acciones especiales (monitorias) para el cobro de determinados créditos laborales que no admiten demora y que no requieran mayor amplitud de debate y prueba (por ej.: en el caso de despidos directos sin causa, remuneraciones adeudadas, etc.). Asimismo consideramos que la existencia de Juzgados de fuero semipleno (Civil, Comercial y Laboral) no respeta la exigencia del art. 20 de la Constitución Provincial que manda la creación de tribunales especializados en materia laboral.

Esta Asociación no quiere dejar de destacar el creciente y grave deterioro que toda esta situación de crisis terminal produce en las condiciones y en el medio ambiente de trabajo de los empleados judiciales, de los funcionarios y de los magistrados del fuero, a quienes se está llevando en la gran mayoría de los casos al límite de sus posibilidades psicofísicas (y ello explica en buena medida el porqué del crecimiento del pedido de licencias por distintas enfermedades asociadas al stress laboral); en lo que respecta a los abogados laboristas, la descrita situación los ha puesto, en no pocos casos, al filo de la mala praxis profesional. Estos daños colaterales, generados por la crisis del fuero, retroalimentan nuevamente esa crisis, multiplicando así en forma paulatina sus devastadores efectos.

Los abogados laboristas también tenemos que hacer una auto-crítica en el sentido de analizar hasta qué punto somos responsables por omisión de este estado de cosas, en la medida en que somos auxiliares de la Justicia; más, tal

autocrítica no significa en modo alguno asumir las –mayores– responsabilidades que les caben a quienes ocupan cargos públicos. Ha llegado la hora de que cada cual haga lo que tiene que hacer; no queda lugar para actitudes especulativas, de compromiso o de coyuntura. El espíritu de cuerpo y las lealtades corporativas deben ceder ante las soluciones urgentes (pero racionales y de fondo) que la grave situación reclama implementar. El funcionario u órgano que, en ejercicio de su función de superintendencia, constate irregularidades cometidas por los funcionarios judiciales sometidos a su control, no debe limitarse solo a declararlas sino además –cuando legalmente corresponda– deberá activar los mecanismos institucionales pertinentes.

En consecuencia, ante tal estado de cosas y convencidos de la necesidad de iniciar un profundo proceso de reconstrucción de la Justicia del Trabajo, la AALR ha decidido:

1. Solicitar a la Excm. Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe la declaración del estado de emergencia del fuero laboral rosarino.
2. Solicitar a la Excm. Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe y/o al Consejo de la Magistratura la pronta cobertura de los juzgados del trabajo vacantes (transitoria o definitivamente) en el fuero rosarino, incluyendo la definitiva puesta en funcionamiento del Juzgado del Trabajo de la 9na. Nominación.
3. Solicitar a la Sub Secretaria de Justicia de la Provincia de Santa Fe que lleve a cabo un profundo estudio de la situación existente para luego elaborar un **Plan de**

Reformas de la Justicia del Trabajo que atienda –entre otros aspectos– las reales necesidades del fuero local, con participación de los órganos y entidades públicas y privadas relacionadas con la problemática.

4. Solicitar al Colegio de Abogados de Rosario que eleve en forma inmediata a la CSJSF un pedido de jury de enjuiciamiento de aquellos magistrados del fuero laboral que observen injustificadas y extendidas demoras en el dictado de sentencias.
5. Efectuar una amplia convocatoria a las personas y entidades involucradas en esta problemática a fin de constituir una “Mesa de Diálogo” de la cual surjan propuestas concretas en pos de superar esta crisis terminal.
6. Solicitar al Poder Ejecutivo y al Poder Legislativo provincial, por intermedio del Colegio de Abogados de Rosario, que se provea lo conducente a la adecuación de los futuros presupuestos anuales a las reales necesidades del Poder Judicial.

Vivimos y padecemos la mayoría de los argentinos esta sociedad productora de injusticias y conflictos de todo tipo que, a la vez que no ataca las causas de fondo que los generan, tampoco brinda a la mayoría de sus ciudadanos el último recurso de acudir a los Tribunales en busca de Justicia. Es lamentable comprobar como muchos de los responsables de este estado de cosas, nieguen sus causas (que ellos mismos en buena medida han ayudado a generar o a mantener) y critiquen cínicamente sus consecuencias, entre las cuales se encuentra el explosivo crecimiento de la cantidad, demora y complejidad de los litigios judicia-

Estudio Jurídico

PIZZORNO-FREYTAG

Av. Belgrano 809 8° A y C
(1092) Capital Federal
Telefax.: 4343-5689 • 4342-2231

les. Un Poder Judicial lento e ineficiente –y, por ende, paradójicamente injusto– solo puede servir a ciertos sectores de poder para garantizarles impunidad.

En definitiva, pretendemos –ni más ni menos– que se cumpla con el mandato constitucional de “...consolidar las instituciones democráticas y republicanas para asegurar los derechos fundamentales del hombre; ...; afianzar la justicia; estimular y dignificar el trabajo;...; promover el bienestar general; impulsar el desarrollo económico bajo el signo de la justicia social; ...; y garantizar en todo el tiempo los beneficios de la libertad para todos los habitantes de la Provincia, ...” (conf. Preámbulo de la Constitución Provincial) y el funcionamiento de: “... tribunales especializados para la decisión de los conflictos individuales del trabajo, con un procedimiento breve y expeditivo, en el cual la ley depende a introducir la oralidad” (conf. art. 20 de dicha norma fundamental). Rosario; 1º de mayo de 2005.

Dr. Diego F. Boglioli
Presidente AALR

Dra. Claudia N. Stern
Vice Presidenta AALR

Lucha contra el ALCA

Encuentro sectorial de Juristas

En el marco del IV Encuentro Hemisférico de Lucha contra el ALCA celebrado del 27 al 30 de abril de 2005, tuvo lugar un Encuentro Sectorial de Juristas convocado por el Capítulo Cubano de la Alianza Social Continental con el coauspicio de la Asociación Americana de Juristas, la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas y las organizaciones nacionales pertenecientes a éstas, que se estructuró en tres paneles para tratar los siguientes ejes temáticos:

- ◆ Derechos humanos y derechos laborales
- ◆ Derecho y globalización
- ◆ Derecho e integración

Participaron como ponentes representantes de Argentina, México, Bolivia, Venezuela y Cuba y asistieron abogados y sindicalistas en representación de Venezuela, México, Costa Rica, Nicaragua, Colombia, Brasil, Bolivia, Dinamarca, Uruguay y Cuba, los cuales expresaron criterios en torno a los temas sometidos a debate y sobre otros aspectos de la lucha contra el ALCA y los TLC.

Como Relatoría destacamos las siguientes opiniones vertidas durante el evento por los ponentes y asistentes:

1. Necesidad de encaminar la lucha contra los TLC a partir del replanteo del ALCA como integración bilateral y regional.
2. Llevar a cabo la acción política de ocupar los espacios públicos, esclareciendo su contenido. Dentro de esta lucha incorporar el derecho de huelga social a nivel nacional y continental.
3. Aplicar la cláusula de prevalencia normativa expresada en la vigencia ultra y retroactiva de la ley más progresiva.
4. De entre los principios del derecho en el enfoque latinoamericano, luchar por la estabilidad absoluta en el empleo
5. Reconsiderar el contrato de trabajo como forma más retrógrada y explotadora de vinculación del hombre con el trabajo, estableciendo el concepto de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
6. Estudiar las bases constitucionales para América Latina a partir del constitucionalismo social, que incluya la primacía del derecho de la inclusión social y el derecho de resistencia de los trabajadores a la explotación y a la alienación a que se someten por el capital.
7. Desarrollar como base de un nuevo modelo de crecimiento latinoamericano, un profundo cambio de la empresa que reconozca a los trabajadores el carácter de ciudadanos de la empresa, propiciando una participación protagónica en las decisiones de todos los niveles de la economía a través de la autogestión, la cogestión, las empresas sociales y auténticas cooperativas que lleven la democracia a la estructura social.
8. Incorporar a las relaciones laborales un conjunto de derechos humanos que transformen la empresa y junto a las nuevas tecnologías se sitúe al trabajador en el centro del proceso productivo, como ciudadano creativo, responsable y solidario.
9. Denunciar las políticas dirigidas a provocar migraciones de trabajadores latinoamericanos hacia lugares que ofrezcan mejores condiciones de trabajo y salario.
10. Establecer como principio el rechazo a toda política dirigida a reservar para los migrantes latinoamericanos en los países desarrollados receptores de fuerza de trabajo latinoamericana los puestos menos remunerados o que no aceptan los demás migrantes.
11. Denunciar los intentos de relacionar los procesos

- migratorios con el terrorismo para frenarlos, así como al tráfico ilegal de personas y a los caza migrantes.
12. Frenar la fuga de cerebros auspiciada como política por los países desarrollados para recibir talentos sin haber invertido en su formación y desarrollo.
 13. Denunciar la situación de los países de Centroamérica que entregan las empresas públicas a las transnacionales mediante los procesos de privatización.
 14. Garantizar que el derecho no proteja ni estimule la disminución del sector primario industrial por el incremento del sector terciario, ni el otorgamiento a la empresa extranjera de beneficios que no se otorgan a las empresas nacionales.
 15. Denunciar "la anglosajonización" de las tradiciones jurídicas romano-germánicas.
 16. Denunciar las intenciones de reducir o eliminar la tutela del Poder Judicial a favor de comisiones y del Poder Ejecutivo para la solución de controversias, así como el traslado de competencia y/o jurisdicción hacia otras organizaciones e instancias.
 17. Estudiar, debatir y tratar de aplicar un nuevo modelo de relaciones laborales, cuyos principios se atengan a los debatidos en el evento, en el cual se establezca la posición de ofensiva que debe ocupar el movimiento obrero.
 18. A pesar de no estar preparados aún para plantear un derecho idéntico o común para los trabajadores de todos los países, proponer una visión integradora de las relaciones laborales y de los derechos humanos.
 19. Seguir insistiendo y defender la aplicación de normas mínimas para proteger a los trabajadores.
 20. Procesar judicialmente, como traidores a la Patria, a aquellos gobernantes que celebren tratados internacionales contrarios o lesivos de los intereses de los pueblos.
 21. Participar en la fundamentación jurídica de los principios que deben formar parte de la Carta Social Latinoamericana.
 22. Frenar el avance del neoliberalismo en el desmonte de los derechos humanos (sociales y laborales).
 23. Proponer que se adopten las acciones necesarias para lograr la derogatoria de las disposiciones internas de rango constitucional, legal, bilateral o de otra índole, que otorguen el "trato nacional" a empresas o personas naturales extranjeras en el sentido de que le acuerden las mismas condiciones que a la inversión nacional y evitar la sanción futura de normas con tal contenido.
 24. Adoptar las acciones necesarias para la derogatoria de aquellas normas internas o la denuncia de tratados en los cuales se institucionalicen los llamados "contratos de estabilidad tributaria" o "cláusulas de permanencia normativa" mediante los cuales ciertos contribuyentes puedan pactar con el Poder Legislativo estatal, estadual o municipal que no se les aplicarán las venideras reformas tributarias y evitar la futura sanción de normas con tal contenido.
 25. Suspender el proceso de concertación de tratados "contra la doble tributación", cuyo objeto consista en que las empresas o personas extranjeras que obtienen ingresos en un país, no cancelen los impuestos que deben por tales enriquecimientos o por su patrimonio al fisco del país donde obtienen sus rentas, sino al Tesoro del país de origen de la persona o de la empresa y proponemos asimismo iniciar el proceso de denuncia de tales instrumentos.
 26. Adoptar las medidas necesarias para rechazar la promulgación de normas o la concertación de tratados cuyo objeto consista en la privatización de las aguas, fuentes hídricas o empresas de distribución de éstas, así como la derogatoria y denuncia de las leyes y tratados que pretendan imponer tal régimen.
 27. Divulgar aún más los trabajos elaborados sobre la situación de explotación a que están sometidos los trabajadores y trabajadoras en las industrias maquiladoras.
 28. Divulgar a los países centroamericanos las experiencias de los trabajadores migrantes mexicanos en la agricultura de los Estados Unidos.
 29. Denunciar los tratados, convenios y otros acuerdos internacionales que reduzcan o limiten el derecho interno más progresivo y por ende los derechos ciudadanos.
 30. El ALBA debe tomar en cuenta la atipicidad de las relaciones de trabajo. Debe contar con un capítulo de relaciones laborales con normas autónomas y autotuteladas por los trabajadores.
 31. Defender la prevalencia de los acuerdos y convenciones multilaterales en materia ambiental por encima de los acuerdos de corte comercial, así como por la exigencia del cumpli-

miento de los compromisos contraídos por los Estados Partes, en particular las referidas a su implementación en las legislaciones laborales.

32. Prestar atención a la situación de los trabajadores de la agricultura en los países de América Latina, por la relación estrecha que existe entre el derecho laboral y el derecho agrario, resultando que en varios países las relaciones laborales de los trabajadores del campo están contenidas en las legislaciones agrarias.
33. Desenmascarar la ineficiencia de las disposiciones ambientales en el borrador del ALCA, si es que llegaran a incluirse o en los tratados de libre comercio bilaterales, y la no asunción de compromisos por los Comités Negociadores sobre la adopción de acuerdos en este tema.

Por su importancia merecen destacarse los siguientes planteamientos de la delegada de la Asociación de Trabajadores del Campo de Nicaragua:

Los tratados de Libre Comercio hoy en proceso de aprobación y ratificación en Centro América no son la causa de la pobreza y miseria de nuestros pueblos, ya que todo esto está basado en un Modelo del Capital Extranjero, identificado en la OMC y dirigido por el Gobierno de Bush. Estos TLC constituyen el instrumento de dominio y sometimiento.

Ante lo antes expresado necesitamos articular en este Taller Jurídico:

1. Establecer mayor comunicación entre estos gremios y organizaciones nacionales de Centro América.
2. Retomar el tema de "un modelo nuevo de las relaciones la-

borales" el cual sea recibido en el seno de las organizaciones sindicales y gremiales en Nicaragua.

3. Trabajar más en el análisis de la explotación de las trabajadoras mujeres y jóvenes en las empresas maquiladoras en Centro América.
4. Retomar como objeto de estudio y análisis para propuestas ulteriores, el tema de los asalariados agrícolas trabajadores (as) migrantes sobre todo en Nicaragua.
5. Establecer articulaciones de trabajo con la ALAL donde Cuba puede contribuir mucho en Nicaragua sobre el tema.
6. Que Nicaragua sea considerada en un intercambio de información y experiencias sobre el derecho laboral en materia de los TLC y el CAFTA de Centro América, desde una visión jurídica, por tratarse de un tema tabú en nuestras organizaciones, gobierno y sociedad civil.

De los aspectos mencionados proponemos el siguiente **Plan de Acción** a desarrollar durante el presente año y en el futuro inmediato a través del trabajo interno e internacional, tanto en la divulgación a los trabajadores, estudiantes, sindicalistas y parlamentarios, así como en la elaboración de documentos e investigaciones para las Universidades y otros centros docentes y de investigación.

Tomando en cuenta el replanteo del ALCA como integración bilateral o subregional, es necesario enfrentar social, jurídica y políticamente los TLC cuyos efectos pueden ser aún más perjudiciales que los del propio ALCA. Por tal motivo debe apoyarse la celebración de este tipo de Encuentro Hemisférico de los movimientos sociales para continuar la lucha contra el ALCA, la

OMC, los TLC y para la construcción de la Alternativa Bolivariana para América, conocida como ALBA.

Establecer mayor comunicación por parte de la **AAJ y la ALAL** con las organizaciones nacionales de Centroamérica. Apoyar a través de la ALAL a las organizaciones sindicales, de trabajadores, de abogados laboristas y la sociedad civil, en el estudio y aplicación, desde una visión jurídica, del derecho laboral en la integración y en los TLC para la defensa de los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta que el aspecto jurídico ha sido el menos estudiado y el más débil dentro de los TLC.

