

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año V • N° 18 • Setiembre de 2005



Escriben

Teodoro Sánchez de Bustamante

Sonia Spreafico

Jorge Rachid

Daniela Portino

Héctor Omar García

Ángel Eduardo Gatti

Héctor Pedro Recalde

Roberto C. Pompa

Enrique Arias Gibert

Mario Elffman

Guillermo Pajoni

Alfredo N. Battaglia

Guillermo Wiede

N° 18

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 Benzion

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

SECRETARIA 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 Sztternsztejn

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	
El criterio de la capacidad restante: una inconstitucionalidad "menor" de la Ley de Riegos del Trabajo, por Sonia Spreafico	4
Los hombres máquina, por Jorge Rachid	7
La nueva criminalización del derecho de huelga, por Daniela Portino y Héctor Omar García	8
El poder disciplinario del empleador. Un enfoque desde la perspectiva crítica, por Ángel Eduardo Gatti	11
¿Opción o coacción?, por Héctor Pedro Recalde	16
Competencia laboral en concursos y quiebras, por Roberto C. Pompa	18
¿De qué colectivo hablamos?, por Enrique Arias Gibert	24
OPINIÓN	
Greguerías sentenciosas II, por Mario Elffman	28
ACTUALIDAD	
Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario - Jornadas de análisis y debate: "Estado de crisis y perspectivas de la Justicia Laboral"	30
INFORMACIÓN	
Concursos y quiebras (durante el período 01-05-05 al 30-09-05)	32
INSTITUCIONAL	
XII Congreso del Equipo Federal del Trabajo	36
Se celebró la Asamblea Anual Ordinaria en la AAL.....	38
Jornada del Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo	42
Cursos segundo semestre 2005	44
XXXIas Jornadas de Derecho Laboral	46
LÁGRIMAS Y SONRISAS	48
LEGISLACIÓN , por Guillermo Pajoni	50
JURISPRUDENCIA	52
PRÁCTICA LABORAL	
Modelo de liquidación.....	58
LA BUENA LETRA	
Cambio de domicilio. El bar de Gandia, cuentos de Juan José Saer	60
TRABAJO DE MEMORIA	
A 100 años de la sanción de la ley 4661 de descanso dominical, por Alfredo N. Battaglia	62
LIBROS	
Comentario sobre el libro "Sinfonía para Ana" de Gaby Meik, por Guillermo Wiede	64
CARTAS DE LECTORES	64

Nuestra tapa reproduce un fragmento de un mural de Diego Rivera.

FE DE ERRATAS: En el no 17, página 36, se omitió mencionar al Dr. Mariano Recalde entre los participantes en el Debate sobre Modelo Sindical.

El 60° Aniversario de la Justicia Nacional del Trabajo

En el mes de septiembre de 2005, se cumplió el sexagésimo aniversario de la creación de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal.

Si no fueran conocidos los padecimientos que respecto de su vigencia institucional se vienen sufriendo desde hace varios lustros, parecería una torpeza referirse a la imperiosa necesidad, cada vez más visible y demostrada, de mantener y profundizar una competencia jurisdiccional especial respecto del derecho del trabajo, que debería acrecentarse tendiendo hacia la forma general de un amplio derecho social de la inclusión.

El derecho constitucional, el derecho internacional de los derechos humanos y el *ius cogens* son garantía de la vigencia irrestricta e inderogable de la permanencia de una jurisdicción especializada en dicho sentido.

Nunca está demás recordar que intereses incompatibles con los derechos de los trabajadores, han acicateado la pretensión de la eliminación de la Justicia del Trabajo o cuando menos su desguace, de manera abierta o solapada. Ya sea bajo formas de mediatizar el acceso a la ju-

risdicción, sin abrigo ni amparo alguno del orden público laboral cuyo control dimana del artículo 15 del RCT, la constitución de tribunales periciales administrativos en materia de clara competencia de la justicia del trabajo o la exclusión del procedimiento especial que se consagrara para asegurar en términos adjetivos, lo que el principio protectorio implica en los sustantivos; todas ellas han sido formas de caracterizadas como "modernización" y "flexibilización", que pueden ser definidas por un mismo hilo conductor: son una mera función de acrecentamiento de la tasa de ganancia del sistema relacional de dominación socio-económico.

El problema, claramente expresado, es la tensión generada por una estructura económica de explotación a escala planetaria, la mayor de las veces amparada por una sobreestructura política formal corrupta, que actualmente genera un compromiso inclusive de orden ecológico, más allá del atropello a los derechos de las personas.

Tales recursos hoy en día intentan consolidar la desactivación y final desaparición de la Justicia del Trabajo, mediante proyectos que consti-

Por Teodoro Sánchez de Bustamante

tuyen un plan concebido desde las esferas de dominación financieras mundiales, pensado para toda Latinoamérica, y que bajo la denominación de distintos proyectos y el eufemismo de la "modernización" de la justicia, no hacen sino coadyuvar a la dominación estructural de los intereses populares a partir del sojuzgamiento de los pocos bastiones de defensa aún activos. El caso más paradigmático es el proyecto del Banco Mundial (Documento Técnico del B.M. N° 319S, de junio de 1996), y su causa final, la presión para la firma del tratado del Area de Libre Comercio de las Américas; hoy en día, y ante la presión pública por su rechazo, pretendidamente disfrazado detrás de la firma de múltiples convenios de libre comercio bilaterales o respec-



to de áreas regionales menores a la continental.

En ese contexto hoy atrincherado y agazapado para volver a las andadas, la defensa de la Justicia del Trabajo, la consolidación de un proyecto de creación de una Justicia en lo Social, resultan una necesidad sine qua non de la propia pervivencia social, en formaciones sociales donde la persona humana integrado con sus derechos, sean el núcleo central de gravitación.

Por ello, en este 60° aniversario, nos congratulamos de la fundación del fuego del trabajo; mantengámonos igualmente en estado de alerta, vigilantes, para subrayar una vez más que la Justicia del Trabajo cumple 60 años desde su nacimiento, pero no habrá de ser jubilada. ♦

El criterio de la capacidad restante: una inconstitucionalidad “menor” de la Ley de Riesgos del Trabajo

-----> Por Sonia Spreafico

La sanción de la Ley de Riesgos del Trabajo Nor. 24.557 –y todo el sistema normativo que inaugura– importó un nivel de grosería constitucional de tal magnitud que hasta permite la posibilidad de clasificar a sus numerosos atropellos en inconstitucionalidades “mayores y menores”.

Así, entre las primeras, podemos incluir a aquellas a las cuales la Corte Suprema de Justicia de la Nación ya se ha hecho cargo de descalificar, a través de los conocidos precedentes “CASTILLO *c/CERÁMICA ALBERDI S.A.*”, “MILONE, Juan *c/ASOCIART S.A. A.R.T.*” y “AQUINO, Isacio *c/CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES S.A.*”¹

Otras, como la que en el presente trabajo me detendré a analizar, permiten ser calificadas de “menores”. Además de la referida en el título, también llamada “Fórmula de Balthazar” para siniestros sucesivos o simultáneos (Decreto 659/96), se encuentran la fórmula para calcular la ILT (arts. 12 y 13 LRT), la posibilidad de extorsionar a las víctimas que tienen las ARTs a través del art. 20 inciso 2 de la LRT, la forma en que se reparan las hipoacusias, y la inconstitucionalidad por exceso normativo en la que caen muchos Decretos Reglamentarios de la 24.557, por cuanto mediante la reglamentación, desnaturalizan los escasos aciertos de la Ley².

La clasificación que ensayo es intencionalmente eufemística, ya que la violación constitucional no admite graduaciones: la Constitución Nacional o se realiza o se frustra. Pero sucede que algunas de las deficiencias son manifiestas, como el tristemente célebre artículo 39.1 de la LRT; y otras, como la que aquí refiero, requieren un grado mayor de desarrollo argumentativo para su fundamentación.

Señalo, por último, que los diversos proyectos de reforma legislativa que se discuten en los ámbitos académicos y políticos no parecen referir –al menos la

suscripta no ha tenido conocimiento– a los puntos que aquí desarrollo.

Hechas estas aclaraciones liminares, corresponde nos adentremos en la exposición del tema propuesto.

1.-La teoría de la capacidad restante del Decreto 659/96

Este Decreto (B.O.: 27/06/96) es el que aprueba la Tabla de Evaluación de las Incapacidades Laborales, y bajo el Título de “Criterios de evaluación de la Tabla de Incapacidad Laboral” establece que la valoración del deterioro de la salud e integridad física del trabajador se realiza sobre el total de la capacidad *restante*, se trate de siniestros sucesivos o simultáneos.

Por ejemplo: si el primer accidente de trabajo priva al obrero del dedo de una mano, éste se tarifa en el 10% del 100% porque el 100% es la capacidad inicial del trabajador; pero si después de ese primer accidente pierde el mismo dedo pero de la otra mano, por aplicación de la teoría que analizamos, este segundo dedo, se tarifa en el 10% del 90%, porque 90% es la capacidad *restante*.

En el caso de daños simultáneos por un mismo accidente, si el obrero pierde su brazo hábil³ y también tiene la desgracia de perder uno de sus ojos, y tres dedos de la otra mano, entonces se tarifa comenzando por la pérdida de su brazo al 70% sobre 100%, pero los demás daños se tarifican sobre la capacidad *restante*, es decir, se aplica la tarifa –en este caso– sobre el 30%, porque 30% es su capacidad restante, hasta llegar al tope del 100%.

¿Cuál es la razón por la que se adoptó esta decisión reglamentaria? Porque no se puede sumar las tarifas calculadas en forma autónoma y superar el 100%; si esto sucediera se estaría permitiendo a una

víctima enriquecerse sin causa, dado que se la podría indemnizar por un porcentaje mayor al ciento por ciento.

Ese argumento es una falacia y está destinado a encubrir el real interés que tiene la adopción de esta teoría, que es el de abaratamiento de costos de financiación del sistema por parte de las ARTs.

Pero además, se consagra una inconstitucionalidad porque se viola el principio de igualdad (Art. 16 C.N.), el de progresividad y el protectorio para los trabajadores (Arts. 14bis y 75 inciso 22 de la C.N.).

2.-La violación al principio de igualdad

Todos los empleadores del país pagan la misma prima por cada uno de sus trabajadores, con indiferencia de la capacidad de la que éstos gocen. Es decir, pagan siempre por obreros plenamente capaces.

Si algunos trabajadores padecen de grados de incapacidad que motivan que, frente a un eventual siniestro, la ART pueda exonerarse pagando las prestaciones dinerarias disminuídas en proporción a la capacidad restante; y esto es conocido de antemano por las ARTs, ¿por qué se obliga a los patrones a abonar siempre como si las tarifas a pagar fueran sobre capacidades totales, aunque de antemano se sepa que, por aplicación de la "fórmula de Baltazar", la ART va a pagar por una incapacidad menor?

A la hora de cobrar las primas mensuales a los empleadores, las ARTs consideran a todos los trabajadores sanos; pero a la hora de pagar a los trabajadores las prestaciones dinerarias por las que cobraron las primas, les comienzan a computar las incapacidades que padecen.

Es decir: las ARTs cobran por lo que saben de antemano que no van a pagar.

Una clara violación al principio de igualdad, porque se da trato igual a quien se encuentra en situación diferente; y además coloca ilegítimamente en situación ventajosa al contratante que cobra por los riesgos que nunca va a pagar⁴.

La misma crítica cabe para la indemnización por hipoacusias: todo empleador paga \$ 0,60 por mes por obrero, con destino al Fondo de Reparación de Hipoacusias, administrado por las ARTs; pero éstas sólo abonar indemnizaciones por hipoacusias si el establecimiento del empleador supera los 85 decibeles de ruido. El quiosquero de la esquina, cuyo establecimiento no tiene más de 85 decibeles, paga por su cadete \$ 0,60 por mes, aunque éste jamás vaya a ser indemnizado por sordo.

De esta manera se viola el principio de igualdad de los empleados, por cuanto se les cobra a todos por igual, aún sabiendo de antemano que las ARTs no van a pagar por los riesgos que cobran. No se trata igual a los iguales, sino que se iguala peyorativamente a los diferentes.

3.-La violación al principio de progresividad y protectorio de los trabajadores

La teoría de Balthazar importa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos a la indemnización en caso de infortunios laborales, por cuanto permite la disminución de los quantum reparatorios escudándose en un supuesto "enriquecimiento sin causa" si las sumas totales de las tarifas indemnizatorias superan el 100%.

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 2º
Of. 205 -Avellaneda

La miopía de la teoría radica en la confusión que supone que la tarificación importa indemnización integral.

Si hay tarifa no hay indemnización integral: hay tarifa. La tarificación de los daños laborales que hace el Derecho del Trabajo está relacionada con la previsibilidad exigida por el sector dañador –para el caso actual, el responsable de pagar los costos– que permite de antemano prever costos empresariales; pero de ninguna manera tarifando se repara integralmente un daño. La tarifa es producto de una transacción interpartes que supuso previsibilidad y menores costos para el sector empresarial, e inmediatez y economía procesal para el sector obrero. Pero nunca la tarifa significó reparación integral.

Por lo tanto, sumando tarifas no necesariamente se supera la reparación integral, aunque la suma de los daños supere el ciento por ciento.

La tarifa en sí importó una resignación de la reparación integral a la que todo trabajador tiene derecho, con la aspiración de ser com-

pensada con el pago inmediato; esa fue y sigue siendo la razón jurídica de las tarifas reparatorias.

Y si a las ya recortadas –mediante tarificación– indemnizaciones laborales les agregamos los montos irrisorios previstos por la LRT, con más la mengua por aplicación de la Teoría de Balthazar, entonces las ARTs. no alcanza a pagar ni el 20% de lo que aseguran, que es la vida y la integridad física de los trabajadores.

Tan ingenioso mecanismo de defraudación, además de estar rayano con lo delictivo, viola el principio protectorio y de progresividad, dado que retacea ilegítimamente las tarifas previstas para los daños en el trabajo, que deben ser calculadas en forma autónoma, como toda tarifa.

De esta manera se desprotege más al más débil; y como contrapartida, por la debilidad o incapacidad del débil, el dañador obtiene un lucro indebido cobrando por un riesgo cuyo daño nunca va a reparar.

No recuerdo que la Constitución Nacional permita algo semejante;

por lo que no alcanzo a entender qué razones constitucionales sostienen jurídicamente tan lamentable solución legislativa. ♦

NOTAS

1. Las garantías constitucionales conculcadas eran el acceso pleno a la jurisdicción y al Juez natural (art. 18 CN), el sistema Federal (arts.1 y 116 CN) y el acceso a la reparación integral e inmediata y a la igualdad (arts.16 y 17 CN), y además, en los tres casos, la violación a la protección preferencial de los trabajadores consagrada en los arts. 14 bis y 75 inciso 22 a través de la constitucionalización de Pactos Internacionales de DDHH.
2. Sólo a título de ejemplo: el art. 18 del Decreto 334/96 desnaturaliza el art. 18 inciso 4 de la LRT que reglamenta, y también desnaturaliza el art. 27 inciso 5 de la LRT, aún sin reglamentarlo.
3. Derecho, para un trabajador diestro.
4. El negocio jurídico de la LRT puede ser calificado como una estipulación a favor de un tercero, en la que los contratantes son la ART y el empleador, siendo el trabajador el tercero beneficiario del contrato.



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*

Los hombres máquina

-----> Por Jorge Rachid

En estos días, los sectores empresariales, tanto de los grandes grupos como de las PYMES, solicitan al gobierno nacional la instrumentación de medidas tendientes a impedir el acceso de los trabajadores –tanto accidentados laborales como enfermos de enfermedades profesionales– a la Justicia Civil.

¿Se imagina usted un médico que le haga firmar un compromiso de no ser demandado por mala praxis ante la Justicia, en caso de que ello suceda?

¿Podría darse el caso de que ingenieros, contadores, abogados y toda profesión liberal, se permitan el lujo de evadir la Justicia en caso de imprudencia, negligencia, impericia o culpa directa?