Se planteó la posibilidad de que la AAJ y la ALAL puedan ser protagonistas en la propuesta de:

- a) Elaborar una jurisprudencia en derecho laboral en América Latina basada en los nuevos tiempos.
- b) Enmendar o crear una doctrina Latinoamérica para salir de la doctrina europea y la de los Estados Unidos a la luz del conocimiento de la experiencia cubana y de los recientes acuerdos firmados entre Venezuela y Cuba en el marco del ALBA.
- c) Elaborar un marco jurídico en materia de derecho laboral que incluya el trabajo de las mujeres, jóvenes y otros trabajadores en las maquilas y en el agro en América Latina que permita ser objeto de estudios en Universidades, Colegios de Abogados o Escuelas de formación de nuevos profesionales y líderes de las organizaciones sindicales, en alianza con los profesores, estudiantes y otros intelectuales del derecho.
- d) Realizar un estudio específico en materia de derechos socio-laborales en el sector agrario,

ante la carencia de información sobre la verdadera situación de los asalariados agrícolas, trabajadores temporales o desempleados y la difícil situación que enfrentan, para identificar con la temática a la juventud y otras organizaciones gremiales del continente.

Implementar los principios del derecho en la Carta Social de la integración como fundamento de la Alternativa Bolivariana para América u otra Alternativa al ALCA y los TLC que se decida aplicar. En este sentido estudiar la propuesta presentada a la ALAL para aprobarla como plataforma de trabajo con todos los países de América.

Trabajar en las posibles estrategias de acción y fundamentación jurídica de la Alternativa Bolivariana para América, ALBA, incluyendo los temas laborales y ambientales, así como la posición respecto al medio ambiente en los Acuerdos multilaterales o bilaterales de integración que se adopten, para la salvaguardia del derecho de desarrollo sustentable.

Continuar desarrollando acciones encaminadas a determinar las principales consecuencias que una eventual adopción de acuerdos de libre comercio, regionales o bilaterales, implicaría para el medio ambiente y los recursos naturales en América Latina y el Caribe y las posibles insuficiencias de las legislaciones nacionales en materia ambiental para enfrentarlas.

Exigir de los Gobiernos la vigencia de los tratados internacionales y la legislación nacional por encima de disposiciones legales extranjeras y otras normas que quieran imponer las empresas transnacionales al país receptor.

Buscar mecanismos de negociación o alianza con otras fuerzas progresistas, entre ellas los diputados de izquierda en los Parlamentos Nacionales, así como con el PARLATINO y el PARLACEN para incorporar cláusulas socio-laborales que beneficien a la clase trabajadora y puedan ser presentadas como proyectos de leyes.

Elaborar y fundamentar el contenido del nuevo modelo de relaciones laborales basado en los

principios del derecho laboral para América Latina, eliminando los paradigmas y conceptos ajenos a las realidades de la región.

El Encuentro Jurídico Sectorial expresa su solidaridad con el pueblo de México y con Andrés Manuel López Obrador, Jefe del Gobierno del Distrito Federal por el respeto al derecho de los mexicanos a avanzar por la democracia plena en las elecciones del 2006.

Igualmente los participantes rechazan todo tipo de terrorismo, incluyendo el terrorismo de Estado como elemento de presión en las relaciones internacionales y repudian cualquier acto tendiente a susstraer a terroristas confesos de la acción de la justicia. .

Relatoría elaborada por:

Lydia Guevara Ramírez

Secretaria General de la ALAL
Coordinadora del Encuentro Jurídico
Continental por el Capítulo Cubano
de la Alianza Social Continental.

5 de Mayo de 2005



SINDICATO ARGENTINO TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FIDEERA

*Adhesión a la Revista La Causa Laboral de la
Asociación de Abogados Laboralistas*

Río de Janeiro 34/36 • (1405) Buenos Aires • Tel/Fax: 4902-3032 y 4901-6125 • E-mail: satif@mastersoft.com.ar

Reeditamos una vieja sección

En este número, una vez más aparece la sección "Debate", volviendo a la costumbre de los primeros números de nuestra querida revista.

Por distintos motivos que no son del caso, pero que básicamente se relacionan con urgencias editoriales por un lado y limitación de recursos por el otro, esta sección luego de un tiempo dejó de ser publicada.

Lo cierto es que, desde hace dos años, nuestra asociación viene proponiendo, a través de distintos documentos y de las intervenciones de sus directivos en variadas jornadas o eventos de carácter académicos, gremiales o políticos, la necesidad de diagramar y concebir un nuevo modelo de relaciones laborales que una vez más vuelva por la vertiente que nunca debió abandonar: la priorización del hombre, sus necesidades, y porque no, sus miserias, como centro de gravedad del derecho. La persona como necesario centro de la historia.

Hemos planteado que el derecho social en sentido amplio, debe refundarse sobre la base de sus principios originarios y del nuevo paradigma que se incluye en el proyecto de constitución política para América Latina; el de la vigencia permanente ultra o retroactiva de la norma social más favorable o progresiva, cualquiera sea su jerarquía normativa. Ello se justifica porque el derecho social es materia específica de derechos humanos, y estos no deben estar sujetos a condicionamientos de ninguna naturaleza.

En este sentido y siendo consecuentes, nos parece que la sección "Debate", es el ámbito propicio para introducir distintos puntos de vista o de abordaje de específicas temáticas vinculadas con el derecho social, más puntualmente con el derecho del trabajo, tendientes a construir el contenido del nuevo modelo de relaciones laborales.

En este número, reanudamos entonces esta comunicación con nuestros lectores para lo cual hemos reunido, en torno a la temática del modelo sindical, a dos especialistas en el tema. Con ellos se reinicia este intercambio de opiniones, de pensamientos. Se trata de los Dres. Guillermo Gianibelli y Gustavo Ciampa, que además de sus relevantes y conocidos méritos y antecedentes como abogados laboristas y docentes universitarios, son, y orgullosamente lo decimos, integrantes de nuestra asociación y de su directiva. Bienvenidos entonces a esta nueva vieja sección.

Fricciones en el sistema sindical

-----> Por Guillermo Gianibelli

*"En rigor, no tomamos decisiones,
son las decisiones las que
nos toman a nosotros"*

*José Saramago,
"Todos los nombres"*

La discusión sobre el denominado "modelo" sindical corre el riesgo, en alguna medida, de volverse tan antitética, tan dogmática, que se convierta en estéril, al menos en el plano del debate teórico. La realidad, sin embargo, desmiente repetidas veces el discurso, normativo o programático.

Ella indica, más allá de nuestros posicionamientos —o encasillamientos—, que existe un tránsito, un discurrir, ajeno o desdeñoso del marco legal, que registra con mayor fidelidad, autenticidad y efectividad, los cambios sociales, económicos y políticos que conforman la materialidad de los procesos sociales.¹

Descontado que las respectivas posiciones adoptadas por las partes sólo expresan el compromiso por la tutela de los derechos de los trabajadores que, en el territorio colectivo, se instrumenta a través de la mayor eficacia de la actuación sindical, una posible vía de encauzar el debate consiste en dicha aptitud, de representación y poder, para la confrontación con

el antagonista principal, el capital. Es natural aceptar que éste sea el punto de llegada, o de encuentro, de las diversas tesis sobre cualquier sistema sindical y, en lo que nos cabe, sobre el nuestro. Lo controversial entonces quedará referido a los mejores medios, los más efectivos caminos, para asegurar la finalidad común.

Aquí es donde se presenta el mayor desacuerdo: el sistema normativo vigente es el más adecuado, el que refleja la decisión de los trabajadores en su conformación y se muestra hábil para cumplir con el aludido fin, por lo que carece de sentido u oportunidad propender a su modificación; o por el contrario, no sólo ha dado muestras de evidente ineficacia, sino que, por los desajustes propios de una conformación de la clase trabajadora diversa y de una disposición del capital cuya estrategia procura su fragmentación o segmentación, está limitando el desarrollo de nuevas formas organizativas y, con ello, se funcionaliza a los designios empresarios.

Como pares conceptuales, alternativamente utilizados para el saneamiento o fortalecimiento del sujeto sindical, se alude a los principios de *democracia* y *autonomía* sindical. En un caso, aceptado a regañadientes o no, que las estructuras actuales ostentan notorios déficits de democracia interna, lo que conspira contra un sindicato activo, dinámico y realmente representativo, se sostiene que el sistema se salva y reconstruye desde dentro, con mayores dosis de participación, aunque poco se dice sobre cómo ello ocurrirá. En otro, cuya aspiración democrática no se agota en una visión más o menos electoral de la cuestión, se confía en que la libertad sindical, fruto de la autonomía de organización y acción, garantice efectiva representación y

real intermediación del sindicato en el conflicto, la negociación y, fundamentalmente, la vigencia de la norma laboral.

Llegados a este punto, una aclaración, de índole jurídica, y una digresión, personal, dirigida a dar densidad fáctica a lo que aparece como un tanto abstracto. La primera, situados en el soporte constitucional, advertir que nuestro sistema sindical debe ser *libre y democrático* (art. 14 bis CN). La conjunción importa la individualidad de cada uno de los criterios, ni la democracia queda subsumida en el concepto de libertad, ni ésta sólo se garantiza por un uso democrático de los derechos y poderes que confiere la libertad sindical. Si la libertad – sindical – alude a la autonomía de la estructura y sus sujetos, la misma no se salda con democracia al interior de los mismos, cuando estos están prefigurados por la norma estatal o por una endógena *praxis* de insalvable o dificultosa superación. La democracia, por su parte, no se agota en un recurrente, muchas veces escaso, refrendo electoral de las autoridades del sindicato²; se despliega en toda su significación en todos y cada uno de los espacios de desenvolvimiento sindical: en la conformación del sindicato, en su evolución y acción. Y en ese sentido, el momento de decisión constitutiva – táctica o estratégica – del dónde y cómo desarrollar la acción sindical no puede quedar supeitado a la decisión estatal de reconocimiento, sea en términos absolutos por mora o exigencias administrativas para ser sindicato, sea en términos relativos, por menguar sus prerrogativas o derechos al aplicar esa subalterna categoría propia de nuestro sistema.

Una forma de opacar uno de aquellos principios, sobre la base de defender el otro, consiste en blindar la autonomía e impedir que,

aún para salvaguardar la democracia, ni la norma constitucional, ni el aparato estatal penetre al interior del sistema sindical. Y estaría muy bien si los trabajadores, con su organización y participación, así la garantizaran. Pero también sería bienvenida la misma prohibición de ingerencia para el funcionamiento del sistema global, no confinada sólo al ámbito de las organizaciones ya existentes, descongelando con ello una “foto” que ha impedido ver la “película” en su conjunto.

La encarnadura fáctica, solo a título de un ejemplo, seguramente a completar por las propias experiencias de más de un lector, podemos presentarla del siguiente modo: los trabajadores se organizan, actúan y se expresan en el conflicto con independencia de la estructura formal; la exigencia democrática, entendida *intra muros* del sindicato, no sólo que acota su significado sino que tampoco garantiza su vigencia; la propia autoridad estatal, que debe aplicar un régimen cerrado, lo va abriendo aún a riesgo de contradecir aquel; el sistema, en suma, se ha mostrado y se muestra ineficaz. Situémoslo en el plano real.

Los recientes conflictos en la empresa Metrovías –concesionaria de los servicios públicos de subterráneos y una línea ferroviaria–, llevados adelante por trabajadores, directa o indirectamente vinculados a la misma, referenciados casi con exclusividad en términos de colectivo laboral, en tanto visualizan a un único y real empleador y se solidarizan como destinatarios de sus estrategias, con escasa o nula intervención de los sindicatos que cada vez más ficcionalmente los representan, constituyen nuevas expresiones de adecuación, real y efectiva, de la acción sindical allí donde el conflicto se materializa y el sujeto sindical se fortalece, en la acción

y por una directa representación. Una doble fractura se ponía en evidencia: la del sindicato tradicional en la empresa, respecto de los trabajadores y su representación en el lugar de trabajo, por un lado; y la de los sindicatos que formalmente recogerían la representación luego de la externalización, respecto de trabajadores vinculados realmente para un mismo empleador y en un mismo centro de trabajo. Así todo, los trabajadores organizaron y reunificaron la fragmentación y lograron una auténtica representación del colectivo. Por su parte, la representación formal aparece en una actuación un tanto paródica, debiendo ser convocada para legalizar lo legitimado por la representación real, permanentemente validada mediante asamblea. El "monopolio de la lapicera", que algún dirigente sindical reivindicaba, también comienza a escribirse con letra borrosa.

Aún en la buena fe de sus valedores, la democracia interna se muestra tan raquítica que es difícil encontrar parámetros que la sostengan. Sin que pretendamos con ello un test democrático, algunos elementos quizás sirvan para demostrarlo: uno de ellos, el derivado de la alternancia, está por demás ausente —buena parte de la dirigencia sindical argentina ha logrado aquel rasgo propio del fordismo: trabajo en una empresa desde aprendiz a jubilado, aunque en este caso ni siquiera, convirtiendo su mandato en vitalicio—³; el de la participación electoral raleado, como toda oposición que alguna vez pudiera ser, consolidando el sistema de "lista única" —recurriendo en su caso a los conocidos métodos de estatutos "trampa"—; la escasa práctica del debate asambleario, que ni siquiera se respeta cuando la exigencia legal lo impone —aprobación CCT— suplantada por el trá-

mite de mandar "en blanco" a la dirigencia; la pobre participación, en suma, en el proceso de representación sindical en la empresa, por reticencia en la convocatoria, desinterés o, peor aún, deliberada ausencia sindical, aspecto al que en particular nos referiremos más abajo.

La autoridad administrativa, al momento de aplicar el régimen vigente, quizás por mala conciencia, está ampliando el ámbito representativo, basado en el monopolio de representación, al superponer sujetos en una suerte de pluralismo *avant-la-lettre*. Especial y recurrentemente a partir del dato normativo de la resolución 255/02, para los sindicatos en el sector público⁴, pero también en el plano de sindicatos de segundo grado, admitiendo desde una teoría de la *irradiación* que coexistan federaciones con personería gremial coincidente.⁵

Adelantado más arriba, como valor propio de un sistema sindical, el de su eficacia en la defensa de los derechos de los trabajadores, no resulta demasiado difícil observar que ella no se ha caracterizado por ser óptima en el reciente y peor período de retroceso, en términos de empleo, condiciones de trabajo y tutela, acaecido en la Argentina en los noventa. Con notorias excepciones, buena parte de la dirigencia sindical acompañó las políticas de privatización de empresas públicas, que en materia de empleo supusieron expulsión de impresionantes cantidades de trabajadores y regulaciones de convenio francamente regresivas⁶; validó las reformas estructurales que requería la mercantilización extrema de la economía argentina⁷; y legitimó el ajuste de plantillas y salarios vía negociación colectiva.

Pero si cabe señalar un rasgo en el que nuestro sistema sindical

se encuentra más acusado en su orfandad representativa es el de la representación general de los intereses de la clase trabajadora, aquella que debe asumir la defensa tanto de los trabajadores en activo como de aquellos que se encuentran privados de empleo, generalmente sobre la base de políticas que inevitablemente generan un cuadro ocupacional deficiente e, incluso, de los pasivos. El sindicato constituye una *formación social* cuya relación de interlocución no va sólo dirigida al empresario sino, también, a los poderes públicos. No sólo se configura como una organización que representa al trabajo asalariado, para contratar las condiciones propias de la relación salarial, sino que deviene un actor social que expresa la identidad más genérica de los trabajadores en su conjunto en tanto representante de la *ciudadanía social*.⁸

Para ello es insoslayable verificar un atributo esencial, el de la autonomía e independencia. Autonomía respecto de otras estructuras políticas que expresan, generalmente en el sistema de los partidos políticos, sus propios proyectos, generales o coyunturales, de sociedad; e independencia para, en cada momento o situación, deliberar al interior de la formación sindical sobre los mejores derroteros de su representación.

Hay que tener en cuenta que el sindicato es un verdadero sujeto político que tiene un proyecto propio e intransferible de sociedad, que no debiera ser mediatizado o supeditado a expresiones, que aunque compatibles, cercanas o asimilables, en determinados y particulares momentos históricos, lo privarían de aquella autonomía e independencia necesaria para representar, en la sociedad capitalista, a la clase trabajadora.⁹ Las "correas de transmisión" entre el movi-

miento más representativo de los trabajadores en nuestro país y el sujeto sindical, aún con sus mas variadas formulaciones, ha sido una constante, generalmente problemática cuando dicha expresión política ha sido o es gobierno. Sólo por poner un ejemplo actual observar el errático comportamiento frente a la política de ingresos, con espasmódicos reflejos en acompañar su tratamiento en el espacio institucional –Consejo del Salario–, abandonarlo cuando el gobierno lo desactiva, seguir una vía de tratamiento superestructural con un sector de la representación empresaria, para clausurarla a la par que el gobierno intenta la contención de incremento salarial generalizado.

En mérito a debates anteriores sobre este mismo objeto¹⁰, hemos limitado esta intervención en dos aspectos: uno, por exclusión, omitiendo una cuestión central, desde el punto de vista jurídico, relativo a la incompatibilidad – y por ende inconstitucionalidad – de nuestro régimen legal en orden al sistema de derechos – en este caso de la libertad sindical – proveniente de OIT¹¹; y otro, por incorporación de un aspecto raramente tratado cuando se aborda el sistema más en términos de discusión dogmática que en sus consideraciones prácticas. Sosla-

yando de algún modo dicho plano, el tratamiento de la representación sindical en la empresa puede ser una oportunidad para cultivar la discusión sobre la efectividad de los medios, en la búsqueda de la representatividad perdida y como forma de una mayor implantación del sujeto sindical. Debe entenderse, en tal caso, como forma de superar el debate de extremos, en acompañamiento a los cambios a que hemos hecho referencia al comienzo, y sin perjuicio de otra vías, no incompatibles, con esta idea.¹²

Como se ha señalado, el sistema sindical argentino se enfrenta a varios problemas: una notoria crisis de representatividad, patentizada en algunas de sus estructuras y en algunos de sus dirigentes y a la que contribuyera sensiblemente la participación de unas y otros en la imposición de las políticas laborales de los '90; un pronunciado desajuste entre las formas organizativas, conformadas en un período histórico social determinado (modelo de sustitución de importaciones '50/60) y la actual estructura productiva; y una contrariedad entre el régimen legal y los principios de la libertad sindical establecidos en el Conv. 87 OIT.

Las vías para atender dichas disfuncionalidades también son múlti-

ples. La primera, y más eficaz, las propias modificaciones y adaptaciones que los trabajadores se están dando. El más significativo ejemplo es la constitución de una Central que asume los cambios, los procesa y establece una respuesta democrática, que contiene a aquellos trabajadores que han sido excluidos del sistema formal. La representación de la clase en sí misma, más allá de las particulares referencias al tipo o lugar de trabajo, las discontinuidades trabajo formal-desempleo-trabajo precario- no trabajo-jubilación, o el afincamiento territorial, se ven reflejadas en la estructura estatutaria y de acción de la CTA y, en tal sentido, es un verdadero acierto gestado por los propios trabajadores.

Los desajustes ante los cambios en el patrón productivo y en la estructura del mercado de trabajo son más difíciles de remediar. Registrar y traducir sindicalmente aquel "itinerario de la vulnerabilidad"¹³, caracterizado por una vida "en precario", en donde el oficio o la especialidad en una determinada actividad han dejado de ser un valor y un patrimonio del trabajador, por un lado; y donde la heterogeneidad y fragmentación entre sectores de actividad económica, tipo de empresa, vinculación o no al mercado exter-

CONCURSOS Y QUIEBRAS NO PIERDA SUS CRÉDITOS LABORALES

- ◆ SOLICITUDES DE VERIFICACION/ IMPUGNACION DE OTROS CREDITOS
- ◆ INCIDENTES DE VERIFICACION TARDIAY/O DE REVISION
- ◆ LIQUIDACIONES/ PRIVILEGIOS/ PRONTO PAGO
- ◆ PROCEDIMIENTO DE LALEYDE QUIEBRAS
- ◆ CONTINUACION DE LAEMPRESA/ FORMACION DE COOPERATIVAS

Honorarios a cargo del cliente/ Secreto Profesional/ Atención en todo el país

ESTUDIO PAPPACENA

Dr. Rubén M. Pappacena y equipo. Posg. Sindicatura Concursal (U.B.A.)
Hipólito Yrigoyen 1349- 6º- Telefax: (011) 4381-9597/ 4382-8031- C.A.B.A.
E- Mails: rpappacena@cponline.org.ar; rmp@mbox.servicenet.com.ar

no, región, etc., dificultan la agregación de intereses en ámbitos de representación extensa, por otro, determinan la progresiva pérdida de inserción y, por ende, representatividad, de las estructuras sindicales históricas.¹⁴

Sin embargo, y aún contando con que los propios trabajadores van gestando organizaciones que se adecuen a las nuevas exigencias de representación, el tercer elemento de los indicados más arriba, la inobservancia del régimen vigente a los principios de la libertad sindical, contribuye a dificultar el cambio, esclerosando el sistema anterior.

Sobre tales premisas, qué derroteros podrían impulsarse ¿en la búsqueda de la representatividad perdida?. Soslayando en este trabajo dos de las naturales respuestas que se formulan, mayores dosis de democracia o de libertad sindical, proponemos una tercera vía, no demasiado explorada, la de la representación "efectiva" en la empresa.

Ampliar las bases de la representatividad, sobre un ejercicio intenso de la representación en el lugar de trabajo, supondría movilizar la acción sindical en la base, democratizar desde la participación e ir construyendo alternativas sindicales que se reconozcan desde un vínculo efectivo de solidaridad gestado en la acción y consolidado en la organización.

La apertura representativa en la empresa va dirigida a atenuar el monopolio de representación que ejerce el sindicato con personería gremial, al que no desplaza ni excluye. Tampoco se excluye al sujeto sindical como tal puesto que la actuación en todo caso debe ser desde un sindicato y no desde proyectos individualistas.

Las modificaciones posibles parten de la constatación de que

en buena parte de la actividad económica la representación sindical en la empresa está ausente o su eficacia demediada.¹⁵

Esta tercera vía, sin embargo, no se contrapone con las otras dos indicadas. Ni con las exigencias de mayor democracia interna, ni con la necesidad de dotar de garantías a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas. Hasta tanto el proceso democrático gane espacios y sin perjuicio de la tutela dirigida a toda organización sindical conforme el Conv. 87 OIT, la acción sindical en la empresa (o lugar de trabajo, establecimiento, sección, etc.) puede redundar en mayor democracia en la base, tutela de los representantes en tanto delegados o miembros de comisión interna y fortalecimiento de las asociaciones sindicales que no ostenten la mayor representación.

A su vez, la constitución de nuevas organizaciones sindicales, que van estructurando su acción con la directa e inmediata representación que ejercen sus dirigentes en el seno de las empresas, pero cuyo ámbito representativo registra las coordenadas reales de la organización productiva, acompasando la representación sindical con la distribución del poder, irá madurando un nuevo sistema sindical que reconozca los nuevos sujetos representativos.

Por sobre este ejercicio directo de representación, sustentado en la agregación de intereses homogéneos –condición de la solidaridad del grupo–, se requerirá la articulación con la representación extensa, que recoja luego las huellas de la fragmentación y de la exclusión recurrente, unificando ahora bajo la condición de clase. La pertenencia al grupo o categoría y la fortaleza de la acción sindical en su seno no garantiza la permanencia y protección en el plano indivi-

dual ante las discontinuidades propias del actual sistema productivo y del mercado de trabajo. Por lo tanto, aún con la mayor eficacia en el plano local, se requiere una conjunción de la representación ligada a la organización productiva/empresaria con la representación total de la clase trabajadora, única en condiciones de agregar y sintetizar aquellos intereses divergentes y aquel itinerario impuesto por el mercado.

Desde el punto de vista normativo se requerirá la modificación y adecuación de los arts. 41 y 42 de la ley 23.551 y 25 y 29 del DR. La única modificación esencial necesaria sería la del art. 41 inciso a) de la ley 23.551 eliminando la referencia a "personería gremial" de la asociación sindical a la que debe estar afiliado el candidato a delegado. Las otras modificaciones son de adecuación y en algunos casos, al establecerse el criterio general de participación en la representación sindical en la empresa tanto a la ASPG como a la ASSI, hasta resultan intrascendentes.

Indirectamente, con la sola apertura de la representación sindical en la empresa, se resolvería parte de la ausencia de tutela de los representantes de las ASSI. La condición de delegado de personal, ahora desde la pertenencia también a una ASSI, determina la inmediata tutela establecida en el art. 52 de la ley. Esto posibilitaría la organización sindical sobre la base de las garantías de actuación para los delegados, quienes a su vez podrían ser los dirigentes del sindicato y viceversa.

Se conferiría protagonismo a la ASSI, aún sin modificarse el régimen de la personería gremial, por la directa representación que ejercería en el lugar de trabajo, por la posibilidad de articular entre los distintos órganos de representa-

ción de empresas dentro de su ámbito de actuación y por la participación también directa ya establecida en la negociación del convenio colectivo de empresa (art. 22 ley 14.250, conf. Ley 25.250).

Los efectos dinamizadores respecto de la participación sindical, ahora sobre su involucramiento en el lugar de trabajo, deberían generar una mayor eficacia representativa, un control sobre el sujeto sindical actuante y una mayor capacidad selectiva entre los distintos sindicatos con participación en la empresa.

La disputa de la efectiva representatividad se iría debatiendo en relación directa con la acción sindical y con la confianza que los propios representantes vayan generando en sus representados. El coiteo diario y permanente de estas variables será el mejor mecanismo para ello.

La oxigenación que supondrá la mayor participación, la que debería ahondarse con un habitual recurso al debate y discusión en asamblea, deberían prefigurar las condiciones para un mayor ejercicio del poder sindical en la empresa y equilibrar el desbalance que en tal sentido supuso la política laboral de los '90 y las condiciones sociales de desempleo y exclusión.

La actuación en la empresa y las tutelas añadidas para los representantes de ASSI podrán ir gestando nuevas estructuras sindicales, más acordes con la nueva conformación productiva las que, consolidadas, podrán luego disputar la mayor representación con las ASPG en ámbitos diversos que no se superpondrán exactamente con los de éstas.

Entre estos nuevos ámbitos de representación, afirmados en la acción sindical en la empresa pero proyectados en su articulación con otras empresas y coordinados por la asociación sindical que los con-

tiene, se podrían contar los de grupo de empresas o los propios de la descentralización o externalización, con lo que se estaría ordenando el poder sindical en los espacios que la organización empresaria ha constituido precisamente para eludirlo o debilitarlo.

NOTAS

1. En términos gramscianos, lo viejo que no termina de morir, lo nuevo que está intentando nacer; Gramsci, Antonio, "Oleada de materialismo y crisis de identidad", en Antología, Siglo XXI, México, 1986.
2. Hasta se pueden encontrar casos de previsión hereditaria. Resulta paradigmático – y dramático – el documento fílmico relativo al destino de los miembros de la comisión interna de la empresa Mercedes Benz durante la dictadura. "Milagros no hay", de Gaby Weber, muestra cómo la permanencia de cierta dirigencia sindical ha subsistido y convivido desde y con la dictadura.
3. Otorgamientos de personería gremial, por ejemplo y entre otros tantos, en el sector docentes de la provincia de Buenos Aires (Res. 768/04), judiciales de la provincia de Neuquen (Res. 224/05), municipales (Res. 1004/94), actividad nuclear (Res. 222/05), etc.
4. Especialmente recordar el "Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social", del 25/7/94, suscripto por la CGT – pero no por el MTA ni la CTA -, a partir del cual se aprobaron las leyes 24.465, 24.467, 24.522, 24.557. Quien fuera Secretario General de la CGT – aunque no en el momento de su firma - expresaba dicha perspecti-

va de la siguiente forma: "...las marchas no nos llevan a ningún lado, había que sentarse a la mesa, con inteligencia, capacidad y propuestas..." (Antonio Cassia, cit. por Dinerstein, Ana, en "Capital global, trabajo y sindicatos", Doxa n° 16).

5. Baylos Antonio, "Sindicalismo y derecho sindical", Bomarzo, 2004.
6. Ver "La causa laboral" n° 1, debate entre Carlos Tomada y Héctor O. García.
7. Ver resumen que efectúa Héctor O. García en el artículo indicado en la nota anterior. La Comisión de Expertos, en su último informe (2005), ha vuelto a reiterar sus anteriores observaciones, en este caso en función de los comentarios presentados por la CIOSL y por la CTA a la ley 23.551.

Sobre la funcionalidad de la libertad sindical, conjuntamente con la estabilidad en el empleo, en el momento actual, puede verse "Tiempo de Derechos", documento elaborado por Héctor O. García, Horacio Meguirá, Moisés Meik, Enrique Rozenberg y el autor de este artículo, publicado en LL Actualidad de los días 10 y 11 de marzo de 2005 y en Revista de Derecho Social, edit. Bomarzo, España, n° 28.
8. Vías que pueden entenderse confluyentes, como forma de dinamizar la acción sindical, dotando a la misma de tutela suficiente, son el proyecto de ley de garantismo sindical, impulsado por la CTA, que sin eliminar el sistema de personería gremial, amplía la tutela de quienes ejercen representación sindical; o, en el plano judicial, el precedente "Balaguer, María Teresa c/ Pepsico", sentencia de primera instancia del Dr. Enrique Arias Gibert (JT 46), confirmada por la CNAT (sala VI).
9. Castel, Robert, "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado", Paidós, 1997.

Algunas reflexiones sobre el modelo sindical argentino

-----> Por Gusrato Ciampa y Mariano Recalde

Introducción

Hemos sido convocados para abordar en estas páginas, en el marco de la publicación de temas de debate, nuestra posición respecto del denominado Modelo Sindical Argentino; tema cuyo tratamiento profundo y pormenorizado excede de las posibilidades de espacio material lógico del tipo de publicación, por lo cual apuntaremos algunas de las ideas que entendemos centrales.

La discusión central: el sistema de personería gremial

A partir del temario de la convocatoria creemos conveniente precisar que en nuestro entendimiento la significación "modelo sindical argentino" está dada por la característica que otorga a nuestro sistema el régimen de personería gremial –también denominado de "unidad promocionada"– que implica la posible coexistencia en un mismo ámbito funcional y geográfico –total o parcialmente superpuesto– de tantos sindicatos como los trabajadores estimen convenientes (o entidades de grado superior como las de grado inferior estimen conveniente), concentrando en uno de ellos la exclusividad del ejercicio de la representación del colectivo de trabajadores, que resulta atribuida a la entidad que posea la mayor cantidad de afiliados cotizantes.

Desde tal perspectiva, la discusión acerca del modelo sindical se plantea entre las alternativas de "unidad promocionada" y "pluralidad sindical", entendiendo por éste el régimen de posible coexistencia en un mismo ámbito funcional o geográfico de tantos sindicatos como los trabajadores estimen convenientes, gozando todos ellos de paridad de derechos y atribuciones.

Sostenemos que los expuestos son los límites del debate sobre el "modelo sindical", y afirmamos que el argentino es plenamente compatible y adecuado al principio de Libertad Sindical.

Temas secundarios que no definen al "modelo"

Un tema distinto, y que no afecta a la existencia del "modelo" ni a la adecuación de éste al mencionado principio, es el relacionado con los requisitos para obtener el desplazamiento de la personería gremial. Si se debe exigir el 10% más de afiliados cotizantes o sólo del 5%; o por cuál lapso debe mantenerse la mayor cantidad de afiliados cotizantes; o a quiénes alcanza la exención impositiva, etc..., temas éstos que no hacen al "modelo" sino a aspectos puntuales, y por supuesto perfectibles, dentro del mismo sistema.

Efectuamos esta aclaración puesto que es común escuchar que la Organización Internacional del Trabajo ha resuelto que el "modelo sindical argentino" es contrario a la Libertad Sindical; cuando, a diferencia de ello, la Organización Internacional del Trabajo solo ha cuestionado aspectos puntuales del sistema pero reiteradamente ha sostenido que *"...La Constitución de la OIT en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de 'organizaciones profesionales más representativas'. Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas –carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados– privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no deberá tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para*

defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87” (“La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.”, 4ª edición, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, 309); “Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual.” (idem, 313).

Tal como puede apreciarse, la O.I.T. se ha pronunciado expresamente en el sentido de que la atribución de derechos exclusivos al sindicato más representativo –y consecuentemente la existencia de derechos diferenciados– no es contraria al principio de Libertad Sindical, en tanto sean resguardados derechos de las menos representativas –“simplemente inscritas” como se las denomina en nuestro régimen jurídico–. Y los derechos de éstas mencionados por la O.I.T. se encuentran plenamente garantizados por la Ley 23.551 (conf. arts. 23 que les reconoce el derecho a petionar y representar los intereses de sus afiliados– “miembros” en la terminología de la O.I.T.; y todas las referidas a las garantías para el funcionamiento interno de la entidad que son aplicables a todas las asociaciones sindicales).

En definitiva, la opción por uno u otro sistema constituye una decisión de política sindical, en cuya determinación cuenta, como factor predominante, la concepción desde la que se aprecie la “libertad” y, en particular, la “libertad sindical”.