Sin embargo, esto le sucede a los trabajadores argentinos desde el engendro neoliberal de la ley 24557, de Riesgos del Trabajo –sancionada en 1996–, con las llamadas aseguradoras de riesgos del trabajo –ART–, compañías de seguro antes que agentes sanitarios, que por una parte de la masa salarial se comprometen a hacerse cargo de los daños ocasionados a la salud de los trabajadores, sin tener estos el derecho de acudir a la Justicia.

Estas mismas ART son las que supuestamente deben controlar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de sus clientes, que son quienes les pagan, o sea, las empresas; las mismas que exhiben sin pudores el 48 por ciento de trabajo en negro, es decir, sin cobertura.

¿Quién invierte en cuidar la salud de los trabajadores? NADIE, porque no es rentable, porque sale menos un muerto que una póliza que impide cualquier acción judicial posterior. Los trabajadores argentinos son los muertos mas baratos del mundo, casi sin costo para quienes no cuidan las condiciones laborales.

El Estado, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, debería velar por la salud de los trabajadores. Sin embargo, lejos de ello, hace publicidad de un número telefónico gratuito para que quien vea algo anormal pueda llamar.... Es decir que quien tendría

que estar al servicio de los trabajadores, en el mejor de los casos, mira como testigo, siempre es cómplice de las ART y trata de sacar puntos con congresos y seminarios, supuestamente académicos, destinados a hacer entender que una hernia siempre viene del embrión maltrecho y nunca del trabajo a destajo.

Todas las grandes empresas, y también las PYMES, claman por fijar y bajar los costos salariales, así como también por aumentar la llamada competitividad, para acceder al mercado y al crédito. Pero lloran por la industria del juicio y miran para otro lado a la hora de invertir en seguridad e higiene.

El mejor ejemplo de la persistencia de la política neoliberal es la continuidad de las ART, que junto a las AFJP vaciaron de contenido el modelo solidario de nuestro país, convirtiéndolo –con la excusa del mercado–, en un canibalismo explotador del hombre argentino, que no sólo vio disminuir sus ingresos y perder sus conquistas –como ser una jornada de 8 horas, un sistema jubilatorio decente y una digna seguridad social en salud y turismo, derrumbados en nombre de la modernidad–, sino también peligrar cotidianamente su único capital, que es su salud.

La Corte Suprema, en un fallo histórico, declaró inconstitucionales los artículos 39 y 46 de la ley 24557, sin embargo, los empresarios que reclaman seguridad jurídica para los manejos financieros, rechazan y denigran la posibilidad de que los trabajadores argentinos vuelvan a ser ciudadanos de primera clase, reinstalando la cultura del trabajo como eje de reconstrucción de nuestra identidad nacional, vapuleada por los fariseos del dios dinero.

La CGT, las ONG y las distintas organizaciones de derechos humanos debemos acompañar el proceso de recuperación del hombre argentino, a través de la dignificación del trabajador y su familia. Cuidar la salud del trabajador es proteger su familia, es mejorar la calidad de vida de una comunidad y es un derecho constitucional –consagrado en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna–, que lamentablemente ha sido avasallado. ♦

La nueva criminalización del derecho de huelga

-----> Por Daniela Portino y Héctor Omar García

La huelga ha vuelto a la empresa. Al cabo de una triste década en que la conflictividad contenida en el establecimiento se exhibía en rutas y calles cuando era el empresario quien decidía parar la producción y cerrar sus puertas quizás para siempre, los trabajadores recuperan el ejercicio del derecho de huelga y con ella la principal herramienta defensiva del salario.

Duros tiempos, en los que no solo la huelga mutaba en protesta. La negociación colectiva se desvirtuaba en acuerdos extrañamente llamados preventivos de crisis y el Estado se disciplinaba a acreedores financieros promoviendo la contratación precaria, desmantelando el sistema de seguridad social, aumentando la presión impositiva y reduciendo los salarios en el sector público.

Superada la fase aguda de la crisis, cuando promediaba el segundo semestre de 2003, comienza una nueva etapa en la evolución de la conflictividad social. El Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) y la empresa Bridgestone-Firestone protagonizan un conflicto que, por sus singularidades¹, ocupa el lugar de bisagra entre las etapas de conflictividad social y de conflictividad propiamente laboral, originado por la iniciativa sindical que demanda la vuelta a las condiciones laborales y salariales previas a la firma del convenio de crisis que habían suscripto las partes durante la recesión de los últimos años noventa.

De allí en adelante, la acción sindical se adecuó a las nuevas condiciones generadas por la reactivación industrial, el incremento del consumo y un PBI cuyo crecimiento traccionaba sobre el nivel de empleo², en un contexto internacional favorable a las exportaciones de bienes primarios y con el aliento implícito en medidas económicas que, no obstante la incertidumbre por la todavía no revelada política social del Gobierno, fueron claramente destinadas a impulsar la demanda agregada.

A medida que las relaciones industriales recuperan su normalidad en la dinámica del conflicto seguido de

negociación —círculo virtuoso del progreso social y la distribución del ingreso—, va acrecentándose el porcentaje de conflictos salariales protagonizados por trabajadores estatales³, cuyos salarios registran el mayor retraso en términos comparativos con los niveles de diciembre de 2001 (28%).

Pero la escasa información acerca de la situación de los trabajadores y las causas materiales de la conflictividad tiene relación con la difamación de la metodología de acción conflictiva operada por medios de comunicación que descubren a los usuarios de servicios públicos sólo cuando éstos se ven afectados por medidas defensivas de los trabajadores y se llaman a silencio cuando las causas del flaqueo de los mismos se encuentran en la irresponsabilidad de sus explotadores privados.

Paradójicamente, el incipiente reequilibrio en términos de poder relativo entre actores sociales ha dado lugar a un cambio de roles. Empresarios y autoridades son quienes promueven ahora la exhibición del conflicto, aunque no desde luego en la calle sino en espacios audiovisuales y páginas de prensa puestos a disposición de sus anunciantes más que de su audiencia o de sus lectores.

Como es obvio, no puede causar asombro que la acción obrera encuentre su respuesta dialéctica en la reacción de Gobierno y empresariado, ni que ambos sectores coincidan en reinstalar métodos y argumentos que, si bien cuestionables, no resulten sorprendentes a fuer de transitados en cada coyuntura histórica de eficacia de la conflictividad.

En ese género entran la exageración de las incomodidades derivadas de la huelga hacia los usuarios de servicios públicos y la agitación del fantasma inflacionario para neutralizar la demanda de recomposición salarial o, cuanto menos, condicionarla al aumento de la enigmática productividad. Medidas de ese tipo constituyeron las herramientas de propaganda anti-huelga más comúnmente esgrimidas por organizaciones empresariales y funcionarios gubernamentales y

por los medios de comunicación que oficiaron de voceros tomando partido en su favor. Tales métodos, aunque no exentos de crítica, no darían lugar a mayores comentarios en página tan breve como ésta, en cuanto podrían considerarse hasta cierto punto presiones admisibles dentro de la puja distributiva entre los sujetos del sistema de relaciones laborales.

Lo que es motivo de mayor preocupación, por su gravedad no sólo para el sistema de relaciones laborales sino para la preservación del orden democrático en su conjunto, es la contraofensiva penetración de funcionarios, procedimientos y argumentos específicos del sistema represivo penal en los conflictos colectivos del trabajo.

Esos desbordes de fiscales, jueces penales, funcionarios gubernamentales y directivos empresariales no impiden transparentar causas triviales, como el llano oportunismo o el narcisismo mediático de personalidades que semejan a los miembros de aquella tribu salvaje ficcionada por Borges cuya falta de imaginación los movía a la crueldad. Pero lo relevante es dejar en claro que su intervención represiva exorbitada se encuentra en contradicción manifiesta con la racionalidad, el estado de derecho y la garantía constitucional del derecho de huelga.

Es inverosímil la calificación de ilicitud y, más aún, la persecución penal, de conductas ajustadas al ejercicio regular del un derecho constitucional como, en el caso, el derecho de huelga. Vale recordar que, conforme al artículo 1071 del Código Civil, "el ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto". Conforme advierte Zaffaroni⁴, la norma prohibitiva que da lugar a un tipo penal no está aislada, sino forma parte de un orden normativo en

el que no se concibe que una norma prohíba lo que otra ordena o fomenta porque, de lo contrario, no tendríamos un ordenamiento jurídico sino "un amorfó y antojadizo amontonamiento de normas".

Concretamente, el conflicto laboral entre el personal no médico y la dirección del hospital de pediatría Juan Garrahan se presenta de manera intencional como una hipótesis de colisión de derechos (huelga vs. vida o salud) y de las respectivas normas que los tutelan.

Sin embargo, en los acontecimientos acaecidos en dicho centro de atención no ocurre tal colisión de derechos ni de normas, sino conductas a todas luces penalmente atípicas, circunstancia que esteriliza la búsqueda de causas justificantes en pos de reubicar en una supuesta real dimensión el ejercicio del derecho de huelga.

En los términos del artículo 106 del Código Penal⁵, merecen pena las conductas que causan peligro en la vida o en la salud por la colocación del sujeto pasivo en situación de desamparo⁶ o abandono a su suerte⁷; procedimientos, éstos, que constituyen modos de comisión del delito que requiere el específico resultado de la situación de peligro efectivamente corrido por la víctima. Sin ese peligro concreto, el hecho es penalmente impune⁸.

Por otra parte, el abandono "a su suerte" de la víctima, implica, junto con la exigencia de que se genere peligro, que se la deje privada de los auxilios o cuidados que le son imprescindibles para mantener su vida o la integridad actual de su salud, cuando ella misma no puede suministrárselos, y en situación en que normalmente no es posible que le sean prestados por terceros⁹. Sebastián Soler profundiza el análisis, señalando que en el abandono es necesaria la privación de los auxilios debidos y el aisla-

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 DOLARES
HIPOTECAS Y PESIFICACIÓN
CASOS DE MORA
- Segunda edición -
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 N. J. GIMÉNEZ**
ACCIÓN JUDICIAL
COBRO 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.)

Lavalle 1282 - Piso 1° - Oficina 8 y 10
(C1048AAF) Ciudad Autónoma de Bs. As.
Teléfonos : (011)4383-7075/8402
Fax : (011)4383-7075
E-mail : editpala@infovla.com.ar

miento de los inmediatos auxilios posibles de modo que se genere la situación de peligro.

Desde ese punto de vista, es en principio impensado que dentro de un hospital se configure la situación de abandono del sujeto pasivo –por más escabrosos ejemplos que se utilicen–, aun cuando el sujeto activo se encuentre respecto del paciente en una posición que lo obligue a su cuidado o asistencia.

En la configuración del abandono, lo que se destaca es la situación de peligro y no el alejamiento o el incumplimiento del deber de asistencia. Cuando el artículo 106, CP, se refiere a la persona “que deba mantener o cuidar”, lo que hace es brindar una pauta acerca de quiénes son los sujetos obligados que pueden recibir el castigo. Ahora bien, si quien estando obligado a “mantener o cuidar” no lo hace, será punible si y sólo si genera riesgo físico para la salud o la vida del paciente, pero no por el simple hecho de incumplir ese deber.

Conforme a la normativa penal, el sujeto obligado a no abandonar, esto es, quien tiene un especial deber de cuidado sobre la víctima –se encuentra en la “posición de garante” del derecho a la vida y a la salud de ésta– es el Poder Administrador a través de sus órganos políticotécnicos específicos. En esa pirámide ascendente, el médico y sus asistentes sólo son obligados por delegación necesaria, a través de la cual asumen la carga de la función estatal del servicio de salud, pero no dispensan a sus delegantes de las obligaciones que –siéndoles propias– debieron confiarles para su cumplimiento.

La posición de garante del médico asciende al director del hospital y alcanza hasta al propio Ministro de Salud, dado que, aceptada la delegación de funciones, la avocación resulta necesaria cuando el delega-

do omite por cualquier razón el cumplimiento de la obligación asistencial.

Las injerencias desafortunadas de funcionarios de la judicatura penal se ven favorecidas por el comportamiento anómico de la Administración Pública. Los incumplimientos de deberes y responsabilidades comienzan en el Poder Ejecutivo, moroso en constituir la “comisión independiente” que la ley 25.877, sancionada el año pasado, instituye con el fin de arbitrar en la huelga que afecta servicios esenciales, y prosiguen en la Dirección Nacional de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, que incumple su deber de utilizar los mecanismos legales de autocomposición de conflictos y sobreactúa su determinación induciendo bárbaramente, en el sentido sarmientino del término, a adoptar represalias por el ejercicio del derecho y del modo más repudiable, que consiste en el despido de los trabajadores que participan de las medidas de huelga.

En el clímax de la confusión de roles, un juez penal cita a las audiencias de conciliación que omitió convocar la autoridad de aplicación laboral y un dictamen de la Procuración General del Trabajo oficia de alegato justificante de los desaciertos del órgano administrativo sin distinguir derechos colectivos de individuales y olvidando que en el sector público no existe “derecho al despido” –tampoco a nuestro juicio en las relaciones privadas, tratándose de un ilícito contractual– sino el principio rector es la estabilidad en el empleo, que se extiende a proteger incluso la relación laboral común cuando existe discriminación o represalia lesiva de libertades sindicales, por fuerza de la jerarquía supralegal de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, y de acuerdo con la doctrina de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los casos “Stafforini” y “Balaguer”. ♦

NOTAS

1. Este conflicto, que se extendió desde octubre 2003 hasta septiembre 2004, se originó a partir de la demanda sindical de recomposición de las condiciones laborales y salariales previas a la firma del convenio de crisis, una vez concluida la vigencia pactada en el mismo. La empresa respondió con noventa y cinco despidos, a pesar de su compromiso expreso de no despedir sin justa causa. Cfr. TEULY, Florencia “Recuperación salarial y conflicto laboral en la Argentina”, en Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales, n° 1, México, 2005, en proceso de edición.
2. Durante el período comprendido entre 2003 y 2004, la relación entre empleo y PBI demostró una alta elasticidad, subiendo un punto porcentual el nivel de empleo por cada punto de crecimiento económico.
3. Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA). Cfr. “Informe sobre conflicto”, julio de 2005, www.cta.org.ar.
4. ZAFFARONI, Eugenio Raúl, “Manual de Derecho Penal, Parte General”, Ediar, 6ª edición, Bs. As., 1991, pp. 463/5.
5. “El que pusiere en peligro la vida o la salud de otro, sea colocándolo en situación de desamparo, sea abandonando a su suerte a una persona incapaz de valerse a la que deba mantener o cuidar o a la que el mismo autor haya incapacitado, será reprimido con prisión de dos a seis años. La pena será de reclusión o prisión de tres a diez años, si a consecuencia del abandono resultare grave daño en el cuerpo o en la salud de la víctima. Si ocurriera la muerte la pena será de cinco a quince años de reclusión o prisión”.
6. Exponiendo o trasladando al sujeto a un lugar donde no puede procurarse la asistencia que necesita.
7. Abandonando a su suerte al incapaz de valerse, causando con ello peligro en la vida o en la salud.
8. Cfr. CREUS, Carlos, “Derecho Penal. Parte Especial”, T. 1, 2da edición actualizada, Astrea; Bs. As., p. 125.
9. Ibidem.

El poder disciplinario del empleador

Un enfoque desde la perspectiva crítica

-----> Por Ángel Eduardo Gatti

I. El problema del castigo en el ámbito laboral

En el derecho positivo argentino, el poder disciplinario del empleador está expresamente reconocido en los textos legales. Así, por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo (Nro.20.744 t.o.), principal cuerpo normativo sustancial en la vinculación laboral, en su artículo 66 establece: "El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador."

Queda así consagrado formalmente –en expresión normativa– un poder coactivo de represión de conductas, a cargo de uno de los sujetos que componen la relación jurídica.

De ese poder disciplinario derivan múltiples consecuencias; su importancia trasciende el mero vínculo de trabajo, en tanto tiene efectos en la organización socio-económica.