Sobre la libertad sindical y el modelo sindical argentino

Sostenemos que la “libertad sindical” no puede ser entendida desde el concepto liberal/individualista en contraposición con lo social, como una “libertad” que lleve al debilitamiento de las organizaciones de trabajadores; sino que es una herramienta necesaria –carácter instrumental que no le quita relevancia– unívocamente direccionada al fortalecimiento de la actuación colectiva.

Es que para un mejor análisis de cualquier cuestión relativa a la libertad sindical, resulta indispensable determinar previamente cuáles son los fines de las organizaciones sindicales y al respecto considero que la ley 23.551 resume el alcance de tales objetivos de una manera clara: *el objeto de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores y entiéndase por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo*. La acción sindical –señala la norma– contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (conf. arts. 2º y 3º).

La libertad sindical debe entenderse, entonces, no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para que los sindicatos puedan cumplir con los fines sindicales. Estos fines, referidos en esencia al desarrollo del hombre de trabajo, marcan el carácter instrumental del derecho colectivo respecto del derecho individual del trabajador. De ahí que los grandes principios fundantes como el de libertad sindical, el de concentración y el de democracia, buscan la conjugación de sus términos en forma que sirvan a la efectiva concreción de aquellos objetivos.

En este camino, partimos de la afirmación de que la libertad sindi-

cal es esencial para el nacimiento del sindicato y para su desenvolvimiento autónomo respecto del estado y de los empleadores. Pero esta libertad debe entenderse como un medio para la realización de los fines propios de las organizaciones de trabajadores y sólo adquirirá verdadera plenitud, en el marco de un sindicalismo con fuerza frente a las otras partes sociales, la fuerza necesaria para hacer valer los derechos que defiende. La debilidad del sindicato es un impedimento para el desenvolvimiento progresista de la organización social. Por eso la libertad y la democracia sindical deben estar al servicio del fortalecimiento de la acción gremial y no de su atomización.¹

En muchos casos respondiendo a estos objetivos pero, fundamentalmente, por una inevitable necesidad de adaptarse a la particular realidad que distingue a la cultura sindical argentina, la legislación nacional se ha caracterizado históricamente por ajustarse al modelo sindical basado, fundamentalmente, en el sistema de “personería gremial”.

La experiencia de “pluralidad sindical”:

La única experiencia relevante de consagración normativa de un sistema de pluralidad sindical ha sido el decreto 9270/56, sancionado por la dictadura militar que se adueñara del gobierno en el año 1955 y que, junto con la promoción de esta forma de “libertad sindical”, dispuso de otras medidas igualmente libertarias tales como el encarcelamiento de dirigentes gremiales (sólo por su actividad gremial) y la intervención de facto de las organizaciones sindicales que pasaron a estar conducidas en muchos casos por coroneles, brigadieres o, como

en el caso de la Confederación General del Trabajo que estuvo conducida de facto por el Capitán de Navío Patrón Laplacette.

Es que, como sostuvo Monzón, "el dec.-ley 9270/56 representó una fallida tentativa de introducir una involución en el modo concreto de realización de las conductas en la vida sindical y por ello, por su total infidelidad respecto de la realidad existencial, pasó oscuramente, sin pena ni gloria, excepto en cuanto se trate escolarmente, de ejemplificar un modelo acabado de uso torpe de la técnica legislativa, de ingnorancia de los principios de la materia y de desapego a todo lo que constituyen valoraciones propias de la comunidad laboral que entre nosotros no están reñidas, sino antes bien, consustanciadas con las más altas valoraciones de la comunidad nacional". Autor que atribuía las críticas al sistema anterior a la distorsión que impone la pasión política y al desconocimiento respecto de "cómo son" la organización y las prácticas sindicales argentinas². Factores éstos que siguen influyendo, sin duda, en los cuestionamientos actuales al modelo sindical argentino.

Un fallo reciente que rescata la compatibilidad entre el modelo y la libertad sindical

Cabe al respecto mencionar que una reciente sentencia de la Sala VI de la C.N.A.T. en la cual la controversia giraba alrededor del art. 30 de la Ley 23.551, en la que formaron mayoría los Dres. Rodolfo Capón Filas y Juan Carlos Madrid, se sostuvo "... no se advierte en el art.30 de la ley 23.551 ninguna colisión con la Constitución

Nacional y con la libertad sindical en ella garantizada ya que los trabajadores pueden, a partir de un número de cinco (los exigidos para formar la comisión directiva), estructurar cuántas entidades deseen. En el caso que se analiza, los actuales miembros de la Asociación del Personal Superior del Congreso de la Nación podrían, si lo desean, constituir nuevas entidades, supongamos una por cada categoría. Del mismo modo, los actuales integrantes de la Asociación del Personal Legislativo podrían constituir diversas entidades, una de porteros, otra de telefonistas, otra de choferes, otra de taquígrafos, otra de personal administrativo, etc. Nadie puede seriamente negar que si se diera esta situación, se experimentaría una gran libertad sindical. Pero el sentido común descubre de inmediato que esa gran libertad corre pareja con una gran debilidad de fuerza porque distinto es el resultado cuando una entidad nuclea a todos que cuando varias nuclean parcialidades (...) cabe recordar con Otto Khan-Freund que la fuerza sindical es lo que cuenta ya que con ella los trabajadores pueden lograr sus pretensiones, muy dificultoso o imposible de lograr si marchan separados... " (del voto del Dr. Capón Filas), y que "...Esta decisión, que coincide con la del Dr. Capón Filas, no colisiona con los principios de libertad sindical ni con el Convenio 87/48 de la OIT, porque todo convenio internacional debe aplicarse razonablemente y en el caso no habiendo intereses diferenciados entre los sindicatos en oposición, lo que se lograría con la ratificación de la decisión ministerial, sería la formación de un mosaico normativo que sin razón alguna disminuiría la fuerza sindical." (del voto del Dr. Fernández Madrid).

Corolario

Señalamos finalmente, que en nuestro régimen legal son los trabajadores quienes determinan cuál es el sindicato más representativo puesto que la representatividad es medida en función de la cantidad de afiliados cotizantes, por lo cual será en virtud de su decisión de afiliarse a uno u otro de los sindicatos coexistentes que se resolverá la posible disputa de personería gremial.

También es preciso indicar que el sistema es dinámico, en tanto permite el desplazamiento de la personería gremial ante el desplazamiento de la mayor representatividad de una entidad a otra (a excepción de la inconstitucional Resolución MTEySS nº 255 del 23/10/03 que, respecto de los sindicatos estatales, cristaliza el mantenimiento de la personería gremial en entidades que hayan dejado de ser las más representativas); sin que pueda achacarse como crítica al modelo la eventual lentitud de la autoridad administrativa del trabajo o la inacción de los peticionantes.

En síntesis, compartimos la afirmación de Helios Sarthou respecto a que "...basicamente la opción entre la unidad legal preceptiva y el pluralismo sindical se centra en elegir entre una solución de política sindical que aconseja la unificación como medio indispensable para fortalecer al movimiento obrero y el respeto al principio de libertad sindical que deja de existir cuando no se admite la posibilidad de crear nuevas organizaciones o se niega la facultad de elección.", resaltando que la legislación vigente reconoce expresamente la creación de nuevas organizaciones y la facultad de elección tal como demuestran las estadísticas del Ministerio de Trabajo que indican que en la Argentina existen 1350 sindicatos con per-

sonería gremial, 1227 con simple inscripción, 472 trámites de petición de personería gremial y 593 de simple inscripción.

No queremos finalizar el presente trabajo sin tocar dos temas que se ha pretendido vincular al "modelo sindical" pero que resultan ajenos a éste.

En primer lugar, las garantías de la libertad sindical y la estabilidad en el empleo.

En cuanto a las garantías de la libertad sindical, entendemos que la amplitud del art. 47 de la Ley 23.551 resulta abarcativa de todos los derechos emergentes de la libertad sindical sin distinción alguna –ni de contenido, ni de sujetos titulares–, fulminando de nulidad –con todas las consecuencias que ello acarrea– todo acto que impida u obstaculice su ejercicio; y que las limitaciones que pretorianamente fueron creadas y conspiraron contra dicha amplitud quedan superadas con la correlación del art. 47 con el 55 de la Ley 23.551, con la Ley 23.592 y con la jerarquía supralegal del Convenio OIT nº 98 que garantiza "adecuada protección" para los derechos derivados de la Libertad Sindical.

En cuanto a la garantía de estabilidad en el empleo reputada como discriminatoria en tanto su titularidad se reconozca exclusivamente a quienes ocupen cargos en sindicatos con personería gremial, tampoco resulta materia inmanente al "modelo sindical" sino de la deficiente normativa argentina en cuanto a la tutela de "la madre de todos los derechos" que debe ser garantizada a todos los trabajadores –con absoluta independencia del ejercicio o no de cargos gremiales– tal como ha sido expresamente propuesto en el primer Proyecto de Ley presentado por la vía de la Iniciativa Popular presentado en el Congreso de la Nación en el año 1998 que hemos publicado en la obra de reciente aparición en coautoría con el Dr. Héctor Pedro Recalde ("Una Nueva Ley Laboral. Ley 25.877", Ed. Corregidor) y es propuesto en reiterados documentos de la Asociación de Abogados Laboralistas.

Por último, puntualizar que la existencia de algunas dirigencias sindicales no genuinas, los estatutos trampa, las actuaciones a espaldas de las bases y otros aspectos sobre los que recaen legítimas

y justificadas críticas, tampoco son consecuencias del "modelo sindical" sino derivaciones de violaciones a la democracia sindical interna –que podrían presentarse tanto en un sistema de unidad promovida como en uno de pluralidad sindical–, cuya erradicación debe lograrse a partir de la plena aplicación de la normativa vigente por parte de los órganos estatales competentes, del perfeccionamiento de las reglas del principio de democracia interna, e inclusive desde el derecho penal en los casos que así lo requieran. ♦

NOTAS

- 1 Fernández Madrid, Juan Carlos-Caubet, Amanda, "Leyes Fundamentales del Trabajo", pág.239.
- 2 Monzón, Máximo D. "El régimen de las asociaciones profesionales de trabajadores según la ley 20.615", D.T. T. XXXIV, pág.321.



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



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

Cuadro sinóptico: Decreto de incremento salarial dispuesto por el Poder Ejecutivo

DECRETO	1273/02	2641/02	905/03	392/03	1347/03	2005/04
FECHA	7/17/02	12/19/02	4/15/03	7/10/03	12/29/03	12/29/04
VIGENCIA	1/7/02 al 31/12/02	1) 1/1/03 al 28/2/03 2) 1/3/03 al 30/6/03	1/05/03 al 30/12/03	1/7/03 más 8 meses	1/1/04	1) 01/10/2005 2) de 1/4/05 se mod. 1347
MONTO	\$100	1) \$130 2) \$150	\$200	\$28 por mes (total \$224)*	\$50	1) \$100 (con independencia de 292 y 1347) 2) \$50 son reempl. por \$60
NATURALEZA	No remunerativo	No remunerativo	No remunerativo	Remunerativo	No remunerativo	1) No remunerativo 2) Remunerativo
ÁMBITO PERSONAL	Sector privado comprendido en conv. Col.	Sector privado comprendido en conv. Col.	Sector privado comprendido en conv. Col.	Sector privado	Sector privado comprendido en conv. Col.	Sector privado comprendido en conv. Col.
EXCEPCIONES	Agrarios, domésticos, sector público	Agrarios, domésticos, sector público	Agrarios, domésticos, sector público	Agrarios, domésticos, sector público	Agrarios, domésticos, sector público	Sector públ. y priv. Remunerado por instituc. o proc. Distintos de 20.744 y 14.250
OBRA SOCIAL	empleador: 5,40 trabajador: 2,70	empl: 7,02(1); 8,10(2) trab: 3,51(1) y 4,05(2)		empl: 5,40% de los no rem. trab: 2,70% de lo no rem.	No aporta	
INSSJP	Porcentaje correspondiente	Porcentaje correspondiente	Porcentaje correspondiente	Sí sobre lo no remunerat.	No aporta	
COMPENSABLE	Incrementos otorgados del 1/1/02 al 30/6/02 (si fue inferior se completa)	Incrementos otorgados del 1/7/02 al 31/12/02, remunerat. O no, por sobre la asignación del 1273 (si fue inferior se completa); (si fue remunerat. conserva tal nat.)		Incrementos (rem. o no) otorgados entre 1/1/02 y 1/7/03 (que no deriven de recategorización o ascensos) (Si fue inferior se completa)**		Sí. ***
SMMV	No se modifica	No se modifica	No se modifica	Se incrementa mes a mes (nueva base de cálculo para otros cptos remunerat. que se calculan sobre el básico)	No se modifica	Los empleadores y gremios negociarán la incidencia en los demás institutos.

Notas:

* Cada incremento se deduce del monto total de la asignación fijada por los dcos. 2641 y 905 hasta su extinción. La diferencia se sigue abonando como no remunerativo. Se adiciona al básico de convenio. Para trabajadores no comprendidos en conv. col.

** Para trabajadores ingresados a partir del 1/7/03 percibirán la rem. De un trabajador ingresado antes de la vigencia del dco. 905/03 que realice igual tarea, más la cuota de incremento.

*** Si se acordó colectivamente desde 1/9/04 otros incrementos tendrán como referencia hasta concurrencia (si el acuerdo previó esa modalidad) Los empleadores que los otorgaron desde 1/9/04 pueden compensar si se otorgaron **2

RESOLUCIÓN 2/2005. CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO,
LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL.

Salario mínimo, vital y móvil

Fijase el Salario Mínimo, Vital y Móvil para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976), los de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MOVIL RESUELVE:

Art. 1. - Fijase para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un SALARIO MÍNIMO VITAL Y MOVIL excluidas las asignaciones familiares, y de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la Ley Nº 24.013, de:

A. A partir del 1º de mayo de 2005, en PESOS QUINIENTOS DIEZ (\$ 510) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de DOS PESOS CON CINCUENTA Y CINCO CENTAVOS (\$ 2,55) por hora, para los trabajadores jornalizados.

B. A partir del 1º de junio de 2005, en PESOS QUINIENTOS SETENTA (\$ 570) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo y de DOS PESOS CON OCHENTA Y CINCO CENTAVOS (\$ 2,85) por hora, para los trabajadores jornalizados.

C. A partir del 1º de julio de 2005, en PESOS SEISCIENTOS TREINTA (\$ 630) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a

tiempo completo y de TRES PESOS CON QUINCE CENTAVOS (\$ 3,15) por hora, para los trabajadores jornalizados.

Art. 2. - Solicítase al PODER EJECUTIVO NACIONAL que dicte los actos necesarios para que el SALARIO MÍNIMO VITAL Y MOVIL fijado en el artículo precedente, entre en vigencia en las fechas allí establecidas.

Art. 3. - Solicítase al PODER EJECUTIVO NACIONAL que disponga la absorción y/o compensación hasta su concurrencia con los valores del salario mínimo vital arriba fijado de la asignación no remunerativa establecida en el Art. 1º del Decreto 2005/2004.

Art. 4. - Facúltase a la COMISION DEL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MOVIL Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO para que se aboque al estudio integral del régimen de prestaciones por desempleo, a fin de que eleve una propuesta normativa a la consideración de una próxima sesión plenaria del CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MOVIL.

Art. 5. - El CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MOVIL tiene presente la vigencia del artículo 114, última parte, de la Ley 24.013, para los trabajadores en relación de dependencia no registrados, recomendando a la autoridad de aplicación que actúe conforme lo dispone la norma citada.

Art. 6. - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Carlos A. Tomada

El 1° de Mayo y la jornada por las seis horas

-----> Por Pablo Pozzi

Hace ya casi 20 años, en 1986, que me encontré casi accidentalmente en Estados Unidos, en la ciudad de Chicago. Era la primera vez que me encontraba allí y era, al mismo tiempo, una de las grandes fechas históricas de la clase obrera mundial: se cumplían 100 años del primer Primero de Mayo, día internacional de los trabajadores. Para mí esto era algo muy fuerte, puesto que como socialista y ex obrero mecánico y gráfico me había forjado en la conmemoración de un Primero de Mayo combativo.

Emocionado hasta la médula, decidí que tenía que sí o sí ir a hacer el debido peregrinaje a la Plaza Haymarket, donde socialistas y anarquistas se habían movilizado en demanda de la jornada laboral de ocho horas sólo para encontrar la represión despiadada. Fue durante la movilización obrera que una bomba explotó en medio de las filas de la policía, la cual arremetió contra los obreros, deteniendo a ocho dirigentes que serían condenados al patíbulo cuatro años más tarde, a pesar de la protesta de los trabajadores en todo el mundo. Muchísimos años más tarde el gobierno norteamericano finalmente admitió que la bomba la había lanzado un provocador policial.

Poniendo manos a la obra, me puse a buscar la Plaza de los Mártires de Chicago. Busqué en los mapas de la ciudad, para no encontrar nada; le pregunté al conserje del hotel, que me miró como si me hubiera tomado unos vinos de más; me fui a una agencia de turismo (suponiendo que en la tierra de los tours y de Disney seguro que algún capitalista haría plata llevando turistas a uno de los lugares más históricos del movimiento obrero mundial), y nada. Finalmente, me encaminé a una sede sindical, en donde me explicaron que el Día del Trabajador (por lo menos en Estados Unidos) era el primer lunes de septiembre. No entendía nada, hasta que, en medio de mi confusión, me escuchó un viejo obrero comunista que me dio las indicaciones necesarias.

Eufórico, me encaminé hacia la Plaza Haymarket, que es un lugar pequeño y, como corresponde, en medio de galpones y talleres. Ya anochecía cuando entré a la plaza y emocionado divisé, en una punta, una estatua. Al acercarme descubrí que era una estatua a... la policía. Un botonazo en uniforme de aquella época alzaba la mano empuñando un bastón represor y al pie decía "Alto, en nombre de la ley". Me quedé un rato aturdido hasta que noté que la estatua estaba en muy mal estado y alguien la había pintado con una "A" anarquista.

Al día siguiente, buscando una explicación, ubiqué a un conocido anarquista para que me explicara lo de la "A". Me dijo que los *anarcos* norteamericanos, periódicamente, le ponían una bomba y la municipalidad la reconstruía. En ese momento, se debatía en el Concejo Deliberante de Chicago una propuesta para trasladar la estatua a la comisaría más cercana (la propuesta no prosperó y la estatua a la policía sigue en medio de una de las plazas más importante para la clase obrera).



Esa experiencia me hizo reflexionar sobre la historia, la memoria, el ayer y el hoy de los trabajadores. La clase obrera norteamericana es la única que no conmemora el Primero de Mayo; de hecho, ni siquiera sabe que fue protagonista de una fecha tan importante para la humanidad. La burguesía cambió el día del trabajador en ese país a uno sin fecha (el primer lunes de septiembre) y sin significado; de hecho, es el día en el cual la patronal y los sindicatos colaboracionistas hacen un picnic para sus empleados y obreros. La lucha por la jornada de ocho horas desapareció de los libros de historia. Albert Parsons, socialista y revolucionario, principal líder obrero de aquella jornada histórica, ha sido casi olvidado en su propio país. Su esposa, Lucía Parsons, mexicana y fundadora de la IWW y del Partido Comunista, no es ni mencionada (y no sólo por comunista sino porque en un país "democrático" era ilegal, hasta hace unas décadas, que una mexicana se casara con un anglosajón... Los Parsons fueron revolucionarios hasta en eso; su vida misma cuestionó el racismo capitalista). Y a pesar del olvido, la estatua sigue en la plaza, porque la burguesía tiene muy en claro que la memoria y los símbolos pueden ayudar a despertar la conciencia y a movilizar a los trabajadores en defensa de sus derechos.

En aquel entonces Parsons y sus compañeros eran miembros de un poderosísimo sindicato clandestino que unía a obreros de todas las industrias. Ese sindicato, llamado la *Muy Sagrada Orden de los Caballeros del Trabajo* (nótese cómo veían al trabajo y al trabajador como algo noble) fue el gremio más grande en la historia norteamericana y desapareció después de 1886, debido a la represión. Los *Caballeros*, de acuerdo con la Segunda In-



ternacional, se lanzaron denodadamente a la lucha para obtener la jornada de ocho horas. La consigna de aquel entonces era "ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar, y ocho horas para hacer lo que queramos". Recordemos que si bien la iglesia y la burguesía siempre hablan de la familia, fueron los trabajadores como Parsons los que dieron su sangre para que el obrero común tuviera el tiempo para poder criar y estar con sus hijos.

Hoy en día, la lucha es por la jornada de las seis horas, con el mismo o mayor salario. Y esto en parte es así, porque a menos horas más puestos de trabajo. Pero mucho, mucho más aún. Si ayer se reclamaban ocho horas para poder estar con la familia, para educarse, para poder vivir hoy reclamamos seis horas para lo mismo y también para poder pensar y para poder disfrutar de los frutos de nuestro trabajo. Nunca antes la productividad por hora trabajada de un obrero fue tan alta y nunca antes se le pagó tan poco. El nivel de explotación es tan alto que generaciones enteras han sido embrutecidas, mientras nuestras familias se destruyen por-

que los padres no están nunca con los hijos.

Al igual que Parsons y los *Caballeros* en 1886, hoy reclamamos la jornada de seis horas no por vagos ni por egoístas, sino porque esa jornada implica un mejor futuro para nuestros hijos, porque implica que vamos a poder educarnos, porque es la forma en la que podremos disfrutar del producto cada vez mayor de nuestros esfuerzos. Cada día hay más riqueza en el mundo y cada día la familia obrera es más pobre. La jornada de seis horas es una de las herramientas para revertir eso.

La burguesía sabe esto muy bien. Por eso tratan por todos los medios de que los obreros se olviden del verdadero significado del Primero de Mayo. En Estados Unidos lo han censurado y borrado de la memoria colectiva; en la Argentina intentan que sea un día de fiesta como si tuviéramos algo que celebrar. Acortar la jornada laboral implica que tendremos tiempo para educarnos y educar a nuestros hijos; y un obrero instruido y con tiempo para pensar y reflexionar es un obrero libre. ♦

A CARLOS ALBERTI, PRESIDENTE DEL COLEGIO PÚBLICO
DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL



El adiós al amigo y al compañero entrañable

-----> Por Eduardo Tavani

No solemos imaginarnos lo inimaginable, hasta que sucede.

Nos sorprendió y aún sacude y duele la impensable muerte del amigo querido.

Estas líneas han de ser, antes que reseña de una vida imposible de abarcar en el reducido espacio que se me dispensa, por toda su riqueza e intensidad, un homenaje a Carlos Alberto Alberti, y una muestra de reconocimiento hacia un hombre excepcional con quien tuve la fortuna enorme de toparme y de compartir muchos y diversos momentos de mi vida.

El genio de Carlos Alberti iba acompañado por una gran serenidad y una inmensa firmeza moral. Los laboristas y nuestra Asociación tuvimos la ocasión reiterada de apreciar esas virtudes y de contarle a nuestro lado en memorables circunstancias, siendo uno de los primeros en apoyar vivamente la creación del Foro en Defensa de la Justicia del Trabajo, abriéndonos generosamente todas las puertas que fueran necesarias para mejor realizar nuestras comunes aspiraciones. Por eso también, la sensación de pérdida de sus amigos es infinita y sin consuelo.

Carlos Alberti era uno de los irremplazables. Un ícono de la tolerancia y el respeto por el otro. Un demócrata a extremos. Siempre comprometido en la defensa irrestricta de las instituciones de la República, de los Derechos Humanos en toda su significación y contenido. Era permanente su desvelo por las cosas justas. Un pedagogo predicante, implicado en la enseñanza sin acartonamientos ni academicismos, que muy joven y con enormes perspectivas dejó la docencia universitaria, como muchos otros lo hicieron para no volver, cuando a golpes y empujones se juramenta-

ron resistir por todos los medios posibles, los bastones largos del onganato.

Me llamó mucho la atención su actitud serena, siempre serena, aún en momentos muy difíciles. Estuve junto a él acompañándolo en la Asociación de Abogados de Buenos Aires y en el Colegio Público en distintos momentos y también en éste, que tanto habíamos soñado alcanzar. Fue injusta la partida, fue a destiempo. Compartido sentimiento entre quienes lloramos su pérdida.

Carlos consagró gran parte de su vida a la política gremial, adaptando la "carrera" del intelectual comprometido a esa militancia que para él era primordial, luego de su paso por la docencia universitaria y la política partidaria. Esa consagración lo era por igual para con su amadísima familia.

Recuerdo lo que alguna vez me dijo, hace ya mucho y en respuesta a mis descontrolados jóvenes años: *"Siempre me he esforzado por cambiar el mundo, por desterrar lo injusto que hay en él, pero me alcanza con saber que algo de lo malo, por chiquito que sea, puede ser desentrañado o removido gracias a ese esfuerzo"*.

Carlos fue un reformador al que inquietaba toda estructura defectuosa, anquilosada. Lo esencial de su formación política primera derivaba de su paso sostenido por la UCRI. Desde muy chico su militancia lo llevó a pelear por las libertades públicas conculcadas y por la plena vigencia de las instituciones democráticas. Siempre resultaba muy grato oírlo contar infinidad de anécdotas, de volantes en mano, de pantalones cortos, y alguno que alertaba para que le dieran los pies en la escapada, allá en su siempre próximo

barrio de Floresta. Ya en los años 80 fue el Partido Intransigente el que concitó sus afanes por las mismas causas.

Carlos fue un hombre honesto, lo fue sin dobleces durante toda su vida. De esa formación política, de los años de acción y de reflexión, conservó un tipo de razonamiento y de análisis político particular, cuyo rigor siempre admiré.

A Carlos Alberti le debemos, algunos de nosotros, el placer de haber conocido su bellísimo concepto de la amistad, sin horarios, sin límites, sin vueltas. Ejemplo de consecuencia, de lealtad y ética más puras. Creo que todas las personas que procuramos cambiar adversidad por alegría, le debemos la demostración de que se puede, sin rendirse a lo existente. Carlos era, en suma, de esos que hacen habitable nuestro mundo, un hombre bueno de infinita bonhomía.

Pasión y compromiso suelen reconocerse como emociones complejas, que se caracterizan por la atracción o repulsa hacia ciertos sujetos, objetos o situaciones, generando determinados estados afectivos, a la vez que se rehuyen otros. Somos capaces de reír, de llorar, de saber que moriremos, de amar apasionadamente. A tal punto esa capacidad nos define, que el amor, como la muerte, es parte de la esencia misma del arte universal. No hay canto épico, obra poética contemporánea, novela o cuento donde el amor comprometido y apasionado no se apodere al menos de una parte, cuando no de todo el texto.

Señalo esto, porque Carlos reunía en su ternura infinita, apasionamiento y compromiso con todo lo que emprendía, los que sabía equilibrar, como nadie, con templanza y serenidad únicas, concitando como pocos, enormes consensos.

Recuerdo la última vez que pude cruzar palabras con mi amigo, tras meses de dura pelea con su enfermedad. Fue unos días antes de su muerte. Se fatigaba. Recuerdo su sonrisa. Siempre tendré para mí su sonrisa. Recuerdo su emoción que también fue mía, en el intercambio de gestos, palabras entrañables y manos fuertemente estrechadas. Era, sin yo saberlo, nuestra despedida, y aún así, seguía sorprendiéndome, señalando lo que debíamos hacer para afianzar nuestras labores, para recuperar la credibilidad en la justicia y en sus hombres y mujeres, y en la abogacía organizada, de la que él era su máximo exponente.

(Después, justo al final, ya en el adiós, apareció SanLo, el club de sus amores, su pasión futbolera, su SanLo querido.) ♦

XXXIas JORNADAS DE DERECHO LABORAL II JORNADAS RIOPLATENSES DE DERECHO DEL TRABAJO

**Por la Progresividad de las Normas en el Derecho del Trabajo
Colonia del Sacramento - Uruguay, 27 - 28 y 29 de Octubre de 2005**

MESA REDONDA

Recomposición del derecho laboral desde la perspectiva protectoria. Dignidad del trabajador. Tratados internacionales de Derechos Humanos. Su implementación en el MERCOSUR.

PLENARIO I

Relación de dependencia. Crisis o Reafirmación. Nuevas modalidades laborales.

PLENARIO II

Solidaridad en la contratación y subcontratación. Cesión del establecimiento. Cesión del personal. Franquicias.

TALLER I

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Intervención de operadores con fines de lucro. Su incompatibilidad con los principios del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Reparación integral de los daños. Intervención de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales.

TALLER II

Créditos laborales frente al Concurso y la Quiebra del empleador. Ley 24.522. Efectos.

TALLER III

Conflictos colectivos en el siglo XXI. Nuevas medidas de acción directa.

TALLER IV

Agravamiento de las Indemnizaciones por despido. Multas y Sanciones.

Matrícula:

Socios, funcionarios judiciales y estudiantes: \$ 120

No socios: \$ 150

Informes e inscripción

Viamonte 1668, 1o Dpto. 3

Tel./Fax: 4374-4178 a_laboralistas@yahoo.com.ar



Lágrimas y Sonrisas

en el mundo del espectáculo

Academy Awards



Aplauso, medalla y beso para el JNT 41, por la muy buena atención de los empleados de Mesa de Entradas. Saludan con una sonrisa, conocen los expedientes y los despachos están al día y perfectamente registrados en la PC Abuceos, en cambio para el JNT 16, donde no se toman el trabajo de contestar el "buen día" en la Mesa de Entradas y buscan con tremendo desgano los expedientes. Además, pueden pasar 45 minutos esperando para que se llame a una audiencia, no se permite a los testigos leer las actas de sus declaraciones –con lo que los privan del derecho a rectificar algún error de transcripción– y demoran meses los proveídos.

Señales



Cuenta el colega –laboralista por parte actora– que se dirigía hacia el Juzgado a una audiencia de conciliación sin expectativas ni demasiados deseos de conciliar. Pero que en el camino hacia el tribunal se cruzó con una "aparición": Se trataba de un ex-juez

jubilado que había vuelto a las andadas con sus votos siguiendo el principio "in dubio pro empresario". El colega, impresionado por la "aparición", terminó convenciendo a su cliente de que era mejor conciliar porque "en Cámara le puede tocar la Sala del juez jubilado que".

Volver al Futuro



Lo bien que hizo el colega conciliador, a juzgar por el lamento de este otro colega, que contó que el mismo juez –lo llamaremos aquí Elmer Van Hess, los memoriosos mayores de 40 entenderán– revocó parcialmente una sentencia de grado que hacía lugar a diferencias salariales por haber la empresa dejado de pagar unilateralmente uno de los premios que componían la remuneración, fundándose en que, después de dos años de omitir el pago de dicho premio, se había otorgado un aumento bajo la fórmula "a cuenta de futuros aumentos", que vendría a compensar el descuento anterior. Cómo puede ser que a cuenta del futuro se compensen descuentos del pasado, no lo explicó el Dr. Van Hess. Quizá se trate de una derivación de la teo-

ría de la relatividad del espacio-tiempo de Albert Einstein que no alcanzamos, en nuestra ignorancia, a comprender; o quizá se haya hecho aplicación del principio sentado por el neofilósofo Pancho Ibáñez, quien ha venido sosteniendo que: "todo tiene que ver con todo".

Mentiras que Matan



Según informa el Diario Clarín del 22 de abril, bajo el título de "Mayor rentabilidad para las empresas", los costos laborales están todavía un 33% por debajo de los de 2001, pues tras la devaluación, los precios industriales han subido más rápido que los salarios. Aclara que estas cifras no toman en cuenta el incremento de la productividad ocurrido durante el mismo lapso, sino que simplemente relacionan el aumento de precios con el de salarios, y que si se incluyera el incremento de productividad, surgiría que el costo laboral por unidad de producción se redujo aún más. ¿Pero cómo? ¿No hemos acaso escuchado hace poco a las cámaras empresariales –y al ministro *la baña*, todo hay que decirlo– vo-

ciferar a coro que los aumentos salariales sólo podrían tener lugar si surgían del futuro incremento de productividad, pues de otro modo generarían inflación? Pobres, se ve que no contaban con esta información de Clarín, que recién comentamos. Y qué suerte que ya no hay confusión y que podrán acordar libremente en negociaciones colectivas un importante aumento salarial que permita a los trabajadores recuperar el poder adquisitivo perdido. Y qué suerte también que ya nadie se sentirá obligado a decir que el costo laboral es la madre de todos los problemas económicos de La Argentina y el principal fundamento de la degradación de los derechos de los trabajadores, ¿verdad?