El problema de la punición en la relación de trabajo privada se vincula a una cuestión más amplia, que remonta a la consideración del fundamento del poder en general, en el grupo social, y dentro de éste en qué subformas de organización puede admitirse y justificarse la aplicación de sanciones de tipo penal; concretamente –para este estudio– respecto de sujetos ligados entre sí por un complejo de derechos y obligaciones que emergen del trabajo humano subordinado, ámbito en el que el Estado delega en los particulares esa función represiva.

Para MICHEL FOUCAULT, la forma social surgida de la Revolución Industrial –y nosotros también podemos agregar la que asume la post-modernidad– es una sociedad disciplinaria, en la que la jerarquización y disciplina propias de las organizaciones militares se extiende a las nuevas estructuras organizadas: hospitales,

escuelas, cárceles, fábricas. (MICHEL FOUCAULT, *La verdad y las formas jurídicas*)

Esta indagación sostiene una postura crítica a la concepción de la organización del trabajo basada exclusivamente en la técnica de la sanción disciplinaria; y, en cambio, propone una revisión de la teoría y la práctica del derecho del trabajo, a fin de que ambas se compadezcan con las normas fundamentales de acceso a principios jurídicos garantistas y de participación social amplia.

Como sostiene DURAND "el poder disciplinario del jefe de la empresa constituye uno de los elementos esenciales del moderno derecho del trabajo" (PAUL DURAND, *El poder disciplinario en la empresa privada*, en "La Ley", tomo 55, p.819).

Por medio del derecho social, desde la relación de trabajo, esta problemática se inserta en los vínculos alcanzados por la regulación jurídica destinada a la coordinación de conductas en interferencia intersubjetiva, que lleva en sí una elección valorativa sobre la dinámica misma del poder establecido en el seno de las organizaciones, con su connotación ideológica no escindible.

En definitiva, no se trata de reconocer normativamente el poder del empleador, connotando la cuestión al ámbito de la actividad laboral, sino de indagar las causas de esa justificación y relacionarla con el marco contextual que determina una coherencia lógica y conceptual de esa legitimación, con las ideas dominantes en el plano cultural que sirve de base a la estructura general establecida.

Tan relevante es ese poder, por su proyección moral, social, económica y técnica, que la doctrina ha ensayado varias explicaciones sobre el fundamento mismo que le da origen y le presta su validación.

Para algunos autores, la circunstancia de que ese poder ya se ejerciera en el régimen de las corporacio-

nes medievales, como un mero hecho, y transitara así a lo largo del tiempo, lo impone como una costumbre aceptada en la sociedad y, por lo tanto, válidamente prescriptiva.

Desde otra perspectiva, DE LA CUEVA ha considerado que se trata de una necesidad práctica, que evita la rescisión contractual. (MARIO DE LACUEVA, *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, 1961, t.1, p. 585/586).

A su turno, desde la teoría contractualista se ha entendido que ese poder se deduce del propio contrato de trabajo, que impone al trabajador la subordinación a su empleador y, por tanto, el incumplimiento de aquel genera un derecho de éste a sancionar; posición ésta que, en su momento, sostuvo RIVA SANSEVERINO, según refiere DEVEALI. (MARIO L. DEVEALI, *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, 3ra. ed., Bs. As., p.258).

Para la teoría institucionalista, en cambio, el poder disciplinario del empleador deriva de la propia naturaleza de la empresa, que es un grupo social organizado, una institución o cuerpo social. (MESQUITA, *Direito Disciplinar do Trabalho*, San Pablo, 1950).

STEFANELLI entiende que el fundamento reside en un principio positivo del derecho laboral (*El poder disciplinario del empleador en la empresa privada*, "Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1952, pág. 705).

ALONSO OLEA afirma que "el directivo al integrarse en, o 'pertenecer a', la empresa ha de mandar en el contexto de ésta como organización humana, teniendo presentes las reacciones de sus subordinados en medida mucho mayor que las tenga quien detente el poder por su mera relación con los bienes de producción. Al mandar, el directivo asume también el encargo de 'contener la lucha y obte-

ner el consentimiento' que permite el trabajo ordenado hacia el fin productivo" (MANUEL ALONSO OLEA, *Introducción al derecho del trabajo*, 5ta. edición, Ed. Civitas, Madrid, 1994, pág. 64/65).

Entre los autores nacionales JUSTO LOPEZ, recogiendo la doctrina de la conexidad de situaciones jurídicas –postulada por GARCIADI HARO– interpreta que el fundamento del poder disciplinario es de carácter complejo, compuesto entonces por elementos contractuales, institucionales y de positivismo normativo (JUSTO LOPEZ, *Fundamentos del poder disciplinario del empleador*, en revista "Legislación del Trabajo", Buenos Aires, t. XVI, pág.420).

También resaltan los trabajos de MAXIMO MONZON, J.C. RAMIREZ GRONDA, ARMANDO D. MACHERA, GUILLERMO A. F. LOPEZ, FRANCISCO SILVANO.

Es particularmente importante el aporte de LUIS ENRIQUE RAMÍREZ, por su anticipada crítica al poder disciplinario del empleador, al afirmar que "El reconocimiento de una potestad disciplinaria en cabeza del empleador implica una violación al viejo aforismo romano **ne mo iudex in causa propria**, que no alcanza a ser salvada con la posibilidad que tiene el trabajador de recurrir a la justicia impugnando la sanción" ("*Superiores e inferiores en el contrato de trabajo –a propósito de la potestad disciplinaria del empleador–*"), en "Derecho del Trabajo", T° XVII –B, pág. 2041).

II. Delimitaciones

Como ya quedó adelantado, la búsqueda del fundamento del poder de sancionar es un intento de internarse en el tejido de las relaciones humanas reguladas normativamente. Pero este examen que-

daría como insuficiente desde la perspectiva histórico-crítica, que parte de la idea de la complejidad, gnoseológica e instrumentalmente; por lo que cabe enfocar esta temática empleando los métodos que permitan seguir la evolución de un instituto sobre cierta línea temporal, practicar la comparación para identificar similitudes y diferencias, interpretar más allá de la textualidad y proponer las reformas deseables.

El marco teórico es referencial y conceptual, en tanto si bien describe el estado doctrinario de la problemática laboral del castigo, sus implicancias en la relación de trabajo y las formas que puede asumir la actividad de producción, también trasciende a la esfera de la realidad, en la que los sistemas sociales contemporáneos plantean la necesidad de una organización democrática de la vinculación laboral, en consonancia con el desarrollo político y la afirmación de los derechos humanos.

Desde la óptica formal, que relaciona a las normas jurídicas en un ordenamiento piramidal de carácter jerárquico, en el que existen leyes –en sentido lato– de distinto nivel y valor prescriptivo, rige la exigencia de subsunción de la ley inferior en la superior, en tanto la efectiva observancia del principio de no contradicción obliga a que la disposición legal de menor jerarquía no contradiga a la de mayor grado.

En el enfoque sociológico-jurídico, esta asignación de poder en el campo de las relaciones privadas determina condiciones de funcionamiento del orden social y la afirmación o negación de valores complejos, por ejemplo el principio de igualdad ante la ley, garantía del debido proceso y el derecho de acceso a la justicia.

Por lo tanto, cabe plantear como **problema principal: ¿qué le**

gitimidad tiene el poder disciplinario del empleador en el derecho positivo argentino?

Una indagación de este tipo busca determinar si ese poder disciplinario, emanado aquí de su reconocimiento en una ley del ordenamiento jurídico, es compatible con el sistema normativo en su conjunto y, especialmente, con las prescripciones del orden constitucional, conformado hoy por la Constitución Nacional, en su versión reformada por la convención constituyente de 1994, con los tratados supranacionales que han pasado a complementar el texto constitucional.

Antes de avanzar en el tratamiento de ciertos aspectos de esta problemática, parece necesario precisar algunos términos del interrogante.

Por **legitimidad** se entiende aquí el requisito de legalidad o conformidad con la ley y también la condición de arreglado a justicia o razón.

El **poder disciplinario** comprende la facultad de un sujeto para aplicar sanciones a otro.

Empleador –o **empresario**, con valor indistinto para nombrar a una persona física o jurídica– es “quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los

trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la ‘empresa’” (artículo 5° de la Ley de Contrato de Trabajo).

El interrogante involucra otros conceptos que, aunque no surgen explícitamente usados en la fórmula, están inevitablemente presupuestos en el problema.

De tal modo, **trabajador** es la persona física que se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios o que concretamente lleve a cabo cualquiera de esas actividades, en favor del empleador y bajo la dependencia de éste, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración (artículos 25 y 21 de la Ley de Contrato de Trabajo).

III. Conexiones

La sanción disciplinaria es sólo una especie del poder represivo penal. El profesor JUSTO LOPEZ, siguiendo a NAWIASKI (“Teoría General del Derecho”, Madrid, 1962), aunque acepta ciertas diferencias entre el derecho penal y el derecho disciplinario laboral, concluye afirmando que las normas “que imponen *penas* son *penales* en sentido lato y abarcan, a su vez, las *penales en sentido estricto* (que sancionan el incumplimiento de normas generales del ordenamiento jurídico) y las *disciplinarias* (sancionadoras del incumplimiento de normas **particulares**, o sea, aplicables a una relación jurídica particular)” (“Fundamento del poder disciplinario del

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 Laboristas** 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 parqueada 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

empleador", en "Legislación del Trabajo", tomo XVI, pág. 403).

El poder disciplinario se presenta en variadas relaciones sociales y proyecta sus consecuencias sobre ámbitos que obligan a relacionar el plexo normativo con aspectos históricos, sociológicos, psicológicos, económicos y culturales.

El estudio de las conexiones normativas resulta imprescindible y reclama el análisis de la posible contradicción del poder disciplinario laboral con la estructura de derechos y garantías establecidos por el contexto constitucional, a la búsqueda de una compatibilidad o incompatibilidad en la lógica interna del sistema normativo y de su consistencia jurídica. Pero las cuestiones referentes al origen y fundamentación de ese poder no se agotan en ese campo y deben ser comprendidas con un sentido de proyección de la organización social y en función de las finalidades ideológico-valorativas del sistema general.

En consecuencia, el abordaje de la problemática ha de considerar el aspecto jurídico-material de las relaciones sociales, pretendiendo cumplir así con el imperativo de la ciencia del derecho contemporánea, que reclama del saber jurídico "conseguir, por tanto, conocimientos acerca de las relaciones sociales reguladas por el derecho y también alcanzar un mínimo de perspectiva histórica sobre la vida en común" (JUAN RAMON CAPELLA, *Elementos de análisis jurídico*, Editorial Trotta, Madrid, 1999,

Sentado que la sanción disciplinaria laboral es una especie del género derecho sancionatorio, la primera afirmación que surge es que aquella debe contener los requisitos mínimos de legalidad propios del tipo penal. Y, en este sen-

tido, ha de analizarse si el poder disciplinario del empleador, que se concreta en una punición de conducta del trabajador, reúne las condiciones validantes de la determinación y aplicación de una pena.

En este orden de ideas, es dable verificar que la sanción disciplinaria laboral, en el derecho argentino, está en pugna con principios básicos del sistema jurídico, especialmente en cuanto a los extremos que, a título de garantía del debido proceso legal, prescribe la Constitución Nacional.

En efecto, a tenor de las directivas fundamentales de la Ley Suprema, el castigo disciplinario no procede de un tercero imparcial, sino de una de las propias partes de una vinculación contractual o de una relación asimilada a ésta. Por tanto, el principio de órgano judicial competente o juez natural se desconoce cuando se atribuye a uno de los sujetos de ese vínculo el poder de discernir y aplicar una pena a su contraparte.

Adviértase que la caracterización del comportamiento presuntamente ilícito, en el contexto de la relación de trabajo, queda atribuido a quien reviste simultánea y no escindiblemente la condición de parte en ese entretelado de derechos y obligaciones. Y que ese mismo sujeto sancionador también determinará la gravedad de la falta y la gradación del castigo.

A toda esta concentración punitiva correspondería siempre la misma objeción lógica y metódica: la idea de preservación de la igualdad de las partes queda irremediablemente contradicha por el encumbramiento de uno de los sujetos parte —en el caso, el empleador, arrogado de un poder que implica someter al trabajador a sujeción discrecional de su contraparte—.

Y desvirtúa el basamento de la garantía del debido proceso legal, que requiere de una imputación objetiva, un desarrollo probatorio y una calificación rigurosamente imparcial.

¿Qué decir del hecho empíricamente comprobable que señala que, en la generalidad de las situaciones, ni siquiera existe un reglamento mínimamente indicativo de conductas, que queden señaladas en un tipo propiamente dicho, que sirva de expresión modelica, en función preventiva primero y como fundamento aplicativo después, a la manera de las figuras características de la normativa punitiva genérica?

La inexistencia de este resguardo refuerza la objeción sobre el carácter arbitrario e irrazonable del poder disciplinario del empleador, pues éste puede ser ejercido desde la perspectiva de un "tipo abierto", ficción conceptual insostenible en tanto un tal "tipo" es simplemente una inexistencia de toda referencia definidora.

Si se arguyera, por hipótesis, que la normativa de la LCT importa una reglamentación de ese poder, inmediatamente surgiría que toda regimentación de un instituto constitucionalmente recogido debe sujetarse al requisito de razonabilidad y este no puede satisfacerse cuando la reglamentación es explícitamente negatoria de las garantías establecidas. Primero, porque repugna al sentido del proceso punitivo contemporáneo el atribuir el poder de castigo a quien se exhibe como víctima del ilícito laboral, en sustitución de un órgano judicial o de otro tipo, pero que en todo caso ha de ser un tercero en relación a los sujetos del vínculo; y segundo, porque es principio inexcusable del orden constitucional en la materia garantizar la defensa en juicio, con-

dición que no se cumple necesariamente en el ámbito de la sanción disciplinaria laboral, puesto que esta puede ser aplicada directamente, aun inaudita parte.

IV. Conclusiones

Los motivos esenciales que impulsan este planteo están relacionados con la necesidad de revisar los fundamentos de la organización del trabajo humano subordinado o dependiente, basada en un sistema jerárquico de atribución de poder; y contribuir, con esa indagación, a la restitución del sentido propio de la finalidad del Derecho del Trabajo o Derecho Social.

MONTOYA MELGAR, al referirse a la significación de esta rama jurídica, afirma: "El proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde, antes que a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada precisamente por los trabajadores asalariados. De aquí la indudable motivación moral que, en su conjunto, presenta la legislación laboral; una legislación que, comparada con otros sectores del Derecho acusadamente patrimonialistas, muestra desde sus orígenes su vocación humanitaria y social" (ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Editorial Tecnos S.A., Madrid, 1993, pág.27).

La evolución hacia el concepto de derecho social –con amplio sentido, pero específicamente incluyente del derecho laboral– y su trascendencia en la conformación de la realidad fue ejemplarmente destacada por RADBRUCH al sostener: "Pero nosotros no com-

prendemos esta evolución jurídico-social en su profundidad, si entendemos por derecho social simplemente un derecho que se preocupa de fundar la seguridad y el bienestar de los económicamente débiles. El derecho social descansa más bien sobre un cambio estructural de todo el pensamiento jurídico, sobre un nuevo concepto del hombre: derecho social es un derecho que no es recortado ya sobre el individuo carente de individualidad, desnudo de su peculiaridad específica, sustraído a su socialización, sino sobre el hombre concreto y socializado. En la medida en que el derecho se reestructura sobre esta nueva imagen del hombre, se manifiestan las diferencias en la situación de poder social o de impotencia social, cuya consideración determina aquella notoria impresión del derecho social, sobre todo en el horizonte del derecho." (GUSTAV RADBRUCH, *Del derecho individualista al derecho social*, en *El hombre en el derecho*, traducción de Anibal del Campo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1980, p.47).

En esta línea de ideas debe inscribirse, finalmente, la prevalencia de la directiva constitucional que garantiza para el trabajo la protección de las leyes. Así, cabe avanzar hacia una resignificación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, entendiéndolo como un **complejo de garantías**, que entre otras especificaciones asegura "condiciones dignas y equitativas de labor". La dignidad y la equidad debidas al trabajador son contrarias a una atribución exorbitante, consistente en el ejercicio de un poder punitivo, impropio de un Estado Social de Derecho, basado en la igualdad y la organización democrática participativa. ♦

Dr. Ciro Ramón Eyras
Dra. María Juana Repetto

Defensa de Trabajadores

Lunes a Jueves de 17 a 19 hs.

AV. CALLAO 441 - PISO 3º 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

¿Opción o coacción?

-----> Por Héctor Pedro Recalde

El proyecto de reforma de la Ley de Riesgos del Trabajo tal como ha trascendido afecta en uno de sus capítulos, derechos constitucionales de los trabajadores, y va en camino contradictorio al señalado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos “Vizzotti”, “Aquino”, “Castillo” y “Milone”.

Se trata de una vía oblicua elegida para eludir la facultad del trabajador de acceder a la justicia para reclamar su derecho a una reparación integral, exactamente eso que los romanos llamaban el derecho a “un día en el juzgado”.

En efecto, el proyecto le exige al trabajador incapacitado por una enfermedad profesional o un accidente de trabajo una opción, que algunos calificaron como “tramposa” y otros “perversa” y que consiste en: a) cobrar y resignarse a lo que le pagan, por más insignificante e injusto que resulte el monto, o b) no percibir la indemnización tarifada y hacer un juicio. Es decir que, pese al reconocimiento del derecho a la percepción de una indemnización no le pagan y lo obligan a la incertidumbre de un juicio (el Código de ética de los abogados les prohíbe dar seguridad del resultado) y a la demora que provoca la tramitación judicial.

A mi criterio no estamos en presencia de una opción sino precisamente de un antónimo: de una coacción, o como define el diccionario de sinónimos, de una “atadera o encerrona”.

La ley proyectada abandona así el principio tutelar que informa el art. 14 bis de la Constitución Nacional (“El Trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”) invirtiéndolo ya que lo que protege es el interés económico de las empresas y de las aseguradoras de riesgos del trabajo. Considero que las violaciones a la Constitución comienzan desde su mismo Preámbulo, ya que el Proyecto lejos de “...afianzar la justicia...” lo que hace es consolidar una injusticia.

Prefiero no calificar la actitud y simplemente señalar que resulta violatoria de los derechos humanos y sociales establecidos por nuestra Carta Magna y ello por cuanto lo que hace la pretendida norma es medrar con el estado de necesidad del asalariado, incapacita-

do como resultado del trabajo realizado en relación de dependencia. Señalo, analógicamente, que el Código Penal, establece en su art. 34, inc. 3 que el estado de necesidad es una causa de inimputabilidad, precisamente por cuanto quien actuó en ese estado, tenía condicionantes tales que importaban la carencia del libre ejercicio de su voluntad.

Supongamos que un trabajador de cuarenta años de edad trabaja en un balancín que no tiene protección y a raíz de ello el instrumento, en inadecuado estado de seguridad, le secciona el brazo derecho. Este trabajador cobraba un sueldo de \$500 y si nos guiamos por la ley vigente la tarifa indemnizatoria ronda los \$21.000. Sabemos que el gatopardismo que encubren algunas actitudes empresarias ha “reconocido” la insuficiencia de las tarifas y entonces –para soslayar el fallo de la Corte– la nueva ley mejorará las indemnizaciones. En este tren, supongamos que la indemnización se duplica y pensemos que además le adicionan un 20% para resarcir el daño moral, que en realidad, parece que es lo que van a hacer. Pues bien, en el ejemplo dado, el trabajador que perdió su brazo derecho podrá cobrar \$50.000, o sea, unos U\$S 17.000.

El primer planteo que se puede realizar es si, de acuerdo a lo que estipula el art. 944 del Código Civil, ese acto jurídico es “...un acto voluntario...”. Creemos que no. Pienso que para fundamentar mi opinión es útil poner en relieve que según su definición, opción es: la “Libertad o facultad de elegir”.

La opción, que por lo expuesto es de hierro, le significa al compañero que, obviamente, necesita cobrar, que si percibe esos U\$S 17.000 no puede cuestionar judicialmente el monto por más injusto que sea.

Es de preguntarse cuáles son los valores que se contraponen a esos derechos o cuales las razones que se invocan para que se obstaculice que el poder jurisdiccional judicial revise estas circunstancias en cuanto a su adecuación a la realidad y, valga el pleonismo, a su grado de justicia. ¿Cuál es el por qué de esta mordaza, de este verdadero cepo que se le coloca al trabajador? La respuesta es clara. Se levantan otros valores que son ajenos a los derechos sociales y a los principios constitucionales, morales y éticos, y

ellos entre otros son: la tasa de ganancia; el costo laboral; la ley del mercado; la pretendida previsibilidad (¿y el riesgo de empresa dónde está?)

Si la tarifa era razonable y equitativa, la Justicia rechazará el reclamo. En caso contrario, si el Tribunal interviniente advierte que el pago fue insuficiente, si no reparó el daño sufrido por el trabajador y ordena corregirlo, todos tendríamos que estar satisfechos porque se hace justicia con un asalariado accidentado e incapacitado de por vida por la ocasión del trabajo.

Pero además del notorio estado de necesidad y de las violaciones señaladas precedentemente, cuando se pretende como lo hace el Proyecto obligar a esta opción que de voluntaria no tiene nada, se vulnera entre muchos otros, el art. 116 de la Constitución Nacional que dice: "Corresponde a la Corte Suprema y a los tribunales inferiores de la Nación, el conocimiento y decisión de todas las causas que versen sobre puntos regidos por la Constitución y las leyes de la Nación...".

¿Cómo es posible entonces que la ley le vede a los trabajadores el derecho a recurrir a la justicia para revisar un acto jurídico? ¿Cómo puede sostenerse una fla-

grante violación del orden público general y del orden público laboral en particular?

Las leyes del mercado no pueden justificar la violación constitucional para dar satisfacción a esta suerte de "previsibilidad" reclamada desde sectores empresarios frente a la otra previsión que se debe obtener, que es nada más ni nada menos que la verdadera prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su actual composición sostuvo que "...Admitir que sean las leyes del mercado el modelo al que deban ajustarse las leyes... importaría pura y simplemente invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las

instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional". También afirmó el Alto Tribunal que "El valor de la vida humana no resulta apreciable con criterios exclusivamente económicos. Tal concepción materialista debe ceder frente a una comprensión integral de los valores materiales y espirituales, unidos en la vida humana y a cuya reparación debe, al menos, tender la Justicia."

Después de la filosofía que trasantan estas palabras de los Jueces, parece difícil que llegado el planteamiento de constitucionalidad a su conocimiento, convaliden semejante atropello a los derechos humanos y sociales que implica la opción de hierro y mordaza. ♦

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

CONCURSOS Y QUIEBRAS NO PIERDA SUS CRÉDITOS LABORALES

- ◆ SOLICITUDES DE VERIFICACION/ IMPUGNACION DE OTROS CREDITOS
- ◆ INCIDENTES DE VERIFICACION TARDIA Y/O DE REVISION
- ◆ LIQUIDACIONES/ PRIVILEGIOS/ PRONTO PAGO
- ◆ PROCEDIMIENTO DE LA LEY DE QUIEBRAS
- ◆ CONTINUACION DE LA EMPRESA/ 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

Competencia laboral en concursos y quiebras

-----> Por Roberto C. Pompa

La ley 24522 cuya vigencia data del 18 de agosto de 1995, introdujo modificaciones en lo relativo a la operatividad del fuero de atracción en los procesos laborales en su etapa de conocimiento y en lo particular modificó el artículo 25 de la ley 18.345 que preservaba la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo en aquellas causas iniciadas en esta jurisdicción en dicha etapa hasta el dictado de la correspondiente sentencia definitiva.

Ahora, en sus partes pertinentes, el artículo 21 de la ley 24.522 establece que la apertura del concurso preventivo produce la radicación ante el Juez del concurso de todos los juicios de contenido patrimonial contra el concursado pudiendo el actor optar por pretender verificar su crédito conforme lo dispuesto en los artículos 32 y concordantes o continuar el trámite de los procesos de conocimiento hasta el dictado de la sentencia ante el Juez del concurso, disposición que alcanza a los procesos laborales en consonancia con lo dispuesto en el inc. 5 de la ley citada y el artículo 133 de la LCQ. Por su parte, el artículo 132 de la ley 24.522 dispone que la declaración de quiebra atrae al juzgado en el que ella tramita todas las acciones judiciales iniciadas contra el fallido por las que se reclamen derechos patrimoniales, salvo las excepciones que enumera. A los juicios laborales se aplica lo previsto en el artículo 21 inc. 5º. El artículo 133 del mismo ordenamiento establece que cuando el fallido sea codemandado, el actor puede optar por continuar el juicio ante el tribunal de su radicación originaria, desistiendo de la demanda contra aquél. Existiendo litis consorcio necesario respecto de los demandados, debe proseguirse ante el tribunal donde está radicado el juicio de quiebra.

Desde la representación de los trabajadores se suele cuestionar la validez constitucional de las disposiciones citadas por cuanto inhiben al trabajador de promover y continuar la acción laboral ante esta juris-

dicción una vez declarado abierto el concurso o decretada la quiebra del empleador.

Sobre el particular se ha dicho que “la ley concursal establece la imperatividad del proceso verificador en coherencia con el principio de universalidad que caracteriza a los procesos concursales y que en la ley 24.522 se ha dado preeminencia al juicio universal por sobre disposiciones específicas que existían, referidas al acceso a la jurisdicción del acreedor laboral” (Conf. Dictamen P.G.T. nº 21.511 del 29.11.96, en autos “Maciel, Alicia Ester c/ Textil Pulman SA s/ Despido” SI 17.760, del 18.12.96, CNAT, Sala VII). De la misma manera, se ha sostenido que ese principio se sustenta en que “el fuero de atracción se basa en la “par conditio creditorum” constituyendo una excepción a las normas generales de la competencia, las que se aplican con efecto inmediato en las causas pendientes y que nadie tiene derecho a ser juzgado por un determinado procedimiento” (Cfe. Rivera, Julio César en “Cuestiones Laborales en la Ley de Concursos”, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1982, págs. 22 y ss; CSJN, Fallos 24: 432; 310:2845. Doctrina y Jurisprudencia citada por Pinto Silvia Esther, en “Cuestiones de Competencia y sus Incidencias Procesales en Materia de Concursos y Quiebras”, Revista de Derecho Laboral 2002-2, Rubinzal-Culzoni, Pág. 399/400).

Sin embargo, esos razonamientos, a los que considero lógicos y propios de un sistema liberal que parte de la idea de que todas las personas se encuentran sin necesidad de una tutela especial, no solamente aleja al acreedor laboral –por lo común un trabajador– del juez natural establecido con anterioridad, vulnerando de este modo la garantía superior consagrada por el artículo 8 del Pacto de San José de Costa Rica, sino que provoca una discriminación para la determinación de sus derechos que vulnera conductas así prohibidas en pactos y tratados internacionales como el contenido en el artículo 26 del Pacto Internacional de Dere-

chos Civiles y Políticos, entre otros, que tienen jerarquía constitucional, a la vez que pone en jaque los principios propios –protectorios y de raigambre constitucional– que dan autonomía a la materia, que son recogidos por el sistema procesal que los hace operativos y que al ser restringidos afecta el principio de progresividad incorporado por el artículo 75 inc. 19) del texto constitucional aprobado por los constituyentes en el año 1994, en tanto subordina la etapa –previa– de conocimiento, que requiere de amplitud de la prueba, a una –posterior– de verificación, rompiendo el equilibrio e igualdad que debe existir entre acreedores y provocando una discriminación refleja.

La solución del desistimiento del codemandado fallido que otorga el art. 133 de la LCQ no solo rompe el amplio esquema de solidaridad consagrado por la ley laboral –tanto en prevención como por sanción del fraude laboral– en defensa de los créditos de los trabajadores, sino que afecta el libre y pleno acceso a la jurisdicción en franca violación a las garantías en ese sentido consagradas por ordenamientos superiores como el que toda persona tiene de concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos, como lo consagra, entre otros, el artículo 18 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Sin afectar el principio de división de poderes, sino reforzándolo, los jueces no deben aplicar literalmente la ley sin realizar un juicio de valor, cuando precisamente la misión jurisdiccional consiste en el control sobre la validez de las normas y su adecuación a los ordenamientos superiores.

Sinceramente no pensaba que a sesenta años de la creación de la Justicia del Trabajo en nuestro país debiera recordar –pero las refor-

mas regresivas introducidas en los años 90 me llevan a ello–, que en oportunidad de crearse y organizarse los Tribunales de Trabajo, en el Mensaje de Elevación que acompañó al Decreto 32347 del 30/11/44, se dijo que *“El movimiento legislativo contemporáneo, en lo que respecta a normas que rigen las relaciones jurídicas del capital y el trabajo, había dado forma a un nuevo derecho cuyo contenido social y humano tiende a proteger la parte débil de esa relación”*. De ahí que, frente a problemas que justifican la necesidad de un derecho autónomo, debió admitirse también la necesidad de un Fuero y de un procedimiento propio, pues no sería posible que mientras la legislación de fondo fuera creando un régimen jurídico de excepción, el derecho procesal se mantuviera estacionario.

En oportunidad de cumplirse el primer aniversario de la creación de la Justicia del Trabajo, en el Salón Príncipe de la calle Cangallo 1230, el por entonces Presidente de la Excm. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Dr. Enrique Pérez Colman, señalaba que *“la creación de la Justicia del Trabajo era una garantía para los obreros y los patronos y el medio necesario para que aquellos que no poseían medios estuvieran en las mismas condiciones de defender sus derechos que aquellos que los poseen”*, en tanto no caben dudas, y esto ha sido recogido sin discusión, que a través de la Justicia del Trabajo se cumple el precepto constitucional de la justicia social, la que fuera considerada en esa misma ocasión por el entonces Señor Presidente de la Nación “como la más imprescindible sobre la tierra”. Es más, la vigencia de este precepto constitucional ha sido ratificado expresamente por el Constituyente de 1994, aún en un sistema capitalista como el actual, cuando al fijar las

atribuciones del Congreso Federal dispuso “proveer lo conducente al desarrollo humano y al progreso económico”, con el aditamento de la “justicia social”, componente necesario para la paz universal y permanente.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro (del año 1947) dispuso (art. 36) que *“en cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos entre trabajadores y patronos”*. Como esa norma internacional tiene por objeto (art. 1) *declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores* de toda clase y constituye el “mínimum” de derechos que ellos deben gozar en los Estados Americanos, constituye materia de *ius cogens* que obliga y debe ser respetada por los Estados americanos como lo sostuvo reiteradamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Precisamente al ser materia de *ius cogens* no requiere de ratificación por el ordenamiento interno y debe ser acatada, no solamente como Estado parte, sino porque es materia obligatoria por formar parte de los derechos humanos fundamentales y patrimonio jurídico de la humanidad. Son derechos de más alto valor y eficacia y se consideran esenciales a la conciencia jurídica universal y componentes del patrimonio jurídico de la humanidad y en consecuencia previos y superiores a cualquier ordenamiento nacional como lo manifestara el Director General de la OIT (año 1988). Entonces, en la medida que una ley interna de un Estado, de jerarquía menor, traslada la competencia natural del juez de trabajo, no cabe sino que declarar su inconstitucionalidad.

La C.I.D.H. en su opinión consultiva 14/94 sostuvo que la promulgación de una ley manifiestamente contraria a las obligaciones asumidas por un Estado al ratificar o adherir a la convención constituye una violación de ésta y que en el evento de que esa violación afecte derechos y libertades protegidas respecto de individuos determinados genera responsabilidad para el Estado y de los funcionarios que lo ejecutaron.

El respeto y adecuación de la legislación interna a las disposiciones supranacionales fue recogido por la Corte Suprema a partir de los casos "Giroli" y "Manauta" sobre operatividad de los tratados internacionales, declarando su inconstitucionalidad aún de oficio como lo resolviera en la causa "Mill de Pereyra" en tanto los jueces no deben aplicar derecho que consideren inconstitucionales.