Inocencia Interrumpida



La noticia del año: la Sala VIII de la CNAT ha dictado un fallo a favor de los luchadores. ¿A favor de los luchadores sociales, sindicales? No! A favor de los luchadores de la troupe de Titanes en el Ring, que comandara el campeón mundial Martín Karadagian. Los camaristas entendieron que el Titán dirigía una organización empresaria y que los luchadores se relacionaban con ella mediante contratos de trabajo, recibiendo directivas, órdenes e instrucciones, entre ellas, ay, el resultado de las peleas, que no vendrían a ser tales sino "un espectáculo". Qué pedazo de desilusión, queridos colegas. Primero Papá Noel resultó ser el vecino gordo disfrazado, después el Ratón Pérez, un impostor insolvente que obligó a nuestros padres a salir de fiado-

res, y ahora esta puñalada, esta revelación atroz. ¿Qué hacemos, señores, diganmé, con las lágrimas de emoción que alguna vez derramamos cuando el Ancho Peucelle le daba una paliza al malvado Mercenario Joe?

Los Sospechosos de Siempre



Nos comenta una colega que en el JNT 45 se han negado a homologar un acuerdo conciliatorio mientras el letrado del trabajador no redujera el porcentaje del pacto de cuota litis del 20% al 10%. El insondable "criterio del juzgado" sería el fundamento de esta interpretación *contra legem*. Complementado por la explicación –casera, si se quiere– de que se trataría de evitar que se le "saque mucha plata al trabajador". Lamentamos este tipo de intervenciones pretorianas que descalifican nuestra labor profesional, poniendo un manto de sospechas sobre la legitimidad de nuestro derecho a percibir honorarios adecuados a nuestra labor profesional.

Primavera, Verano, Otoño, Invierno ... y otra vez Primavera



Con una mano en el corazón, estimado colega lector de DT – LL ... ¿no está un poco fatigado de las argumentaciones pro-patronales de todos los artículos de doctrina y del análisis de cada tema desde la óptica exclusiva del interés empresario, que infatigablemente sostienen el padre, el hijo y todos sus colaboradores, que no son ningunos santos?

La Clase Obrera va al Paraíso



El experimentado colega rebuscó en su memoria y nos regaló la siguiente anécdota (gracias M): En los tiempos en los que el principal problema en los juicios laborales no eran los pagos "en negro" sino los recibos "en blanco", un obrero maderero polaco demandaba a su ex empleador por indemnizaciones por despido y diversos rubros salariales de su "liquidación final". Al contestar la demanda, la empresa dijo haber pagado todo lo que se le reclamaba y presentó una batería de originales de recibos que así lo acreditaban. Negada la autenticidad (¡qué remedio le quedaba al abogado del actor!) el juez dispuso citar a una audiencia para que se exhibieran uno por uno tales recibos al presunto firmante. Nuestro héroe miró despacio cada documento y luego levantó la vista hacia el audiencista y dijo simplemente:

–No

–No ... qué?

–No!

–Esta no es su firma?

–Yo escribí. Pero no mi firma. En polaco dice *patrón atorante no paga lo qui debe*.

Hubo de designarse un perito calígrafo y un perito traductor, quienes concluyeron que dentro de la barroca rúbrica de cada recibo no estaba escrito el nombre del "firmante" sino un texto en idioma polaco, cuya traducción literal era la siguiente: "lo que dice, no paga".

Por una vez, la astucia venció al fraude.

LEGISLACIÓN

-----> Por Guillermo Pajoni

En esta sección se publicarán extractos de las leyes, decretos y resoluciones que se consideren más importantes en lo que se refiere al derecho del trabajo. Se efectuará una síntesis de los aspectos fundamentales de las normas de que se trate, sin perjuicio de resaltar la necesidad de la lectura de la totalidad de las disposiciones en cuestión, para una mejor comprensión y aplicación de las mismas. Se evitarán en esta sección análisis respecto de las normas para evitar confusiones entre el contenido de las mismas y su valoración.

1) LEY 26.025. SOLIDARIDAD PREVISIONAL

Publicada en el Boletín Oficial el 22.04.05.

—Derógase el artículo 19 de la Ley 24.463, sin perjuicio de la validez de los recursos interpuestos con arreglo a dicha norma hasta la fecha de publicación de la presente ley.

2) DECRETO 192/05. RENUNCIA

Publicado en el Boletín Oficial del 10.03.05.

—Se acepta a partir del 1º de abril de 2005, la renuncia presentada por el señor doctor D. Jorge Guillermo BERMUDEZ (Mat. Nº 4.428.000) al cargo de JUEZ DE LA CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO DE LA CAPITAL FEDERAL, SALA II.

3) DECRETO 519/05. ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS

Publicado en el Boletín Oficial del 23.05.05.

—Por el Decreto Nº 815/01, se incorporó como beneficio social el otorgamiento de tarjetas de transporte a los trabajadores en relación de dependencia, hasta un tope máximo por día de trabajo, el que será determinado por la Autoridad de Aplicación, incrementándose hasta la suma de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$) mensuales los vales alimentarios y de canasta de alimentos.

—En consecuencia y por este nuevo Decreto se tienen por prorrogadas, desde el día 1º de abril de 2005 y hasta el día 31 de diciembre de 2005 inclusive, las disposiciones contenidas en el Decreto Nº 815 de fecha 20 de junio de 2001.

—La prórroga que por el presente se dispone, será de

aplicación para los empleadores que hayan concedido hasta el 31 de marzo de 2005 el beneficio instituido por el Decreto Nº 815/01.

—Los trabajadores que hasta el 31 de marzo de 2005 no hubieran percibido el incremento instituido por el Decreto Nº 815/01, podrán hacerlo sólo mediante acuerdo o convenio colectivo, por el período comprendido en la prórroga dispuesta por el artículo 1º del presente Decreto.

4) DECRETO 520/05

Publicado en el Boletín Oficial del 24.05.05.

—Este Decreto define las actividades de los músicos, directores, instrumentadores y/o arregladores, copistas y personas dedicadas a la enseñanza de la música, a los fines de la aplicación del Estatuto Profesional del Músico, aprobado por la Ley Nº 14.597.

—A los fines de la aplicación del Estatuto Profesional del Músico, aprobado por la Ley Nº 14.597, se entenderá por: MUSICO: toda persona que ejerce el arte de la música, que interpreta y/o compone de manera instrumental y/o vocal cualquier obra musical. DIRECTOR: la persona encargada de conducir y liderar un conjunto de músicos para la interpretación y ejecución de una obra musical. INSTRUMENTADOR Y/O ARREGLADOR: es el músico que recrea y rearmoniza la interpretación y ejecución de una obra musical para cada uno de los integrantes de un grupo, conjunto u orquesta. COPISTA: es el músico que en forma manual o mecánica transcribe una obra musical o arreglo en tantas partituras como intérpretes vayan a ejecutarla. PERSONA DEDICADA A LA ENSEÑANZA DE LAMUSICA: Todo músico que cuenta con título habilitante para ejercer la enseñanza del arte de la música impartiendo conocimientos y estudios sobre teoría, historia, ejecución de instrumentos y/o canto y todo lo relacionado con las reglas del arte musical.

5) RESOLUCION 1/05 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA

Publicado en el Boletín Oficial del 28.03.05.

—Determinar que el monto a que hace referencia el Artículo 2º de la Resolución Nº 02/04 es de pesos ciento diez (\$) por cargo.

6) RESOLUCION 2/05 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA.

Publicado en el Boletín Oficial del 28.03.05.

–Modifica el artículo 2º de la Resolución 664/96 el que quedará redactado de la siguiente manera: Artículo 2º: A partir del 1 de marzo de 2005, quedan excluidos de las prestaciones referidas precedentemente, con excepción de las asignaciones por maternidad e hijos con discapacidad, los trabajadores que perciban una remuneración superior a pesos dos mil veinticinco (\$2.025).

–Incrementétese a partir del 1 de marzo de 2005 en un cincuenta por ciento (50%) la cuantía de las asignaciones familiares por hijo, prenatal e hijo con discapacidad, y fíjense nuevos topes a efectos de determinar la cuantía de las prestaciones.

–Consecuentemente, se modifica el artículo 18 de la citada Resolución, fijando los nuevos montos de las asignaciones familiares del sector.

7) RESOLUCION 3/05 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA.

Publicado en el Boletín oficial del 28.03.05.

–Establécese, con carácter permanente a partir del 1º de enero de 2004, una asignación no remunerativa de pesos cincuenta (\$) mensuales para todo el personal no docente, con una jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales. La presente asignación se abonará en forma proporcional al tiempo trabajado cuando la jornada fuera menor, sobre la base de pesos uno con cuatro centavos (\$ 1,04) por cada hora semanal de trabajo.

–La asignación establecida por el artículo 1º es idéntica a la establecida por el Decreto Nº 1347PEN2003, motivo por el cual quien se encuentre percibiendo dicho beneficio no podrá percibir la presente asignación. Los empleadores que hubiesen otorgado unilateralmente, a partir de enero de 2004, otros incrementos remunerativos o no sobre los ingresos de los trabajadores, podrán compensarlos hasta su concurrencia con la suma establecida por el artículo 1º del presente, cuando esos incrementos hayan sido otorgados a cuenta de futuros aumentos.

8) RESOLUCION 4/05 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA

Publicado en el Boletín oficial del 21.04.05.

–Se establece para el personal docente incluido del

Art. 18, inciso b) de la Ley 13.047 que se consigna en dicha Resolución y que se desempeña en los establecimientos privados de enseñanza comprendidos en el Artículo 2o, incisos b) y c) de la misma, los sueldos mínimos, conforme al detalla que se explicita en la Resolución de que se trata.

9) RESOLUCION 5/05 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA

Publicado en el Boletín Oficial del 21.04.05.

–Establecer para el personal incluido del Art. 18, inciso b) de la Ley 13.047 que se desempeña en los establecimientos privados de enseñanza comprendidos en el Artículo 2o, inciso a) de la misma, los sueldos mínimos que regirán a partir del 1o de Abril de 2005 conforme se detalla en dicha Resolución.

10) RESOLUCION 840/05 DE LA SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

Publicado en el Boletín oficial del 02.05.05.

–Créase el “Registro de Enfermedades Profesionales”, que será administrado por esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, la que establecerá los mecanismos y procedimientos administrativos necesarios para su instrumentación.

11) RESOLUCION 01/05 DEL CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL

Publicado en el Boletín Oficial del 31.05.05.

–Convócase a los Consejeros del CONSEJO NACIONAL DE EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL, a reunirse en Sesión Plenaria Ordinaria el día miércoles 1 de junio de 2005, a las 15,00 horas, en la sede del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Av. Leandro N. Alem 650, Piso 18, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

12) ACORDADA 11/05 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION

–Se dispuso feriado judicial para los tribunales nacionales de la Capital Federal, desde el día 11 de julio y hasta el día 22 de julio, ambas fechas inclusive.

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

(Extraído del Boletín de Jurisprudencia de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y publicaciones varias)

Contrato de trabajo. De empleo público. Aplicación de la ley 471 al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Bs. As.

La ley 471 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires regula la relación de empleo público en dicho ámbito. Esta norma a la vez que dispone su aplicación al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, expresamente establece que el régimen de la ley 20744 (t.o. 1976) no es de aplicación a los trabajadores comprendidos en la aludida ley local (art. 4). Por consiguiente, si la propia demandada reconoció al contestar la demanda que no existe nombramiento administrativo a favor de las actoras, cabe concluir que no están comprendidas en el ámbito de aplicación personal de la Ley de Empleo Público de la Ciudad de Buenos Aires y, por ende, no hay impedimento normativo para que se aplique la citada ley nacional.

CNAT.. Exp. 961/03. S.D. 86498. 28/2/05. "PETRO - NE, Rosana Mercedes y otro c/OBRA SOCIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES CONTINUADORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE OBRA SOCIAL s/Despido". **Sala III.** (Porta. Guibourg).

Contrato de trabajo. Obligaciones de las partes. Remuneraciones no satisfechas en término. Derecho del empleado a no trabajar hasta tanto el empleador abone lo debido.

Los empleados, acreedores de remuneraciones exigibles no satisfechas en término, conservan todos los derechos emergentes del contrato de trabajo, básicamente, el pago de las remuneraciones devengadas y la *exceptio inadimpleti contractus*, admitida por extensión analógica a los casos en que el trabajador no ha percibido remuneraciones devengadas, suspende la ejecución de la prestación laboral hasta tanto le sean pagadas. Si bien la situación es diferente a la de los artículos 510 y 1201 del Código Civil, que suponen obligaciones de cumplimiento simultáneo, que la regla de la *postnumeración del salario* excluye, de suerte

que el trabajador no retiene la prestación, ya agotada, correlativa a la contraprestación no cumplida, sino la correspondiente a un lapso posterior, es razonable que se le reconozca, en principio, el derecho a no trabajar hasta tanto el empleador abone lo debido y, correlativamente, se niegue a éste, en el ínterin, la facultad de exigir la ejecución de la prestación laboral, o de fundar en la inejecución el despido de aquél.

CNAT.. Exp. 22748/01. S.D. 32355. 18/2/05. "BA - RRIOS Alberto Guillermo y otros c/LA INTERNACIONAL EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS S.A. y otros s/Despido". **Sala VIII.** (Morando. Lescano).

Indemnización por despido. Ruptura anticipada del contrato a plazo fijo. Daños y perjuicios. Posibilidad de que el juez adicione daño emergente, lucro cesante y daño moral.

La indemnización fijada por los daños y perjuicios derivada de la ruptura anticipada del contrato a plazo fijo, si bien normalmente se determina tomando en consideración los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la finalización del plazo previsto originariamente para el contrato, no implica que el juez o tribunal actuante no se encuentre facultado para establecer una suma mayor o menor a ésta, según las probanzas colectadas en la causa, ni impide que se adicione el daño emergente y el lucro cesante, determinando según las circunstancias de cada caso y además el daño moral producido, ya que el art. 522 del C.Civil prevé la reparación de este tipo de daño "de acuerdo con la índole del hecho generador de la responsabilidad y circunstancias del caso".

CSJN.. Exp. 10377/02. S.D. 93241. 10/2/05. "VE - LLETAZ Carlos Hernán c/G.E. COMPAÑÍA FINANCIERA S.A. s/Despido". **Sala II.** (González. Rodríguez).

Quiebra del empleador. Concursado citado como tercero. Improcedencia del fuero de atracción.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que cuando la condición del concursado es la de citado como tercero en los términos del artículo 94 del

C.P.C.C.N., no procede el desplazamiento de la competencia a favor del juzgado donde tramita el proceso universal ("Cabana, Fabián c/Brítez, Néstor y otro, fallo de fecha 5/8/2003).

CNAT.. Exp. 16642/03. S.I. 22743. "ARAUJO Nemesio c/BASSO Víctor Eduardo y otros s/Despido". **Sala V.** (García Margalejo. Boutique).

Accidentes del trabajo. Daño moral.

En los reclamos fundados en el art. 1078 del Código Civil, enmarcadas en el ámbito extracontractual, puede concluirse que se ha configurado el daño moral, aun cuando no hayan quedado secuelas de daño físico ni síquico. El daño moral, resarce los sufrimientos físicos, psíquicos y morales que ha tenido que soportar la víctima durante el tratamiento y convalecencia posterior al infortunio (en el caso, una caída de un poste de 4 metros por cuyas consecuencias debió ser trasladado a tareas administrativas por prescripción médica).

CNAT.. Exp. Nro. 2167/01. "FIORENTINI, Omar Norberto c/MULTICANAL S.A. s/Accidente". S.D. 38309. 10/03/05. **Sala VII.** (Ferreirós. Ruiz Díaz).

Accidentes del trabajo. Intereses. Cómputo desde el acaecimiento del infortunio.

La circunstancia de que el capital de condena sea determinado a la fecha de la sentencia no obsta a que los intereses moratorios se calculen desde el acaecimiento del infortunio, pues éstos tienen por función reparar los perjuicios ocasionados por el no uso del capital adeudado desde la fecha que ése fuera exigible (arts. 509 y 622 del Código Civil), mientras que la determinación del monto de la indemnización por parte del juez computa todos los daños y perjuicios sufridos por el reclamante a consecuencia del accidente, con carácter integral, vale decir aun aquellos que han transcurrido durante el desarrollo del proceso.

CNAT.. Exp. 15271/00. S.D. 86526. 14/03/05. "MARRIERA JUAN CARLOS JOSE C/ FARRAT SERGIO Y OTROS S/ ACCIDENTE". **Sala III.** (Eiras. Porta).