Por su parte, la C.I.D.H. resolvió que los derechos humanos fundamentales pertenecen ab initio al dominio de las normas de ius cogens y que la salvaguarda de derechos humanos fundamentales está protegida por los principios de la moral universal. Tratándose de normas fundamentales existe el deber de respetarlas, sin importar las medidas de carácter interno que el Estado haya tomado para asegurar o incluso para vulnerar su cumplimiento. Ni siquiera tratándose del orden público es aceptable restringir el goce y ejercicio de un derecho fundamental y mucho menos invocando objetivos de política interna contrarios al bien común. Los efectos jurídicos de las obligaciones erga omnes lato sensu no se despliegan solo entre las partes contratantes sino que se producen a la manera de derecho a favor de terceros. El carácter de ius cogens implica que por su carácter perentorio estas reglas fun-

damentales deben ser observadas por todos los Estados hayan o no ratificado las convenciones por cuanto no dependen ni de la voluntad, ni del acuerdo, ni del consentimiento de los sujetos (C.I.D.H. Opinión Consultiva, Fallo 003/09/17).

La C.I.D.H. en el caso "Bulacio" estableció en el año 2003 que los Estados Partes tienen la obligación de hacer cesar y remover los obstáculos al ejercicio de los derechos que la convención reconoce.

La noción de ius cogens está consagrada en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados en tanto "norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de los Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de Derecho internacional general que tenga el mismo carácter".

Las normas de ius cogens obligan a todos los Estados y a los nacionales de dichos países, tienen carácter erga omnes y pueden ser reclamadas por cualquier persona o Estado, aún al margen de cualquier vínculo convencional o ratificación.

La Declaración Socio Laboral del Mercosur parece recoger esa noción de ius cogens y constituirse en uno de los instrumentos internacionales que lo declaran. Ello especialmente cuando recoge y proclama la noción de que los derechos humanos fundamentales del trabajador "integran el patrimonio jurídico de la humanidad"; considera que los Estados partes del Mercosur "están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados" entre los cuales incluye a declaraciones no sujetas a ratificación o que aún no han entrado en vigor y consagra "principios y derechos", aún cuando no hayan sido ratificados o perfeccionados en el derecho interno.

La existencia de un derecho internacional de los derechos humanos, independiente de los tratados y convenciones, viene tácitamente reconocida en la nueva Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea dada en Niza en 2000, cuyo artículo 51 dispone que "ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos".

Es cierto que en muchos casos están limitadas —en su extensión— por la expresión "de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes" o "de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes" o "de conformidad con la legislación y la práctica nacional". Pero esta remisión, si bien puede limitar el contenido del derecho reconocido, no empuja su eficacia en tanto posibilidad de aplicación inmediata. Claro que, por otra parte, la legislación nacional en cuestión no podría contradecir el contenido de los Pactos, Declaraciones y Tratados a que se remite esta Declaración del Mercosur, haciéndolos parte de ella misma.

Por otra parte, los tratados internacionales remiten a las soluciones de los ordenamientos internos, pero también en materia de tratados internacionales rige por el art. 5.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos el principio de la primacía de la norma más favorable que, en el caso, está dada por la vigencia del artículo 25 de la L.O., cuya solución debe ser aplicada en orden a lo normado por el artículo 9 de la LCT que consagra el principio de la norma más favorable en nuestra disciplina.

Esto no significa adelantar, ni asegurar el resultado de un juicio. Por supuesto, continúan vigentes para cada caso particular, las reglas de la carga de la prueba y de la apli-

cación jurídica del derecho a la pretensión. De lo que se trata es que los trabajadores que por ejemplo no tengan documentados sus títulos tengan las mismas garantías que tienen otros acreedores para poder acreditarlos con la posibilidad de aplicar principios propios como por ejemplo el de la realidad a través de un proceso pleno de conocimiento, con amplitud de las pruebas. Trasladar la etapa de conocimiento a un proceso de verificación como lo es el concursal rompe ese equilibrio y se traduce en una causa refleja de discriminación. Tampoco significa que una cuestión laboral no pueda ser resuelta por un magistrado de otra materia, sino que se trata de mantener la competencia originaria, la especial versación de los magistrados, cuando ésta es tenida en cuenta precisamente a la hora de su designación, y la adecuación a principios propios, tanto formales como sustanciales, que han sido consagrados precisamente para que aquél equilibrio entre trabajadores y empleadores pueda ser posible. De esta manera, la oposición al traslado de una causa laboral a la justicia comercial tiene que ver con la pérdida de derechos en una materia –la laboral– cuyo contenido fundamental es precisamente la irrenunciabilidad consagrada en protección del trabajador y con el pleno y libre acceso a la justi-

cia. Y esto lo deberían entender los operadores que propician estas reformas y que se oponen a que la justicia de trabajo retome la competencia natural pese a los proyectos legislativos y pronunciamientos formulados en ese sentido. Así se ha expedido de manera categórica el Foro Permanente Para la Defensa de la Justicia de Trabajo que, integrado por los sectores más diversos y plurales del abanico social y democrático del país, ha sostenido la necesidad de recuperar para la justicia del trabajo, a opción del trabajador, la competencia en la etapa de conocimiento en los supuestos que las empleadoras demandadas se encuentren en estado de concurso o quiebra (cfe. Foro Permanente Para la Defensa de la Justicia del Trabajo, “¿Por qué una Justicia del Trabajo?”, Conclusiones de la Ila. Jornada en Defensa de la Justicia del Trabajo, Buenos Aires, 13 de mayo de 2004).

No se discute tampoco que los intereses de todas las personas deben ser atendidos, como las de los demás acreedores, y que no puedan ser descuidados. Pero no es menos cierto que a partir de la incorporación del art. 14 bis de la Constitución Nacional se reconoce que los intereses de los trabajadores son sujeto de preferente tutela, con lo que se consagra la validez de crear una desigualdad para

MEDIACIÓN PRIVADA

Cynthia Benzion
Abogada - Mediadora

- Honorarios exclusivamente a cargo del requerido
- Sin gastos administrativos ni de notificación
- Primera audiencia en fecha inmediata

Av. Rivadavia 1645 E.P.
“3”, 2do. Cuerpo
Buenos Aires
Tel/Fax: 5218-0840/1

Estudio Jurídico

PIZZORNO-FREYTAG

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



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

mantener una igualdad y la prevalencia de los derechos sociales para seguir “el ritmo universal de la justicia” según lo expresa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994, siguiendo las palabras del Máximo Tribunal de Justicia de la Nación a partir del fallo “Vizzoti” (C.S.J.N., Fallo del 14/9/2004, considerandos 9 y 10).

De modo general se puede sostener que trasladar las causas de conocimiento laboral a la justicia comercial puede suponer una forma reglada de pérdidas de derecho de la clase trabajadora que en situación de masivo desempleo prácticamente lo ha perdido todo. Los derechos se pueden perder o licuar a través de un procedimiento que parte por verificar lo que está documentado, cuando sabemos de sobra –esto también es principio de la realidad– y basta para ello con remitirse a los índices oficiales del INDEC, de la Encuesta Permanente de Hogares o del Ministerio de Trabajo, que en materia de créditos laborales altos porcentajes de las relaciones no están registradas o lo están de manera irregular. Se siguen perdiendo derechos irrenunciables cuando se paga en moneda de quiebra y se suspende el curso de los intereses desde la apertura del concurso o la declaración de quiebra. Se continúan perdiendo derechos por la suspensión de la aplicación de los mayores beneficios derivados de una convención colectiva de trabajo como efecto de la apertura del concurso preventivo, afectando el principio protectorio de la norma más favorable. Aún se pierden derechos con la constitución del comité de acreedores que permite la renuncia de los privilegios laborales sin que sea necesario en algunos supuestos la citación de la asociación gremial y se

autorizan quitas sobre créditos alimentarios y precisamente irrenunciables. Es más, se puede perder la fuente misma de trabajo no solamente cuando pequeños pero poderosos grupos empresarios pueden quedarse con las empresas desmanteladas ante la ausencia de un verdadero régimen anti monopólico, sino cuando se prescribe que el adquirente de la empresa cuya explotación haya continuado no es considerado sucesor del fallido y del concurso respecto de todos los contratos laborales existentes a la fecha de la transferencia, afectándose así el sistema de continuidad y solidaridad consagrado por la ley laboral. Como vemos, se pierden derechos en materias, insisto, que son irrenunciables (ver Pompa, Roberto Carlos, en “El discreto encanto de querer eliminar la Justicia del Trabajo, en Revista “Y Considerando”, Editada por la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional, Año 2004).

El Director General de la OIT lanzó el concepto de “trabajo decente” en la Conferencia Internacional de 1999, que funciona como señala el Doctor Rodolfo Capón Filas, como un modelo de organización del trabajo basado en la dignidad del hombre y opuesto al economicismo neoliberal que considera al hombre como un mero recurso o como un mero factor de producción. Luego, la ley de reordenamiento laboral nº 25.877 lo introduce entre sus disposiciones y objetivos. Pero ello no se condice con disposiciones como las que aquí analizamos que son funcionales a la limitación pudiendo llegar incluso a la supresión de derechos de contenidos alimentarios e irrenunciables. En este debate, la necesidad de la adaptación de la norma laboral a los principios protectorios y de progresividad constituye un imperativo de justicia para un trabajo decente.

La reforma a la ley de concursos y quiebras en el aspecto que se analiza se incorpora a la batería de normas laborales que dictadas durante los años 90 han resentido los principios protectorios y de progresividad y de esta manera los valores consagrados por los arts. 14 bis y 75 inc. 19) de la Constitución Nacional. Para ello se invocaron distintas razones, fundamentalmente económicas, muchas de ellas recogidas en su momento por la doctrina de la composición del por entonces Máximo Tribunal de Justicia en la causa “Rodríguez c/Cía. Embotelladora”, basadas en la reducción de los costos laborales, mayor rendimiento, economía, inversiones externas, competitividad e inserción de las empresas y de la economía del país en una economía globalizada.

Este modo de razonar encontró un profundo vuelco en la composición actual del Máximo Tribunal, cuando se afirma que “Consentir que la reglamentación del derecho del trabajo reconocido por la Constitución Nacional, aduciendo el logro de supuestos frutos futuros deba hoy resignar el sentido profundamente humanístico y protectorio del trabajador que aquella le exige; admitir que sean las leyes de dicho mercado el modelo al que deban ajustarse las leyes y su hermenéutica; dar cabida en los estrados judiciales, en suma, a estos pensamientos y otros, de análoga procedencia, importaría (aunque se admitiere la conveniencia de dichas “leyes”), pura y simplemente, invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional. Resulta claro que el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo en-

cuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquél y del bien común. De aquí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en ilegalidad (CSJN, fallo "Vizzoti", considerando 11), lo que no hace más que recordar y ratificar la plena vigencia de los principios fundamentales consagrados por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuando proclama que el trabajo no es mercancía.

No se trata de una mera afirmación dogmática, sino que una justicia del trabajo propia y autónoma hace posible el cumplimiento de los preceptos que dan autonomía a la materia sustancial de trabajo. Una justicia del trabajo propia y autónoma consagra el compromiso asumido en el Preámbulo de nuestra Constitución Nacional de "afianzar la justicia" y "promover el bienestar general". Esta es la línea en la que se adscribe el Máximo Tribunal de Justicia de la Nación cuando pronuncia que "no se debe entender que media injerencia alguna en el ámbito de los otros poderes, ni se produce el quiebre de la división de funciones, sino que se trata del debido y necesario ejercicio del control de constitucionalidad de las normas y actos de los gobernantes que impone la Constitución Nacional, destacando que esta última consagra derechos efectivos y no ilusorios, por cuanto de lo contrario debería admitirse una conclusión que considera insostenible, cual sería que la Constitución enuncia derechos huecos a ser llenados de

cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último", concluyendo que el legislador común puede reglamentar los derechos constitucionales, pero para garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y los Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos (CSJN, fallo "Vizzoti" citado, considerando 8).

Desde esta perspectiva, y sumado a ello el carácter alimentario que posee todo crédito derivado de los derechos emergentes del contrato de trabajo y la ley específica de orden público que rigen sus disposiciones de mínima y las convencionales que integran el contrato de trabajo, soy de opinión que el desplazamiento de competencia que importan la aplicación de los arts. 21, 132 y 133 de la ley 24.522, especialmente esta última en cuanto además afecta particularmente el acceso a la jurisdicción al poner como opción para el reconocimiento de derechos y créditos en sede laboral el desistimiento del codeudor fallido, vulneran, entre otras disposiciones citadas, el art. 14 bis de la Constitución Nacional el que dispone que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes asegurando a tal fin los derechos de mínima y a los que se les asigna el carácter de irrenunciables, como así la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales proclamada por la IX

Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro (del año 1947) (art. 36) en cuanto se ve afectada la cláusula de jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos entre trabajadores y patronos, como derecho fundamental de los trabajadores (art. 1), como la cláusula de progresividad inserta en el artículo 75 inc. 19 de la Constitución Nacional, como el artículo 8 del Pacto de San José de Costa Rica en cuanto asegura la garantía del Juez natural, como el artículo 18 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre sobre acceso a la jurisdicción, como el contenido en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que prohíbe toda forma de discriminación de acciones y derechos.

Por todo ello es que me sumo a las voces y proyectos que claman porque la justicia de trabajo reclame su competencia, a opción del trabajador, en la etapa de conocimiento en los casos de concursos y quiebras de los empleadores demandados y hasta el dictado de la sentencia definitiva. ♦

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

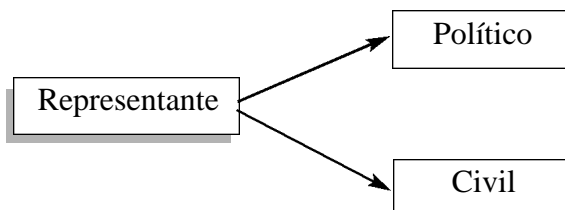
¿De qué colectivo hablamos?

-----> Por Enrique Arias Gibert

1.1. Introducción al tema y fundamentos de la representación individual y colectiva

El objeto de esta presentación es introducirlos al problema de la representación de los trabajadores en la empresa. Más propiamente, deberíamos decir que, de lo que tratamos, es de la representación de los intereses de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Es que en este tipo de representación, a la que llamaremos "política" quien representa no representa a la persona jurídica del trabajador, como lo hace un abogado con su cliente o el padre respecto de sus hijos menores. Llamaremos a este otro tipo de representación, "civil". Esto es importante no perderlo de vista, porque muchas de las confusiones que se presentan en el derecho del trabajo se producen por la homonimia de dos términos que significan cosas diferentes. A ninguno de ustedes se les ocurriría que han votado a un diputado para que les venda la casa o, en general, para que actúe por ustedes ninguno de sus derechos subjetivos. Sin embargo, en derecho del trabajo, hay quien cree que los representantes de los trabajadores pueden modificar las condiciones del contrato laboral en su perjuicio. Esto lo vamos a ver mejor cuando tratemos los efectos de la modificación del Convenio Colectivo respecto de los contenidos del Contrato Individual de Trabajo.

Entonces tenemos:



Parece bastante claro entonces lo que es un representante "civil". El representante civil es un signo, como la letra "A" escrita representa a la fonación A. Es lo que trae a presencia algo que está ausente.

Ustedes no pueden moverse hasta el escribano y nombran un representante para que firme por ustedes. O lo que está ausente, en el caso de los menores, es la voluntad válida, voluntad que el padre, al celebrar el acto jurídico, trae a presencia. El representante "civil" representa siempre a una persona jurídica. Pero ¿A quién representa un diputado, un sindicalista o un delegado? No admito chistes sobre la realidad argentina.