Accidentes del trabajo. L.R.T.. Seguro contra accidente. Omisión del art. 28 L.R.T.

El empleador que aún habiendo contratado el seguro respectivo actuó como si no estuviera asegurado en los términos del art. 28 de la L.R.T., acarrea las consecuencias nacidas de esa conducta omisiva que resultan análogas a las que se producen ante la ausencia

de seguro. En realidad, a lo que se refiere el legislador en la norma aludida, es al empleador que priva del sistema de seguro al trabajador y en tal inteligencia, no cabe duda de que la finalidad de amparo de la norma está referida a la carencia de protección ante el evento dañoso y ella se produce tanto cuando no se asegura, como cuando se procede de tal forma, que el trabajador, queda sin la protección que se le pretende dar.

CNAT.. Exp. N° 27353/02. "BERTI, Alfredo Jesús c/ASOCIACIÓN CIVIL CLUB ATLÉTICO BOCA JUNIORS s/Accidente-ley 9688". S.D. 38322. 11/3/05. **Sala VII.** (Ferreirós. Rodríguez Brunengo).

Asociaciones profesionales de trabajadores.

Ley 23551. Rector de un centro educativo que goza de estabilidad gremial. Llamado a concurso. Vigencia de la tutela sindical.

El llamado a concurso del cargo que desempeñaba el actor (rector de un centro educativo, quien gozaba de garantía de estabilidad gremial) no vulnera el principio de libertad sindical. De acuerdo con la Resolución Nro. 425/83, y Resolución Nro. 816/01 el cargo duraba tres años con la posibilidad de reelección en el marco de un concurso de oposición de carácter general y con la posibilidad de que el agente pudiera, en su caso, continuar dictando clases. La tutela de los arts. 48, 52 y conchs. de la ley 23551 debe entenderse ceñida, en situaciones como la presente, a la permanencia durante el lapso correspondiente al período en que se desempeñaba como rector.

CNAT.. Exp. Nro. 21.052/2003. "HAMILTON, RICHARD WILLIAM C/ GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES S/ juicio sumarísimo". S.D. 38364. 29/03/05. **Sala VII.** (Rodríguez Brunengo. Ferreirós).

Cesión y cambio de firma. Inaplicabilidad de los arts. 225 a 229 L.C.T. cuando la vinculación con la cesionaria implica una simulación.

Si bien la L.C.T. expresamente establece (art. 230 L.C.T.) que las disposiciones de los arts. 225 a 229 no rigen cuando la cesión o transferencia se opera a favor del Estado, nada impide que se aplique a la situación inversa, con lo cual la vinculación con la demandada implica una simulación de las reales condiciones del trabajo de la actora que enerva su legal derecho al cobro de su indemnización. (En el caso, la accionante se desempeñó por cinco años en forma continuada en idénticas tareas, primero en la D.G.R. y luego en A.C.A.R.A.).

CNAT.. Exp. Nro. 37226/02. "VARGAS, Marcela Alejandra c/A.C.A.R.A. ENTE COOPERADOR LEY 23283

ASOCIACION DE CONCESIONARIOS DE AUTOMOVILES DE LA REP. ARGENTINA s/Despido". S.D. 38318. 10/03/05. **Sala VII.** (Rodríguez Brunengo. Ruiz Díaz).

Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acuerdo homologado por el Ministerio de Trabajo. Violación al orden público que implica renuncia de derechos.

Si de los acuerdos suscritos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo surgen violaciones al orden público que implican la renuncia de derechos (art. 12 L.C.T.), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en la ley 19.549 o mediante redargución de falsedad sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT), pueden ser declarados inválidos por el juez competente (art. 1047 del C. Civil). (En igual sentido: CNAT, Sala VI, Epte. 1272/00 Sent. 54279 del 14.8.01. "Jiménez, Fortunata y otro c/ Finexcor S.A. y otro s/ Despido").

CNAT.. Exp. Nro. 18.936/02. "OBREGON, FELIX REYNALDO c/ TECNO SOBRES S.R.L. y otro s/ Despido". S.D. 38347. 28/03/05. **Sala VII.** (Rodríguez Brunengo. Ferreiros).

Contrato de trabajo. Sociedades. Sociedad de hecho. Responsabilidad frente a las operaciones sociales. Beneficio de excusión.

Los integrantes de una sociedad irregular o de hecho no pueden alegar el derecho de excusión (art. 23 ley 19550) y por lo tanto su responsabilidad no es subsidiaria. Así el actor puede exigir el pago a los deudores solidarios o a cualquiera de ellos, situación que no variará si la demanda es dirigida contra la sociedad de hecho, ya que la administración puede ser ejercida por cualquiera de los socios. De tal manera la sentencia condenatoria es plena e ilimitadamente ejecutable contra todos los socios, quienes deben responder con su propio patrimonio como respecto de la solidaridad prevista en el art. 23.

CNAT.. Exp. Nro. 15118/02. "MARTINEZ, José Ramón c/MARTINEZ Pedro Luján y otro s/Despido". S.D. 32417. 16/03/05. **Sala VIII.** (Morando. Lescano).

Daño moral. Despido. Exigencia al trabajador de mostrar el contenido del bolso. Sistema de control no autorizado por el art. 70 L.C.T.. Necesidad de reparación civil.

Constituye un perjuicio distinto del originado nor-

malmente por el despido injustificado la solicitud de un superior jerárquico a la actora –fuera del sistema de controles autorizado por el art. 70 de la L.C.T.- para que mostrara el contenido de su bolso antes de retirarse de la empresa, lo que implicó la insinuación dolosa de la comisión de un delito y, en definitiva, un daño no resarcido mediante la tarifa legal, motivo por el cual corresponde la indemnización civil en cuanto el despido ha sido acompañado de una conducta adicional que resulta civilmente resarcible.

CNAT.. Exp. Nro. 12228/03. S.D. 86542. 21/03/05. "ARANDA, Nora Silvia c/Merkom S.R.L. s/Despido". **Sala III.** (Guibourg. Porta).

Empleado en condiciones de jubilarse. Empleado que continúa prestando servicios y percibiendo su remuneración. Cómputo de la antigüedad.

Si al serle comunicada la obtención del beneficio jubilatorio al actor, el consorcio accionado pudo poner fin al vínculo sin responsabilidad indemnizatoria y sin consentir su continuación y, pese a ello, el demandante continuó prestando servicios y percibiendo su remuneración, debe computarse todo el período trabajado a los fines del cálculo de la indemnización del art. 245 L.C.T.. (En sentido análogo, SD Nro. 84.668 del 28.3.2003 "Coronel, Asunción del Valle c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Guardia Vieja 3879", del registro de esta Sala).

CNAT.. Exp. 2816/03. S.D. 86529. 14/03/05. "FORCHATO, Víctor Héctor c/CONSORCIO DE PROPIETARIOS EDIFICIO AMENABAR 2420/22 s/Despido". **Sala III.** (Porta. Eiras).

Empleado en condiciones de jubilarse. Relación que se mantiene ininterrumpidamente. Cómputo de la antigüedad.

Debe concluirse que no se ha producido el reingreso del trabajador que obtuviera el beneficio jubilatorio, sino que la relación laboral continuó de manera ininterrumpida, sin solución de continuidad, al seguir realizando el actor siempre las mismas funciones, cumpliendo el mismo horario de trabajo y en el mismo lugar; por lo que a los fines del cálculo de la indemnización prevista por el art. 245 de la L.C.T., cabe computar todo el período trabajado para el accionado (art. 18 L.C.T.).

CNAT.. Exp. 2816/03. S.D. 86529. 14/03/05. "FORCHATO, Víctor Héctor c/CONSORCIO DE PROPIETARIOS EDIFICIO AMENABAR 2420/22 s/Despido". **Sala III.** (Porta. Eiras).

Gastronómicos. “Mozo extra especial o para banquetes”. Prestaciones discontinuas. Relación laboral permanente.

Si el actor es “mozo extra especial o para banquetes” se configura una relación laboral de tipo permanente aún cuando las prestaciones fueran discontinuas (art. 90 L.C.T.), resultando inoponible la principal defensa de la contraria fundada en el C.C.T. nro. 130/90 que en su art. 71 bis inc. b) define al “extra especial o para banquetes” estableciendo que “...cumplido cada evento para el que fue contratado, cesa de pleno derecho el contrato de trabajo...”. Dicha postura encuentra un obstáculo insalvable no solo en el principio de la norma más favorable al trabajador consagrado en el art. 9 LCT, sino también en el orden de prelación de las fuentes del derecho laboral por el cual se restringe la validez de las cláusulas del contrato individual o de las provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, frente a las normas legales sólo si resultan más favorables a los trabajadores (conf. arts. 7 LCT y 7 de la let 14250).

CNAT.. Exp. Nro. 1157/03. “GARBIERO, Juan Martín c/CIA. DE SERVICIOS HOTELEROS S.A. s/Despido”. S.D. 12234. 10/03/05. **Sala IX.** (Balestrini. Zapatero de Ruckauf).

Indemnización por despido. Duplicación. Art. 1 ley 25972. Decretos 883/02 y 662/03. Prórroga. Constitucionalidad.

Si bien no lo dice en forma expresa, parece razonable interpretar que en forma tácita el art. 1 de la ley 25972 avala o ratifica los decretos de prórroga de la duplicación de indemnizaciones. De su redacción se infiere que se está admitiendo que al momento de su dictado seguía vigente la suspensión de los despidos injustificados –lo que abarca las prórrogas dispuestas por el P.E.N.-; pues de lo contrario mal podría establecerse la prórroga de un plazo vencido desde mediados del año 2002. No podría prorrogarse lo que ya no tiene vigor. Ante las circunstancias normativas actuales y su proyección, debe aceptarse la validez de la duplicación que los decretos 883/02 y 662/03 prorrogaron.-

CNAT.. Exp. Nro. 12549/03. “DOS SANTOS Nidia Alicia c/OBRA SOCIAL BANCARIA ARGENTINA s/Despido”. S.D. 67462. 01/03/05. **Sala V.** (García Margalejo. Boutique).

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Beneficios habituales.

Aunque se tratara de sumas no remunerativas, la empleadora no podría disponer de beneficios ya otorgados habitualmente al trabajador sin una justificación valedera, pues ello vulneraría igualmente lo dispuesto por el art. 66 de la L.C.T.

CNAT.. Exp. Nro. 13305/03. “SÁNCHEZ, CRISTIAN DIEGO C/ COMPAÑÍA DE RADIOCOMUNICACIONES MOVILES S.A. Y OTROS s/Despido”. S.D. 38382. 31/03/05. **Sala VII.** (Ruiz Díaz. Ferreirós).

Jornada de trabajo. Horas extras. Personal de vigilancia. C.C.T. 194/92. Dto.146/45.

Si bien por aplicación de lo dispuesto en el art. 3 inc. a) de la ley 11544 el personal que cumple tareas de vigilancia está excluido del régimen ordinario de jornada de trabajo, el actor no cumplió tareas de vigilancia pasiva en los términos del decreto 146/45. El C.C.T. 194/92 aplicable a los vigiladores, prevé el supuesto de pago de horas extras cuando la jornada de trabajo exceda las cuarenta y ocho horas semanales.

CNAT.. Exp. Nro. 15226/03. “BARRIOS, Carlos Manuel c/FORTUNA SEGURIDAD S.R.L. s/Despido”. S.D. 13513. 29/03/05. **Sala X.** (Corach. Scotti).

Ley de riesgos. Renta periódica. Inconstitucionalidad del sistema.

La renta periódica, como régimen de reparaciones “menguadas” tal como lo ha llamado la CSJN al referirse a la L.R.T., impone compulsivamente el cobro no íntegro en violación a los arts. 14 bis y 17 de la C.N., porque no genera protección para el trabajador y desvirtúa el derecho de propiedad, al negar al acreedor “débil” la integridad del pago. Todo ello conlleva a declarar la inconstitucionalidad del régimen.-

CNAT.. Exp. N° 27353/02. “BERTI, Alfredo Jesús c/ASOCIACIÓN CIVIL CLUB ATLÉTICO BOCA JUNIORS s/Accidente-ley 9688”. S.D. 38322. 11/3/05. **Sala VII.** (Ferreirós. Rodríguez Brunengo).

Multas. Art. 43 ley 25345. Falta de entrega de recibos de sueldo durante el vínculo laboral. Improcedencia de la sanción del art. 132 bis L.C.T.

Si al actor jamás se le entregaron recibos de sueldo durante el vínculo laboral –más de un año-, debe concluirse que se trata de un caso de clandestinidad total en el que no se ha materializado constancia alguna de retención de aportes por parte de la empleadora, lo cual torna inadmisibles las pretensiones de la sanción conminatoria prevista en el art. 132 bis de la L.C.T.. A mayor abundamiento, en el caso, el pretensor no ha cumplido el recaudo intimatorio previsto en el dec. 146/2001, requisito esencial para que pueda viabilizarse la sanción aludida. (Del voto del Dr. Vilela, en mayoría).

CNAT.. Exp. Nro. 18497/03. “FERNANDEZ, Antonio Roberto c/VARELA Elsa s/Cobro de salarios”. S.D. 82420. 10/03/05. **Sala I.** (Pirroni. Vilela. Puppo).

Los Brutos

(Imágenes de Barracas al Sur)

-----> Cuentos de Raúl González Tuñón *

*Un anciano de Taranto:
"¿Tienen almas los animales?"
Aristóteles: "Tienen alma como nosotros"*

ANATOLE FRANCE: *En los Campos Elíseos.*

Media tarde en el barrio, en la calle de casas grises, cerca del viejo corralón de olores fuertes, familiares. El ruido de una canilla abierta; quizá la boca de agua de la esquina. El hedor lejano de la curtiembre mezclado a vagos rumores de las barracas, de los depósitos de mercaderías, y, por encima, la lúbrica ocasional del silbato del tren. Varios chicos pasan corriendo rumbo al Riachuelo. Una calle pobretona, tristonera, pero hay árboles. Sí, a veces hay árboles. Del fondo de la cantina y cancha de bochas llegan los gritos de los jugadores y el aire cálido trae también el estribillo de la canción popular que alguien tararea.

Fue cuando el viejo carrero castigó al bruto –¿Quién era más bruto?– con el látigo. Y resonó un grito: "¡Animal!". Entonces los dos dieron vuelta la cabeza: el animal que esgrimía el látigo y el animal que recibió el latigazo. El señor de anteojos y paraguas, que había gritado, agregó: –"¡Hace rato que está castigando ferozmente al pobre caballo!". Y ni hacía mucho rato ni era feroz el castigo, verdaderamente, pero la simpatía del corrillo formado alrededor de la escena puso por el momento de parte del señor de anteojos y paraguas. El caballo movía la cola. ¿Agradecido? ¿Fastidiado? El carrero movía la cabeza: (*¿Por qué nos dejan en paz?*) La discusión creció; ahora el gentío estaba dividido en dos bandos. Algunos conocían a don Antonio Fregonese, el viejo carrero. Hasta que llegó el agente de policía.

El señor de anteojos y paraguas formuló los cargos, cerrando así la andanada: "Le advierto que soy Hermann Muller, profesor del Instituto de Enseñanza Privada y miembro de la Sociedad Protectora de Anima-

les. Proceda, agente". Este conocía al carrero. Con desgano anotó su nombre en la libreta, pidiéndole explicaciones. ¿Por qué había castigado al caballo? ¿Pero, realmente, lo había castigado? Según como se mire; una carga importante pedida de urgencia, el caballo molesto por el calor, uno o dos latigazos dados sin odio, sin fuerza, hecho que él, sin duda, interpretaba así: "Hay que apurarse compañero, vamos, Colorado, hay que llegar a tiempo a la curtiembre, de lo contrario nos pagarán menos y los dos saldremos perdiendo". Y es claro, además el calor, las moscas, el sol profundo. (*¿Puedo irme, agente? –Sí, puede irse, pero mañana tendrá que presentarse en la Seccional*). –Vamos, Colorado, vamos. . .



El caballo entendió; era la voz familiar, la voz de siempre, la voz de todos los días, en años y años, la promesa del agua, el pasto, los terrones de azúcar en el fondo del corralón, junto al perro, el gallinero, la pieza del Encargado. Había anochecido en la calle de casas grises cuando llegaron de regreso a la vivienda. Fregonese acarició con su mano endurecida la noble cabeza del animal. Sacóle los arreos, luego trajo la ración. A su vez se puso a comer un sándwich de milanesa fría junto al viejo camarada.

En la reunión de la Sociedad Protectora el señor Muller se refirió al incidente. Era necesario que el go-

bierno subvencionara a la entidad y les permitiera organizar una policía propia. Imagínense, a ese carrero no le van a hacer nada, apenas le aplacarán una pequeña multa. El aceptaría gustoso el cargo de jefe de esa policía; tenía un amigo influyente, confiaba en su intervención para solucionar el problema. ¡Basta de carreros brutos, sin alma! (. . . *En ese momento Fregonese llegaba al patio del inquilinato. Había juego en las oscuras cocinitas proletarias: "Salud, comadre, ¿mi nieto está en la pieza? –Sí, pero ya se habrá dormido". . . El chico estaba despierto, y, sin embargo, se hizo el dormido al ver que el viejo se acercaba. –"Despertá, Carlitos, mira lo que te traigo, pan, queso y dulce"*).

El señor de anteojos y paraguas preguntó por su hijo: "¿Dónde está

ese burro?" –Déjelo, señor, ha estudiado toda la tarde, además su salud no es buena". –"¿Estudiando? Sacó insuficiente en matemática, y como es cierto que la letra con sangre entra, ya verá, él conoce el lenguaje del látigo". (*"¡Por favor!" El muchacho sólo gritó una vez.*)

Más tarde ella fue al cuarto, llevándole un tazón de leche. Había lágrimas en los ojos gastados de la vieja servidora. Tenía un plan. Mañana, cuando el profesor esté en el Instituto, saldrán de allí, rumbo a la estación. Ya tiene los pasajes para Córdoba. Antes, el médico amigo comprobará la huella del castigo en la espalda desgarrada del muchachito. Allá lo esperan los abuelos maternos. Allá vivirá y estudiará. (*No digas nada, puede oírnos. Duérmete, duerme, duerme en paz.*)

Fregonese llegó temprano al corralón. –Traigo terrones de azúcar para vos, Colorado–.

La mañana se ahondaba en los ojos mansos y hondos del caballo. Luego lo ató al carro. –Y ahora andando, camarada, el nieto nos espera–. Salieron lentamente.

Fregonese aflojó las riendas, y después, recordando algo llevóse la mano libre al bolsillo del chaquetón. (*¡Ah, la boleta, qué diablos! Tenemos que ir primero a la comisaría*). Encendiendo el medio "Avanti" agregó: –"Vamos, Colorado, vamos. No es tu culpa, tampoco la mía, ¿sabes? Estamos viejos, viejos."

Un gorrión atorrante pasó por encima del carro y fue a descender al fondo del corralón en busca del desayuno de pasto fragante, seco y fragante.



El Rapto

(Imágenes del barrio de Pompeya)

Un grupo de personas rodeaba a los uniformados del Ejército de Salvación en la plazoleta. Una mujer flaca, con el sombrero anacrónico atado con moño azul al cuello, gritaba: –¡Salvad vuestras almas! –El cielo crepuscular mostró de repente una enorme nube oscura. Un niño miraba a los salvacionistas, alzó al cielo los ojos y vio que la gran nube tenía forma de barco, y enseñada soñó que un día él abandonaría la casa gris y descolorida, sin

patio y sin madre, cuando el viejo sereno de la Mission To Seamen –Misión para la gente de mar– le consiguiera una plaza de pelapapas o algo así como grumete en un barco mercante, porque él quería partir, porque él amaba el mar.

–Asunta, ¿te fijaste? Ya está borracha otra vez.

Pasaba en ese momento la desgranada mendiga que vivía en el inverosímil altillo del denso y sórdido inquilinato, y eso porque el Encargado tenía cierta consideración,

pensando en "lo que ella había sido". (*–Toda una señora, ¿sabe? Antes de ser la Chilena, como la llaman ahora, tuvo cierta posición, amigos, dinero, y hasta iba al teatro, ¡fíjese! El amante se mató, no sé por qué historia de un desfalco bancario, y ella fue descendiendo, se dio a la bebida. Nunca se sabe... Hace algunas changas, pero todo lo que obtiene lo gasta en bebida. –Sí, pobre mujer, moneda que agarra, moneda que va a parar a la vidriera. Debí haber sido muy linda.*)

—Usted lo dice, y de eso le quedan unos ojos muy bellos, pero tristes. Me deprime cuando me mira). Asunta puso las cosas en su lugar y las vecinas supieron que no era cierto lo de sus amoríos con un gerente de Banco y que iba al teatro y al Hipódromo. Vivía en Palermo al sur, donde la había conocido. Su marido era albañil y ella trabajaba en una fábrica de medias. Tenían una hijita, que murió de difteria. Encima un día vinieron a avisarle que el marido se había caído de un andamio y estaba en la Morgue. Y encima después la echaron de una fábrica por trabajar a desgano. (—Asunta, ¿te fijaste? Ya está borracha otra vez—. Decime, José, ya sé, queda feo beber tanto y abandonarse así, pero cómo reaccionaría más de una si le pasara lo mismo? Decime, José...)

Se arrojó sobre la cama deshecha. En la mesita de luz —era un cajón, en verdad— agonizaba la vela en su insomnio de sebo. Un olor agrio, a botellas de vino vacías, a diarios viejos releídos. Y su garganta reseca, que le hacía pensar en desiertos de arena. Arañaba la almohada. Ni una gota en la botella. Luego abandonó el altillo dejando allí solos a los ratones y al tedio, atravesando vacilante los dos pasillos del caserón mojados por la llovizna obstinada.

Al fin llegó a la puerta del cinematógrafo. Una mendiga, con la bebida en brazos, y un mendigo la



miraron con fastidio (*¿Qué viene a hacer aquí? Si no se va, el vigilante nos va a echar a los tres*). Apartóse la Chilena ocultándose en el portal vecino. La marquesina, por lo menos, atajaba la lluvia. Desde allí vio como varias personas daban dinero a la mendiga con la niñita, pero no al viejo. Este se perdió luego en la calle de la noche, más viejo aún, más encorvado. Cuando cerraron la puerta del cine la mendiga pasó junto a ella con la criatura. (—No tengo la culpa, el sitio es mío, debo alimentar a la niña; si me dan algo es por ella. Consígase una, hay gente que alquila bebés...). Su voz se había hecho tierna. Una leve sonrisa dibujóse en el rostro apagado de la Chilena

Al día siguiente el barrio se estremeció al saber que la hijita de Asunta, la verdulera, había desaparecido. (*¿Sería la maffia? Algunas vecinas vincularon la desaparición con la Chilena, pues ésta no había vuelto al conventillo. De ser*

así no podría ir muy lejos. Sin embargo, transcurrieron dos atroces días interminables. Al fin, en un ruín hotelucho cercano al Riachuelo, donde se alquilan cuartos increíbles, casi desnudos, dieron detalles. (—*¿Una mujer muy flaca, que debió haber sido muy linda, con una criatura de dos años, más o menos? Aquí vive, ahora no está, sale a ¡a mañana y regresa a la tarde. La pieza está llena de botellas vacías, no todas de vino, hay algunas de leche*).

El agente contuvo a la madre desesperada, y un vecino fue a quitarle la criatura a la Chilena. La niña empezó a lloriquear, agarrada a la falda de su raptora, quien sonrió con tristeza: —Ya ven, no la traté mal, me ha tomado cariño...

—Decime, José... Hay que hacer algo por ella. Hablaré con las vecinas; necesitará más cariño que vino cuando salga del hospital de la cárcel. La salvaremos si nos unimos para ello. Decime, José...

—Asunta, ¿qué harías vos si fueras juez?

—¡Fusilar a la miseria!

(*) La Buena Letra publica estos dos cuentos a modo de modesto homenaje al autor de inolvidables poemas militantes como "La Rosa Blindada" y "Demanda contra el Olvido", al poeta Raúl González Tuñón (1905 – 1974), en el centenario de su nacimiento.

Gaby Meik, hija de nuestro querido colega y amigo Moisés Meik presentó en el Salón de Actos del Colegio Nacional de Buenos Aires el día 30 de marzo ppdo. su novela "Sinfonía para Ana" (ed. Corregidor), cuyo tema es la vida adolescente en dicho Colegio durante los años de la dictadura militar y la tragedia que significó ese oscuro período para algunos jóvenes. Por falta de espacio nos extenderemos en el comentario de esta obra en nuestro próximo número.

El día internacional de la mujer

-----> Por Guillermo Wiede

Aunque con algún atraso debido a las complejidades temporales de redacción y edición de nuestra revista, recordaremos los antecedentes histórico-sociales del Día Internacional de la Mujer, celebrado en todo el mundo, como desde hace casi cien años, el pasado 8 de marzo.

Tal fecha fue instituida por el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas realizado en Copenhague, Dinamarca, durante el año 1910, a propuesta de la dirigente alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección. Si bien con mucha anterioridad se habían producido importantes movilizaciones femeninas (desde la Revolución Francesa, puede decirse), en la época del mencionado congreso tenía lugar un notable incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de los países europeos más desarrollados, como Gran Bretaña, Francia, Alemania, Bélgica, Austria y hasta en ciertas regiones de Rusia.

La propuesta de Clara Zetkin se fundó en la aceptación por el Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores del carácter profesional del trabajo femenino, en el año 1886. En 1889, en el Congreso Internacional Socialista de París, se declaró el derecho de las mujeres al trabajo y su lógica consecuencia: el derecho a participar en los asuntos nacionales e internacionales, proclamándose igualmente el deber de brindar protección a las trabajadoras mujeres madres y a sus hijos. En los Países Bajos se celebró en la segunda década del siglo XX una Conferencia de Mujeres contra la Primera Guerra Mundial, lo que definió desde entonces el carácter antibélico de las movilizaciones femeninas.

Sobre la fecha elegida (8 de marzo) existen diversas versiones, siendo la más difundida la referida a un incendio ocurrido en una fábrica textil de Nueva York ese día, en el año 1857, en que habrían muerto quemadas las obreras que hacían una huelga. Sin embargo muchos investigadores (en especial, mujeres) han cuestionado el suceso, al no existir constancias de que tal incendio se hubiese producido en aquella fecha, y sí en cambio una movilización de las costureras de la empresa textil Coger East Side de Nueva York, que reclamaba una limitación de la jornada a 10 horas. Entre 1867 y 1909 se produjeron importantes huelgas femeninas, en general con gran apoyo de las sufragistas, muchas de ellas pertenecientes a prósperas familias de la burguesía media y alta (v.gr. las mujeres magistralmente retratadas por Henry James en "Las bostonianas"). La última fue protagonizada por las obreras de la fábrica de blusas Triangle, de Nueva York, pero sus demandas no fueron escuchadas

y ello desencadenó la tragedia, al negarse la empresa a instalar salidas de emergencia y escaleras de seguridad. Al producirse un pavoroso incendio en 1910, murieron atrapadas 146 obreras y el doble de ese número resultó víctima de gravísimas heridas. La Liga Nacional de Mujeres Sindicalistas comenzó entonces una campaña destinada a obtener legislación sobre la prevención de los incendios en fábricas y talleres. Esta liga había sido fundada en 1903 por iniciativa de mujeres pertenecientes a organizaciones feministas y sufragistas, que eligieron apoyar las huelgas y protestas de las obreras en parte por solidaridad, pero también porque por estos medios sus reclamos –que no tenían relación con el mundo del trabajo– alcanzaban mayor difusión y repercusión social.

En el año 1913 las trabajadoras rusas celebraron por primera vez el Día Internacional de la Mujer, pero bajo la denominación "Día Internacional de las Obreras". Se produjo entonces una fuerte represión de la policía zarista y algunas de las organizadoras fueron deportadas a Siberia. En los años siguientes se recordó la jornada en varios países del mundo, pero resultó de enorme resonancia y trascendencia la convocatoria de las mujeres de San Petersburgo para reclamar el regreso de los combatientes de los frentes de batalla, en el año 1917, a la que se unieron trabajadores y estudiantes y que muchos historiadores consideran detonante de la Revolución Rusa, ya que sólo cuatro días después se produjo la abdicación del Zar y el otorgamiento por el Gobierno Provisional del derecho al voto femenino.

Apartir de entonces el 8 de marzo quedó instituido, primeramente como Día de la Mujer Comunista, y desde 1921 otros países de Europa, América, Asia y África se fueron sumando paulatinamente a esta celebración, hasta que en el año 1952 las Naciones Unidas declararon el día 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, y por Asamblea General de 1977 se invitó a todos los países miembros a reconocer las múltiples contribuciones de la mujer a sus sociedades y a promover la toma de conciencia sobre la situación femenina, así como una mayor igualdad en la distribución de oportunidades laborales, educativas, derechos en la familia, y a eliminar las formas subsistentes de discriminación. La organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo se han esforzado en el sentido de alcanzar la igualdad de trato y el reconocimiento de las reivindicaciones femeninas y la protección de las mujeres en función de sus necesidades peculiares, como en situaciones de embarazo, maternidad, puerperio, lactancia, crianza de los hijos. Los países miembros están obligados en función de los pactos internacionales a alcanzar esa igualdad y esos derechos. ♦

COMUNICADO

¿Maniobras en la designación de los camaristas laborales?

Hace casi un año que el Consejo de la Magistratura finalizó el proceso de selección de los vocales que deben ocupar tres (3) vacantes en las Salas IV, V, y VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El Orden de Mérito de los cinco mejores postulantes ubica en los tres primeros lugares a jueces de Primera Instancia del fuero laboral: Héctor César Guisado, Oscar Zás y Luis Alberto Catardo. El cuarto lugar - tanto en el puntaje del Jurado, como en el de la Comisión de Selección del Consejo de la Magistratura - lo ocupa Mario Silvio Fera, Secretario de la Corte Suprema de Justicia.

Los pliegos de los tres primeros han sido elevados por el Ministerio de Justicia de la Nación, a la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación, en no menos de tres oportunidades y, en otras tantas, han sido devueltos. Mientras tanto, las vacantes son transitoriamente cubiertas por jueces jubilados, alguno de ellos famoso por haber tenido en su época demoras de hasta tres años para emitir su voto en algún expediente.

Es "vox populi" en el mundo judicial que esta inusual demora en cubrir esas vacantes y el insólito ida y vuelta de los pliegos, obedecería a las intensas gestiones que realiza un integrante de la Corte Suprema de Justicia, designado durante la presidencia del Dr. Duhalde, para que el Poder Ejecutivo reemplace a uno de los tres postulantes con mayor puntaje, por el cuarto.

La Asociación de Abogados Laboralistas denuncia a la opinión pública este hecho, que enturbia la pretendida transparencia en la selección de los jueces, que tantas veces invoca el actual gobierno, y que provoca una inédita dilación en la normalización del funcionamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Por ello solicitamos que se respete el Orden de Mérito y se realice una profunda investigación que permita deslindar responsabilidades en los hechos denunciados.

Buenos Aires, Marzo de 2005

*Dra. Mónica M. Jensen (Secretaria General)
Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante (Presidente)*



El presidente Kirchner y la Justicia

Laboralistas v. Maqueda

La Asociación de Abogados Laboralistas (AAL) denunció demoras en la designación de jueces para cubrir las tres vacantes de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y atribuyó esa tardanza a gestiones del ministro de la Corte Suprema Carlos Maqueda para que sea designado un postulante que se desempeña en su vocalía en lugar de algunos de los candidatos que lo antecedían en el orden de mérito.

En un comunicado, la AAL afirma que es "vox populi" en el mundo judicial que esta inusual demora obedecería a las intensas gestiones que realiza un integrante de la Corte, designado durante la presidencia de Eduardo Duhalde, para que el Poder Ejecutivo reemplace a uno de los tres postulantes

con mayor puntaje por el cuarto".

Consultado por La Nación, Maqueda dijo que la acusación "es un infundio sin fundamento. Estoy indefenso ante esta situación porque no hay ninguna grusa o acusación concreta a la cual responder".

Los pliegos para cubrir las vacantes de la Cámara Laboral están demorados desde abril del año pasado, cuando el Consejo finalizó el concurso, que definió la terna: Héctor Guisado, Oscar Zás y Luis Catardo. A ella se agregó una lista complementaria con Osvaldo Modóni y Mario Fera, este último -que podría ser elegido por Kirchner aunque no sea el primero en el orden de mérito- es el señalado por la AAL de recibir el apoyo de Maqueda.

Fuente: Diario "La Nación", 8/05/2005.