El representante "político" representa algo a lo que se llama colectivo. Lo colectivo no es algo independiente de los sujetos que lo integran. No hay, además de todos los caballos que existen, han existido y existirán en la tierra, un caballo que sea un "caballo en sí". Esto fue bastante discutido en la edad media. Y como en el derecho muy raramente hemos ido más allá de la edad media, es como si necesitaráramos crear un ente sustancial que represente al "caballo en sí" para asignarle efectos jurídicos o incluso para imaginarlos. Así, nos imaginamos la Nación como algo distinto a lo que somos todos y cada uno de los argentinos.

Para explicar lo que es un colectivo voy a tomar una imagen de Spinoza. Supongan ustedes que están ante una piedra que les impide seguir el camino. La empujan, pero nada. En eso viene otro caminante, y otro, y otro. Entonces entre los cuatro empujan la piedra, la tiran al barranco y pueden seguir su camino. En el momento en que empujan entre los cuatro, cada uno sigue respirando por su cuenta, etc., etc., Pero cuando los cuatro empujaban contaban como uno. Lo colectivo es ese acto de cuenta por uno. En que los cuatro eran una fuerza que empujaba la piedra. Pero no había una "fuerza colectiva" además de la fuerza de los cuatro. Por supuesto, si cada uno hubiera empujado la piedra para un lado distinto o uno de ellos se hubiera sentado a descansar mientras los otros empujan, la piedra no se habría movido.

Esto es lo que los obreros sabían pues, si querían discutir con el patrón, tenían que hacerlo todos juntos, en el mismo sentido, porque si se presentan de a uno, de a uno los van despidiendo. Pero si reclaman todos juntos, el problema del patrón se hace más grave y

probablemente tenga que negociar con todos. Por eso los obreros se enojan tanto con el que se queda descansando al costado del camino y le dicen “carnero”. No pone su fuerza en el empeño de todos y, si se corre la piedra, el también va a seguir su camino aprovechándose del sudor ajeno. Este es el sujeto de la Teoría de la Acción Racional, que por sus siglas en inglés es RAT. Cuando un grupo encuentra su fuerza en el esfuerzo compartido de todos están actuando una Teoría de la Acción Colectiva (CAT) por lo que a lo mejor todo esto es un problema entre gatos y ratas.

Entonces, hay colectivo en el acto de cuenta por uno, pero no hay Uno por encima de las partes de la cuenta por uno. Esto es lo que diferencia a “Patria” cuando se dice en un sentido pseudo-tradicionista aristocratizante y cuando se dice “Patria” con un sentido nacional-popular y democrático.

1.2. Antagonismo y representación

Encontramos así que los trabajadores en la empresa se encuentran siempre ante la virtualidad de la acción colectiva. Y están ante esta virtualidad porque lo que se juega en la empresa son siempre relaciones de poder y ya hemos visto que los peones, en el ajedrez, como en la vida, si están separados carecen de importancia, pero juntos establecen el marco general sobre el que se va a jugar la partida. Esto, cualquier ajedrecista lo sabe.

Adam Smith decía que el dinero es “*labour commanded*”, el poder de mandar trabajo ajeno y Goethe decía que el dinero me convierte, aunque sea gordo y viejo en un ser veloz con veinticuatro patas (alu-

diendo a los seis caballos de una berlina).

Lo que está en juego en la empresa son siempre relaciones de poder: el poder de alguien (el empleador) de hacer que otros hagan algo para él (los trabajadores). Desde este punto de vista, la relación laboral es siempre una relación política. De hecho John Locke decía que el padre es, en sus relaciones de familia, que incluían la relación con los sirvientes, un monarca absoluto, si bien con su poder pequeño y corto, que no pasaba los límites del hogar.

De esta manera, la acción colectiva de los trabajadores aparece siempre como un contrapoder frente al poder empresario. Y, en general, los trabajadores no hablan como el coro de la tragedia griega, hablan a través de uno que al hablar hace de su voz el instrumento del todos. Este uno que habla por todos es el representante, pero es un representante raro, ya que sólo puede encarnar al todos en presencia de esa acción colectiva. El representante acá presupone la presencia del colectivo en acto.

La representación que se puede hacer entonces es la representación de la relación antagonista entre capital y trabajo. Alguno podrá decir que esta presentación es parcial, que no tiene en cuenta los aspectos de colaboración. Por el contrario, para que haya relación antagonista es necesario que exista antes un aspecto de concordancia. Si yo digo que Londres (R. U.) es una ciudad lluviosa y alguien dice que Londres (Catamarca) es una ciudad donde nunca llueve, no hay contradicción posible. Para que exista contradicción —y la relación antagonista es una especie del género contradicción— es necesario que exista algo sobre lo que pres- tar acuerdo. Todo contrato es un

acto de colaboración entre sujetos, lo que constituye la relación antagonista es que de la distribución de lo producido o es salario o es ganancia, el uno resta necesariamente al otro. Lo que constituye la relación antagonista es el poder de mando que hace que un ser humano sea medio para la producción del otro.

El colectivo de trabajadores *qua* colectivo, sólo se constituye en esa relación antagónica. En el acto de colaboración no hay colectivo de trabajadores sino empresa como colectivo enfrentando las relaciones de competencia capitalista.

1.3. La protección del representante colectivo

Precisamente porque la representación de la acción colectiva (lo presentado) es antagónica, el representante —el uno que representa el lugar del todos— debe ser protegido. ¿Protegido *respecto de quién*? De quien detenta el poder en la empresa. El empleador.

La estructura de protección general contempla la institucionalización del delegado de empresa. En el modelo sindical —legal— argentino cumple una doble función: Es el representante de la base ante el empleador y el sindicato y, por otra parte, representa al sindicato ante sus compañeros de trabajo y la patronal. En esta última función no se desempeña ni como representante “civil” ni propiamente como representante “político”. Esta función de representación de un colectivo institucionalizado es equiparable a la representación de un embajador. No obliga al sindicato ni es la voz del “todos” frente a sus compañeros de trabajo.

El delegado de personal o miembro de la comisión interna

debe ser afiliado a la organización sindical con personería gremial pero el cuerpo electoral está compuesto por la totalidad de los trabajadores del establecimiento. El trabajador electo delegado no puede ser suspendido, despedido o modificadas sus condiciones de trabajo mientras dure el mandato con más un año de garantía. Para que surta efectos la garantía, la candidatura del trabajador y la elección deben ser comunicadas al empleador por la organización sindical que convoca la elección. Las condiciones de acceso a la candidatura, la cantidad de delegados por establecimiento y las condiciones de la comunicación se encuentran reguladas por los artículos 40 a 46 y 48 a 52 LAS.

1.4. Burocracia, libertad sindical y derechos humanos

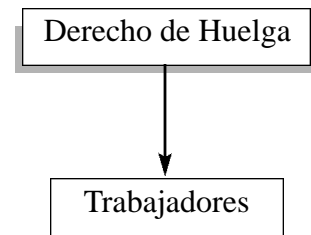
El problema real surge en aquellos supuestos en los cuales el sindicato "olvida" comunicar al empleador la elección del delegado opositor, cuando la organización sindical con personería gremial no actúa el interés del colectivo representado y esta recae efectivamente en el sindicato con simple inscripción gremial o cuando la actuación colectiva implica la actividad de trabajadores sin protección especial (lo que sucede en toda medida de acción directa, de nada sirve la huelga de delegados).

Lo que es objeto de preocupación y caso límite, son los supuestos de representación colectiva no institucionalizados o deficientemente institucionalizados. Los casos en los que la voz de uno se presta a la palabra del "todos". El activista sindical.

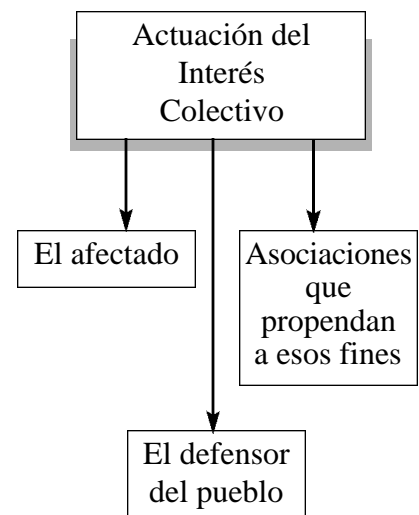
Existe en doctrina una distinción sin fundamento legal entre acción colectiva y acción pluri-individual. La falacia no consiste en que ambas categorías pueden ser distinguidas sino en que se establece la distinción con fundamento en el objeto de la acción. Lo que se olvida precisamente es que lo que torna una acción individual o colectiva es el acto de cuenta por uno, el sujeto que impulsa la acción. El despido de un grupo de compañeros de trabajo va a dar lugar a la acción individual de éstos para obtener las indemnizaciones o, si se da el caso la reincorporación, pero si los trabajadores del establecimiento asumen colectivamente el caso y responden con una medida de fuerza colectiva, se está ante un supuesto de actuación del interés colectivo. Como señalan Javillier y Sinay, la huelga es una libertad pública fundamental de ejercicio colectivo que se exterioriza en una libertad de dañar. Las formas o los objetivos de la medida, en tanto no constituyan ilícito penal son un resorte de los trabajadores mismos.

En cuanto al sujeto titular de la acción colectiva, la redacción del artículo 14 bis de la CN que establecía la huelga como un derecho garantizado a los gremios permitió que el término "gremios" fuera interpretado alternativamente como Sindicato o como pluralidad de trabajadores. La reforma de 1994 viene a saldar la discusión mediante dos normas: 1) el reconocimiento de los Tratados internacionales de Derechos Humanos como fuente interna del derecho nacional por el artículo 75 inciso 22; 2) la incorporación del artículo 43 de la CN que enuncia los sujetos capaces de actuar "los derechos de incidencia colectiva en general".

Por efecto de 1)

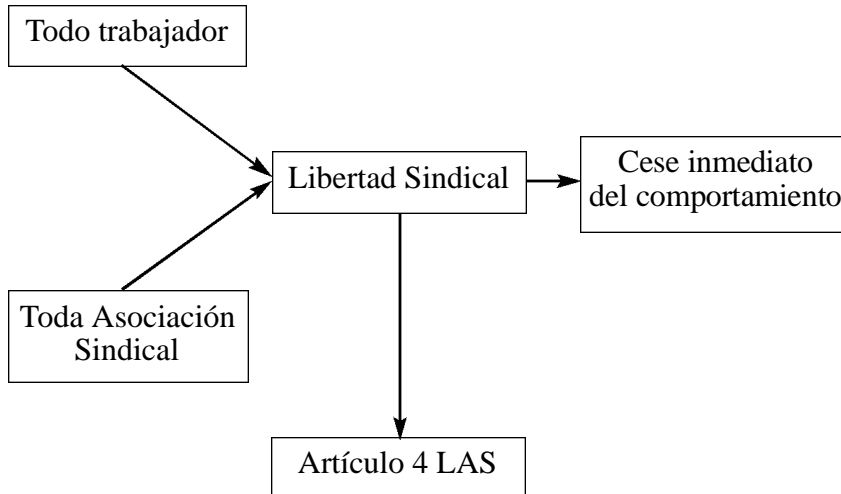


Por efecto de 2)



La norma del artículo 47 LAS establece:

Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal competente conforme el procedimiento sumarísimo establecido en el Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.



El objeto de la acción del artículo 47 LAS es la protección de la Libertad Sindical que está definida por el artículo 4 LAS y el efecto es el cese inmediato del comportamiento antisindical. De allí surge que forma parte de los comportamientos antisindicales toda violación del artículo 4 LAS. En mi lectura el artículo 47 LAS determina como comportamiento antisindical toda afeción a una libertad del artículo 4 LAS y no, como pareciera desprenderse del voto de De la Fuente, que el objeto de la norma del artículo 47 sean las conductas tipificadas por el artículo 53 LAS.

De acuerdo al artículo 4 LAS:

Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar libremente en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

La violación de cualquiera de estos derechos activa la respuesta establecida por el artículo 47 LAS. En cuanto a qué debe entenderse por el derecho de reunirse y desarrollar actividades sindicales (inciso c del artículo 4 LAS) esta definido por el objeto de la acción sindical que regula el artículo 3 LAS.

Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relaciona con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

En consecuencia, se halla tutelado por el artículo 47 LAS todo trabajador en el acto de constituir una asociación sindical, hacer uso de sus derechos negativos o positivos de afiliación, actuar en la remoción de los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (inciso c. y 3 LAS), peticionar a las autoridades y a los empleadores, es decir a la autoridad de la empresa y participar en la vida interna de las asociaciones sindicales.

En todos estos supuestos de violación de la libertad sindical por parte del empleador ha de concurrir como condición de posibilidad de esta violación, el "olvido" o la inac-

ción de las estructuras sindicales, con excepción de los casos de despido por huelga declarada por la organización sindical. En otras palabras, hay un interés colectivo no actuado por el sujeto llamado por la ley a actuarlo en primer término.

La interpretación armónica de las normas internacionales de DD. HH., la ampliación de los sujetos legitimados para la actuación de un interés colectivo por el artículo 43 de la Constitución Nacional llevan a interpretar la acción sindical en el modelo sindical argentino como una función primariamente atribuida al sindicato con personería gremial, pero si él no lo hace actuará vicariamente la organización sindical simplemente inscrita y si esta tampoco lo hace la titularidad vicaria corresponderá al colectivo de trabajadores.

La garantía de la libertad sindical, reconocida por la Constitución y los tratados internacionales de DD. HH., tiene en cuenta la situación concreta de acción sindical. Esto es, el acto de representación genuino del colectivo antagonista. La libertad sindical es una libertad democrática fundamental sustantiva. De no tenerse esto presente, el modelo legal de unidad promocionada puede tornarse, por efecto de la acción de la burocracia, lisa y llanamente en un modelo de sindicato único. El estatuto de los trabajadores franquista, el Estatuto del lavoro italiano, garantizaban los derechos de libertad sindical... En el marco del único sindicato reconocido por el Estado.

Quienes se oponen a esta interpretación suelen nombrar la comunidad de empresa, la necesidad de armonía entra trabajadores y empleadores y la garantía del poder de dirección que por derecho propio le corresponde al líder de empresa. Sólo me gustaría recordarles que eso llevó a la "Fuerza por la Alegría" y de allí a "El trabajo hace libres". Inscrición de la portada de Auschwitz. ♦

Greguerías sentenciosas II

-----> Por Mario Elffman

A penas unos meses antes de la promulgación de aquel efímero texto de la LCT que mandaba aplicar el *'in dubio pro operario'* a la valoración de la prueba, se había planteado entre nuestros juslaboralistas un debate que recogió Américo PLA RODRIGUEZ en la más clásica de sus obras, en 1978. De un lado, Benito PEREZ, sosteniendo que los hechos deben llegar al juez *tal como ocurrieron*, por lo que *...no se puede ni suplir deficiencias probatorias ni sentenciar 'ultra petita'*. Del otro, Santiago RUBINSTEIN, para quien en el proceso laboral los hechos adquieren una importancia tal que obliga al juez al análisis y valoración de los mismos *para la eliminación de la duda*. Y José I. SOMARE, con argumentos que para entonces compartió PLA RODRIGUEZ, perfeccionaba este último razonamiento con sólidos argumentos: *"La duda es admisible, en la conciencia del juez, en cuanto a la forma, al modo, a las características como han ocurrido los hechos. Esto es, si la prueba no fue suficiente para llevar al ánimo del juez la certeza de cómo ocurrió una incidencia....de manera tal.... que (en tal caso)... puede... optar por la solución de favor y acoger la petición del trabajador."*

Dejo por ahora de lado el tema de la *sentencia ultra petita* y el principio de congruencia, al que dedicaré otra greguería. Quiero detenerme, como lo hago en algunas de mis sentencias —aquellas en las que las resultantes de la prueba son senderos que se bifurcan— en el análisis de la prueba como un proceso de incerteza. Porque mi dilatada *'praxis'* profesional y la actual judicial demuestran que los estados de incertidumbre son casi invariablemente resueltos en sentido adverso a las pretensiones de los trabajadores reclamantes, con un mecanismo trasplantado mecánicamente del criterio tradicional de que la prueba incumbe a quien afirma los hechos, a excepción de las presunciones legales.

"Viterbo era un filósofo clásico que condicionaba el criterio de verdad al punto de vista del observador, anticipando con ello la esencia de la noción de la perspectiva: esa noción revolucionaría al arte, pero no al razonamiento jurídico. En el otro extremo, el Aleph pudo haber sido creado en un barrio real de Buenos Aires, pero no por ello va a configurarse como un real punto único y universal proveedor de una mirada de real certeza. En este sentido, no es difícil coincidir con Carlos M. Cárcova, citando a Alfred Schutz (*"La construcción significativa del mundo social"*, Ed. Paidós, Madrid, 1993) en orden a que lo real solamente puede aprehenderse como representación y abstracción de la suma total de las perspectivas. Y que tal 'realidad' se constituye socialmente, precisamente por ser suma y articulación del conjunto de las visiones posibles: trátese de la trama de una novela, de una crónica o de un proceso judicial.

El relato sobre lo acontecido en el proceso judicial, precisamente, resulta de un material disperso, desordenado (y caótico, añade Cárcova). Y la credibilidad de la construcción (sentencia, en el caso) no depende solo de su coherencia interna, sino de su correspondencia con otros relatos: representaciones, ideologías, adherencias a los precedentes, fórmulas más o menos circulares como las de la sana crítica o de las reglas de experiencia, esquemas de tipificación de conductas humanas, etc.

Con esa capacidad anticipatoria que inhibió su reconocimiento por quienes no la poseíamos, Carlos Cossio examinaba constantemente la 'praxis judicial', evidenciando que ella no era solo teoría, ni puro comportamiento repetitivo; sino un entramado de saber e intuición adscripto vitalmente al lugar desempeñado: experiencias de vida, aprendizajes, habilidades, conocimiento y oficio.

Uno de los aspectos más complejos (por ser el más casuístico) de aquellas articulaciones, corresponde a la llamada 'valoración' de las pruebas ante los criterios judiciales en boga de la verdad: verdad formal, verdad del expediente, verdad 'jurídica objetiva'. En síntesis, como lo plantea Ricardo A. Guibourg ("Proceso y verdad", Lexis-Nexis, número especial "Razonamiento Judicial", 2004, pag. 72 y ss), parece tratarse de un mecanismo que excluye proveerse de una imagen de los hechos tal como sucedieron: ni siquiera de como yo supongo que debieron haber sucedido; sino como me siento obligado a decir que sucedieron con ajuste a la prueba presentada, a su interpretación con ajuste a normas, y cotejadas una y otra con un sistema de presunciones de fuente legal. Me parece feliz el término empleado por Guibourg para referirse al mejor de los resultados posibles: *plausibilidad conjetural*.

Los jueces que nos desempeñamos en especialidades ajenas al derecho penal no tenemos en dis-

ponibilidad al cuerpo del delito, o al cadaver que habla y narra a través de su autopsia. Todo aquello a lo que podemos acudir está comprometido por subjetividades e intersubjetividades. Yo le puedo asignar un singular valor convictivo acerca de hechos al intercambio epistolar formal, pero el mensaje que contiene la carta documento no me puede ilustrar sobre la credibilidad de quien lo formula; ni sobre su idoneidad para exponer aquello que lo favorezca y omitir u ocultar lo perjudicial a sus intereses. Con el mismo criterio, puedo apoyarme en una pericia formalmente impecable, pero que puede haber sido elaborada desde la usina de producción de 'verdades objetivas' que haya aportado una de las partes (cuestión ésta tan presente en las pericias contables, por ejemplo). O sostenerme en uno o algunos de los testimonios, aún cuando las contradicciones entre testigos suponen que "*alguien miente; alguien se equivoca; alguien tiñe su declaración con sus emociones, intereses o interpretaciones*" (Guibourg, ob.cit.)

Las honestísimas propuestas superadoras, por ejemplo las de Dworkin o las de Nino, no parecen suministrar, por ahora, criterios generales y válidos para la adaptación axiológicamente adecuada de la sentencia. Hasta tanto ello suceda, yo prefiero reconocer mis limitantes, y no pretender que los hechos hayan ocurrido como mi sentencia debe decir que sucedieron. Valga esto para explicar a los destinatarios de mis sentencias que este resultado final del litigio no cancela totalmente ni mis incertezas ni mis dudas. Y que mi franqueza no debe ser entendida como debilidad sino como toma de conciencia.

A mi me parece conveniente y hasta necesario que los jueces reconozcamos nuestras dificultades e impotencias; especialmente cuando la solución es de naturaleza normativa, y su generación corresponde a otros poderes del Estado. Salir de la absurda admisión de que hechos y derecho son aquello que los jueces dicen que son es, también, un *iter* necesario en el proceso de democratización de la justicia. ♦



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

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

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

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

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS DE ROSARIO

Jornadas de análisis y debate: “Estado de crisis y perspectivas de la Justicia Laboral”

LUGAR: AUDITORIO DE LA CASA DEL FORO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE ROSARIO
(Bvrd. Oroño 1542- Rosario)

LUNES 3 DE OCTUBRE DE 2005
(a partir de las 14 hs.)

APERTURA (14 hs.)

DISERTACIÓN (14.15 hs.)

“ANTECEDENTES Y FINES DE LA CREACIÓN DEL FUERO LABORAL”. “PERFIL Y ROL DEL JUEZ LABORAL EN UN ESTADO DEMOCRÁTICO DE DERECHO Y EN EL CONTEXTO DE UNA SOCIEDAD INJUSTA”.

Disertante: Dr. Mario Elffman (Docente Universitario de Derecho del Trabajo y de la S.S. UBAy Juez Nacional del Trabajo en la Capital Federal).

PANEL I (15 hs.)

“LA JUSTICIA LABORAL VISTA DESDE LOS TRABAJADORES”

Panelistas:

Sr. Juan Nucci (Secretario General de la Asociación Tribunales de Trabajadores del Poder Judicial).

Sr. Victorio Paulón (Secretario General de la U.O.M. Seccional Villa Constitución).

Sr. Carlos Ghioldi (Sec. Gremial de la Asociación de Empleados de Comercio de Rosario).

DEBATE

Moderadora: Dra. Susana Treviño

INTERVALO (16.30 hs.)

PANEL II (17 hs.)

“CRISIS Y PERSPECTIVAS: ASPECTOS INSTITUCIONALES Y POLÍTICOS”

Panelistas:

Dr. Víldor B. Garavelli (Abogado Laboralista - Miembro del Directorio del Colegio de Abogados de Rosario por el Movimiento de Abogados. Asesor Sindical. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario).

Dr. Alberto S. Chacama (Abogado Laboralista. Asesor de Empresas – Presidente del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Rosario).

Dr. José D. Machado (Vocal de la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Santa Fe. Docente Universitario de Derecho del Trabajo y S.S. Fac. de Cs. Jurídicas y Sociales de la U.N.L.).

DEBATE

Moderador: Dr. Diego F. Boglioli

LUNES 17 DE OCTUBRE DE 2005
(a partir de las 14 hs.)

APERTURA (14 hs.)

DISERTACIÓN (14.15 hs.)

“AJUSTE DE LAS SENTENCIAS A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y A LAS NORMAS CONSTITUCIONALES E INTERNACIONALES DE DD.HH. Y CONVENIOS DE LA O.I.T.”.

Disertante: Dr. Moisés Meik

PANEL III (15 hs.)

“CRISIS Y NECESIDAD DE REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL (LEY 7945)”.

Panelistas:

Dr. Jorge Elizondo (Abogado Laboralista –Asesor de diversos gremios– Docente universitario de Derecho del Trabajo. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario).

Dr. Nicolás Vitantonio (Vocal de la Sala II y Presidente de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Santa Fe).

DEBATE

Moderadora: Dra. Claudia Stern

INTERVALO (16.30 hs.)

PANEL IV (17 hs.)

“LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DOMINANTES A NIVEL LOCAL. ANÁLISIS, COINCIDENCIAS Y DISIDENCIAS”.

Panelistas:

Dr. Norberto Ferrari (Abogado Laboralista. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario)

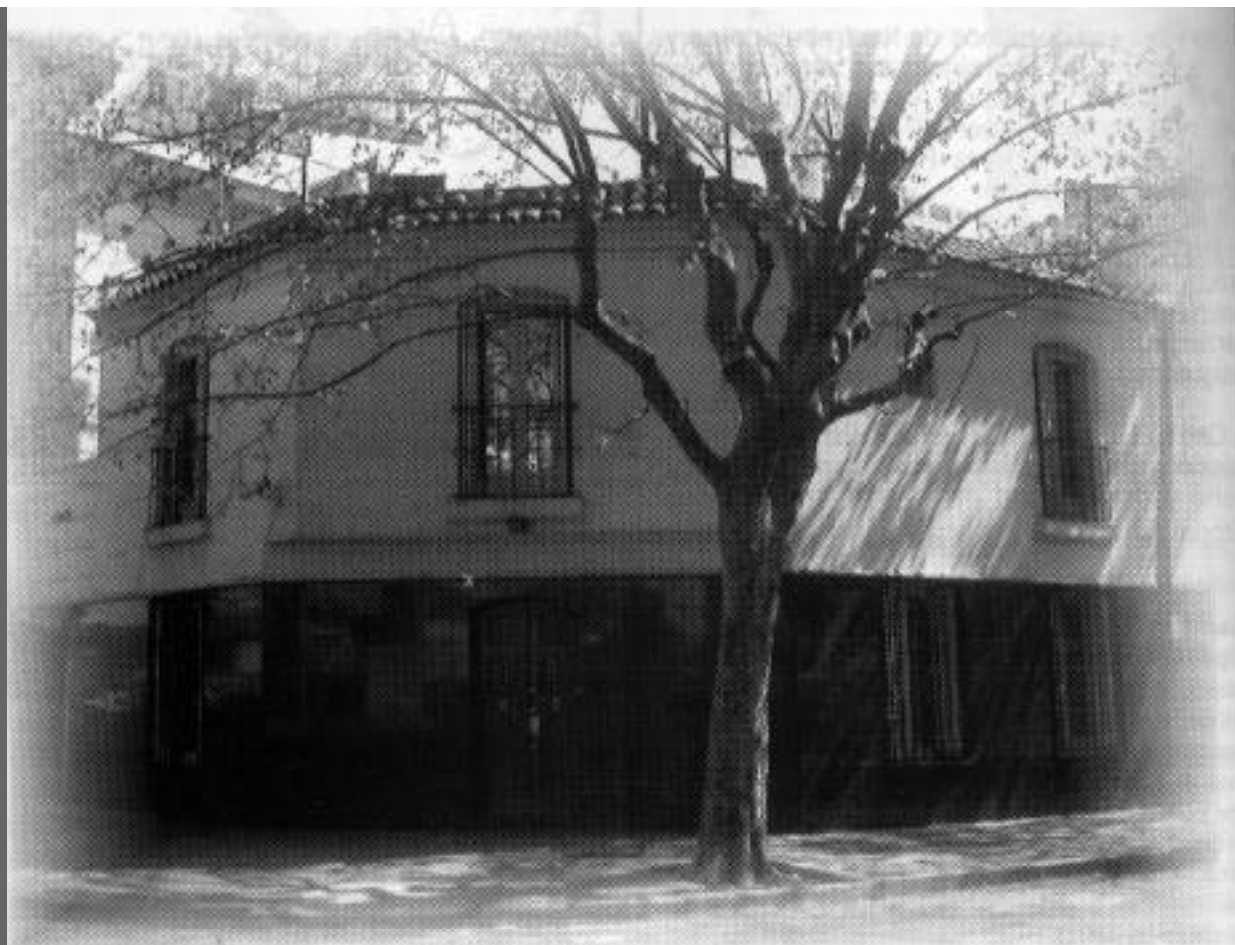
Dr. Jorge Elías (Abogado Laboralista – Asesor de diversos gremios – Miembro de la Comisión de análisis de la legislación laboral argentina designado por el Sr. Ministro de Trabajo y Empleo de la Nación).

DEBATE

Moderadora: Dra. Diana Álvarez

Entrada libre y gratuita

SE ENTREGARÁN CERTIFICADOS DE ASISTENCIA



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

Concursos y quiebras

**Concursos proveídos y quiebras decretadas
durante el período 01-05-05 al 30-09-05**

CONCURSOS

Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.	Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.
ALCARRIA CHICOTE MIGUEL s/Concurso	17/33	INTERNATIONAL CENTER FOOD s/Concurso	4/7
AMERICAN FALCON SA s/Concurso	18/35	JORGE A. GUERRA s/Concurso	11/21
AREVALO MARTA AMELIA s/Concurso	15/30	KRUGLIANSKY JORGE MIGUEL s/Concurso	18/36
B DE T SA s/Concurso	12/24	LACH LEON s/Concurso	25/49
BASCOY GABRIEL s/Concurso	19/37	LINEA 22 SA s/Concurso	12/23
BASCOY SA s/Concurso	19/37	LOUCEN INTERNATIONAL SA s/Concurso	16/32
BAUD MOL s/Concurso	6/12	MATTULICH SAIC s/Concurso	5/9
CANTERAS ZAFIRO SA s/Concurso	18/35	MT&M SA s/Concurso	7/14
CELERITAS SA s/Concurso	3/6	NOVA DONNA S.R.L. s/Concurso	10/19
CEREALTIM s/Concurso	10/19	OBLAK HNOS SA s/Concurso	6/12
CEREALTIM s/Concurso	10/19	OSMATA s/Concurso	9/17
COLEGIO DE FAMILIA SRL s/Concurso	7/14	OSTRILION SACEI s/Concurso	10/19
COMPAÑIA BELGA ACEROS SA s/Concurso	13/25	PAMPEANO GROUP s/Concurso	20/39
CONSTRUCTORA SOLER SA s/Concurso	24/48	PEREIRA ROBERTO s/Concurso	18/36
DE STEFANO LUIS s/Concurso	22/43	PETROFULL SRL s/Concurso	7/14
DEPORMAR SRL s/Concurso	19/38	PIÑEIRO ELENA MARIA s/Concurso	25/49
DIHUEL SA s/Concurso	20/39	PITAS SRL s/Concurso	24/48
DORATO ERNESTO ARTURO s/Concurso	12/24	RODRIGUEZ ANGELICA s/Concurso	5/10
ECOURBAN SA s/Concurso	5/9	SADECO S.A. DE CONSTRUCCIONES	
ENAN SA s/Concurso	21/41	s/Concurso	12/24
ESTABLECIMIENTO METALURGICO		SOUTO AMELIACRISTINA s/Concurso	12/23
BURSZTYN SA s/Concurso	9/17	SOUTO AMELIACRISTINA s/Concurso	20/39
ESTEVEZ BENIO s/Concurso	5/10	SPUTORE G s/Concurso	6/12
FUNDACION COLEGIUM s/Concurso	20/40	SUCESION DE PERRONE HECTOR	
GARBIN SA s/Concurso	6/11	ANTONIO s/Concurso	15/30
GIOIA MARCELO s/Concurso	26/52	TEB SRL s/Concurso	4/7
HOSTAL DE ARECO SA s/Concurso	11/22	TRANSPORTES DEL TEJAR SA s/Concurso	22/43
HOTEL PRESIDENTE SA s/Concurso	19/37	TURIMAR SA s/Concurso	19/37
INGEOMA S.A. s/Concurso	11/21	VICTORIO CARNELLO E HIJOS SA s/Concurso	18/35

QUIEBRAS

Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.	Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.
ACHERA SRL s/Quiebra	12/24	AKTEON SA s/Quiebra	15/29
ADES ALBERTO s/Quiebra	20/39	ALBIE DANIEL OSVALDO s/Quiebra	21/41
ADRIMAR SRL s/Quiebra	17/33	ALBIZZATE SA s/Quiebra	7/14
ADROP SA s/Quiebra	21/41	ALBLIZ SA s/Quiebra	21/41
AGROPECUARIA DEL SUDESTE SA s/Quiebra	19/38	ALMIRON CARLOS EDUARDO s/Quiebra	24/48
AGUSTI S.A.A.I.C.I.F.I.E. s/Quiebra	22/43	ALTAMIRANO MANUELA s/Quiebra	23/46
AJA FERNANDEZ ALEJANDRO s/Quiebra	2/3	ALVAREZ DOMINGO s/Quiebra	4/8

Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.	Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.
AMELUX S A s/Quiebra	18/36	COMPARTUR SRL s/Quiebra	22/44
AMERICAN PETROL SA s/Quiebra	15/30	CONECTEL TELECOMUNICACIONES SA s/Quiebra	11/21
ANCLAMAT SA s/Quiebra	10/20	CONFITERIA SAN FRANCISCO SRL s/Quiebra	26/51
ARDECCO SRL s/Quiebra	16/31	CONSTRUCCIONES METALURGICAS ZANELLO SA s/Quiebra	20/40
ARENERA CASALONE HNOS SRL s/Quiebra	26/52	CONSTRUCCIONES METALURGICAS ZANELLO SA s/Quiebra	20/40
ARGENTINA s/Quiebra	12/24	CONSTRUCCIONES SAINT MICHEL SA s/Quiebra	23/46
ARGUELO BLANCA ESTHER s/Quiebra	26/52	CONSTRUGAS SRL s/Quiebra	21/42
ARIBBAS MARIA ROSA s/Quiebra	17/33	CONSTRUTEENO SA s/Quiebra	12/23
ARON MITELBERG s/Quiebra	9/18	COPPOLA EDUARDO ALFREDO s/Quiebra	1/1
BAIRES POST SRL s/Quiebra	20/40	COPYSTAR SA s/Quiebra	14/27
BAJRAJ HAYDEE RAQUEL s/Quiebra	9/17	CORDOVANA JUAN CARLOS s/Quiebra	7/13
BALLESTEROS ANIBAL ALBERTO s/Quiebra	20/40	CORSEERIA INFORMAL SRL s/Quiebra	19/37
BANCO SAN MIGUEL COOP LTDO s/Quiebra	19/38	COSENTINO PABLO s/Quiebra	5/9
BARC PETROL s/Quiebra	5/10	CREDIT HOUSE SA s/Quiebra	21/42
BARDA NEGRA SA s/Quiebra	18/36	CRISAN SA s/Quiebra	9/18
BATRONI NORA MARIA s/Quiebra	26/52	CUERO CLUB SRL s/Quiebra	3/5
BATRONI NORA MARIANA s/Quiebra	26/52	CUIDAR SALUD S.A. s/Quiebra	4/7
BAVIPE SA s/Quiebra	4/7	CVR TORNERIA SRL s/Quiebra	11/22
BAVIPE SA s/Quiebra	4/7	CHOI JOON SIK s/Quiebra	4/7
BECERRA JULIO RUBEN s/Quiebra	4/7	D'AGOSINO MUEBLES SA s/Quiebra	24/48
BEFRAY SA s/Quiebra	11/21	DALL ORSO ANIBAL RODOLFO SA s/Quiebra	11/22
BELOWAY INTERNACIONAL SA s/Quiebra	7/14	DANIEL ALBERTO GUSTAVO s/Quiebra	22/43
BELLAC SA s/Quiebra	11/22	DATOS SA s/Quiebra	19/37
BELLIZZI JORGE H s/Quiebra	19/38	DATTOLI SA s/Quiebra	24/47
BERKENSTADT OSCAR SEGISMUNDO s/Quiebra	26/51	DAVISON ALEJANDRO MARTIN s/Quiebra	23/45
BINCOVICH ELENA GRACIELA s/Quiebra	20/40	DDH DESARROLLO DE HIPOTECAS SA s/Quiebra	13/25
BLANTEX SRL s/Quiebra	26/52	DE GOMOWA SRL s/Quiebra	13/25
BLANTEX SRL s/Quiebra	26/52	DE PAOLA VILMA MARIA s/Quiebra	9/18
BLOISE DE VIVES MARIA JULIA s/Quiebra	20/39	DE SOUZA CAMPIÑA EDUARDO s/Quiebra	26/52
BON APETIT SA s/Quiebra	20/40	DE VITO SILVINA LAURA s/Quiebra	11/22
BONART SACIF s/Quiebra	5/10	DERIS SA s/Quiebra	14/27
BOSIO LAURA VALENTINA s/Quiebra	15/29	DIAZ ORTIZ VERONICA s/Quiebra	15/29
BOSKOOP SA s/Quiebra	10/20	DIDIM SA s/Quiebra	9/18
BUEN VIAJE SA s/Quiebra	16/31	DIRECCION ASISTIDA SA s/Quiebra	26/52
BUENASIA SA s/Quiebra	14/27	DOCIMO FRANCISCO PABLO s/Quiebra	10/19
C R I ARGENTINA SA s/Quiebra	10/19	DOMBS SRL s/Quiebra	3/5
CABITEL SA s/Quiebra	14/28	DONA MIGUEL s/Quiebra	7/13
CACCIATORI CLAUDIA MARGARITA s/Quiebra	26/51	DOS GRUPOS SA s/Quiebra	1/1
CAMARONES SA s/Quiebra	19/38	DREAMLAND SA s/Quiebra	11/22
CAMPANA MIGUELANGEL s/Quiebra	20/39	ECOMAD CONSTRUCCIONES PORTUARIAS SACIFI s/Quiebra	19/38
CARLOS FERNANDO CASTRO Y ASOC SA s/Quiebra	19/37	EL CUERVO MADERO SRL s/Quiebra	13/25
CASA MARTINEZ SRL s/Quiebra	26/51	EMBRAGUES HD SA s/Quiebra	25/49
CASTOR LEON ALVARO s/Quiebra	19/38	EMPRESA CENTRAL EL RAPIDO SATA s/Quiebra	22/43
CETECO ARGENTINA SA s/Quiebra	19/37	EMPRESARIO SRL s/Quiebra	11/22
CIA FINANCIERA FLORES SA s/Quiebra	20/39	EQUITRON SA s/Quiebra	26/51
CIA RIO CEREAL DE EXPORTACION E IMPORTACION SA s/Quiebra	10/20	ESPIÑEIRAADRIANA ALEJANDRAS/Quiebra	13/25
CICARE ALFREDO s/Quiebra	15/30	ESTABLECIMIENTO FIDEERO VERBANO s/Quiebra	18/35
CLEMENTI EDGARDO HECTOR s/Quiebra	14/28		
CLINICIEN SISTEMA DE SALUD SA s/Quiebra	19/37		
COLMI SA s/Quiebra	12/24		
COLUCCI ANGELANIBAL s/Quiebra	26/52		

Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.	Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.
ESTACION DE SERVICIO PUERTO NUEVO SA s/Quiebra	12/24	INSTITUTO OFTALMOLOGICO CORDOBA SRL s/Quiebra	19/37
ESTIRPE SA s/Quiebra	6/12	INSTITUTOS ANTARTIDA SA s/Quiebra	20/40
EUTRON SA s/Quiebra	22/43	INTERNET ARGENTINA SRL s/Quiebra	13/25
EWEL SA s/Quiebra	11/21	INTERQUIN SA s/Quiebra	26/52
EX WORKS SA s/Quiebra	24/47	JOSE FERRARINI S A C I s/Quiebra	7/13
EXEMPLA COMPAÑIA ARGENTINA DE SERVICIOS SRL s/Quiebra	17/33	JOSE LIBERMAN s/Quiebra	25/50
EXPRESO FLORIDA S A s/Quiebra	19/37	JUBAES S A s/Quiebra	18/35
FAISER SRL s/Quiebra	13/26	JUDELEWSKI SERGIO ISAAC s/Quiebra	21/41
FARMORE SRL s/Quiebra	16/31	JUNIN 1721 SRL s/Quiebra	17/33
FELIZI ERNESTO ARIEL s/Quiebra	26/51	LA FRAGUA SRL s/Quiebra	25/49
FEMISAN SRL s/Quiebra	15/30	LABORATORIOS DATSA SA s/Quiebra	13/25
FERNANDEZ JUAN s/Quiebra	10/25	LAGORIO ARGENTINA SA s/Quiebra	15/29
FERNANDEZ ROSARIO s/Quiebra	20/39	LAMI NORTE SA s/Quiebra	4/7
FIGOLI ADRIANA ELISA s/Quiebra	16/32	LAS BAYAS SCA s/Quiebra	1/1
FISCHETI JORGE PASCUAL s/Quiebra	5/9	LE TECHNICE SA s/Quiebra	7/13
FOCARACCIO JOSE LUIS s/Quiebra	15/30	LEATHER TAP SRL s/Quiebra	13/25
FRANCISCO ANDRES APARICI s/Quiebra	15/29	LEATHER TAP SRL s/Quiebra	13/25
FRANK GUILLERMO s/Quiebra	13/26	LEE JI WON s/Quiebra	10/19
FRARE SERGIO s/Quiebra	21/41	LF SA s/Quiebra	26/52
FULL CLEANING SRL s/Quiebra	11/21	LINEAS AEREAS ARGENTINAS s/Quiebra	22/44
FUNDACION PARA LA PROMOCION DE SALUD SA s/Quiebra	16/31	LITVAK GERARDO ADRIAN s/Quiebra	26/52
GALLIGO MARTÍN ALBERTO s/Quiebra	8/15	LUBOMAR SA s/Quiebra	5/9
GARCIAANA CRISTINA s/Quiebra	24/47	LUDDEK MARIA ELENA s/Quiebra	11/22
GERMAN LOPEZ & CIA s/Quiebra	7/14	LUMICOLOR SA s/Quiebra	15/30
GIANNASTASIO CARLOS ALBERTO s/Quiebra	23/46	MADERERAS MITRE SA s/Quiebra	22/44
GIANNASTASIO CARLOS ALBERTO s/Quiebra	23/46	MANUFACTURA DE CINTAS INDUSTRIALES s/Quiebra	21/41
GIL MARIÑO ALCIDES s/Quiebra	26/51	MANZORRO ALBERTO s/Quiebra	23/46
GOMEZ EVANGELINO s/Quiebra	24/47	MARIAHUE SA s/Quiebra	13/26
GOREN LEONIDAS s/Quiebra	5/9	MARTINEZ MARIA ROSA s/Quiebra	11/21
GOURMELIS SRL s/Quiebra	16/31	MATAFUEGOS SEGURIDAD SRL s/Quiebra	12/24
GRINFA SA s/Quiebra	8/16	MATAR CARMEN BEATRIZ s/Quiebra	4/7
GUANTANAMERA SA s/Quiebra	13/26	MEDIKOS SA s/Quiebra	8/15
GUERCI ALBERTO DUILIO s/Quiebra	26/51	MELLICOVSKY S A s/Quiebra	9/18
GURTAVOY AMALIA GRACIELA s/Quiebra	5/9	MENDEZ ENRIQUE AÑLBERTO s/Quiebra	13/26
GUSTAVINO GLADYS NANCY s/Quiebra	19/38	MENDEZ RICARDO SEBASTIAN s/Quiebra	24/47
GWF PERSONAL EVENTUAL SA s/Quiebra	1/1	MESLAND SA s/Quiebra	21/42
HEREDIA FALBO DANIEL s/Quiebra	19/38	MEZZANO ADRIATICO SA s/Quiebra	3/6
HERMENEGILDO MARTINEZ E HIJOS s/Quiebra	19/38	MICELI BERARDO SA s/Quiebra	23/46
HISTA SA s/Quiebra	22/44	MINERVINO ROBERTO MARIO s/Quiebra	13/26
HMT SA s/Quiebra	17/34	MINUJIN REYNALDO NOE s/Quiebra	23/45
HUSS ESTELLAANALIA s/Quiebra	25/49	MODULOR SA s/Quiebra	21/42
IANNONE FABIAN PABLO s/Quiebra	17/33	MOLINA JORGE s/Quiebra	21/42
IEDID SA s/Quiebra	26/52	MONGELLI HECTOR s/Quiebra	13/25
IEZZI OSVALDO DANIEL s/Quiebra	18/36	MUDANZAS RIVELLO SRL s/Quiebra	26/52
INDUSTRIAS ALCAR SA s/Quiebra	26/51	MUTUAL DE LOS TRABAJADORES DE AFJP DE LA REP s/Quiebra	12/24
INDUSTRIAS CERAMICAS SOLER SA s/Quiebra	24/47	NAPOLI GUSTAVO s/Quiebra	15/29
INFORMATICA Y COMUNICACIONES SA s/Quiebra	18/36	NEGOCIOS GASTRONOMICOS SRL s/Quiebra	11/22
INPRI SRL s/Quiebra	18/35	NOUEAU AUCTION INTERNATIONAL SA s/Quiebra	20/40
INSERT INFORMATICA INEGRAL SA s/Quiebra	4/8	NOVECIENTOS ONCE SA s/Quiebra	24/47
		NOVIPOL SA s/Quiebra	16/32
		NUEVO SANATORIO LANUS SA s/Quiebra	11/21
		NUEVOS TEJIDOS SA s/Quiebra	21/41

Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.	Nombre o Razón Social	Juzg./Secr.
NUÑEZ MARIA DEL CARMEN s/Quiebra	13/25	SERGIO LAPAZ s/Quiebra	8/15
OLEÑUK CAROLINA s/Quiebra	12/24	SERVICAP SRL s/Quiebra	24/47
ORGANIZACION PASQUINELLI SRL s/Quiebra	23/45	SERVICIO AEROPORTUARIO XXI SA	
PAPELERA GENERAL BELGRANO SA		s/Quiebra	15/30
s/Quiebra	18/36	SERVICIOS FUNERARIOS SA s/Quiebra	6/12
PASCALE Y LAQUIS s/Quiebra	19/38	SEVILLANO ANA MARIA s/Quiebra	2/3
PASTORINO DANIEL s/Quiebra	23/46	SIERRA JUAN TOMAS s/Quiebra	23/46
PEDALEANDO S A s/Quiebra	19/37	SIERRA JUAN TOMAS s/Quiebra	23/46
PEREZ GARCIA MARIA PATRICIA s/Quiebra	6/11	SIETE ASES SA s/Quiebra	19/38
PEREZ TEBELE DAID s/Quiebra	4/8	SILUX SA s/Quiebra	13/26
PERICHON JULIO DANIEL s/Quiebra	5/9	SILVA ADRIANA MARGARITA s/Quiebra	15/30
PETRAGLIA ELENA MARIA s/Quiebra	18/36	SILVA NESTOR OSVALDO s/Quiebra	5/4
PETROBAIRES SA s/Quiebra	25/49	SILVEYRA PEDRO LUIS s/Quiebra	24/48
PIRILLO HERMANOS SAIC s/Quiebra	14/28	SOCKET SA s/Quiebra	11/21
PIROYANSKY ADRIAN MARIO s/Quiebra	11/21	SODEROS UNIDOS INDEPENDIENES	
PITURRO DANIELALEJANDRO s/Quiebra	6/12	DEL OESTE SRL s/Quiebra	21/41
PLANET SERVICE SA s/Quiebra	9/18	SOFTLEADER SA s/Quiebra	13/25
PLASTICOS STOLL SA s/Quiebra	14/27	SORIA MARIA EMA s/Quiebra	10/19
PLAZA VENEZIA SA s/Quiebra	23/45	SOSA LUIS GABRIEL s/Quiebra	21/41
PODESTA JORGE LUIS s/Quiebra	6/11	STIRPARO LAURA SILVIA s/Quiebra	21/42
POLITER SRL s/Quiebra	9/18	STORAGE SYSTEMS SA s/Quiebra	19/38
PRATA MANUEL ENRIQUE s/Quiebra	1/1	SUBOR S A s/Quiebra	23/46
PROHOTUR SA s/Quiebra	13/26	SUBOR SA s/Quiebra	23/46
PROTECCION PRIVADA DE SALUD SA		SUCESION DE OKUNIS OSCAR SILVERIO	
s/Quiebra	24/47	s/Quiebra	20/40
PROYECCION ESTUDIO INTEGRAL DE		SUKAN SA s/Quiebra	22/43
ASESORAMIENTO EMPRESARIO s/Quiebra	11/22	SUPER OESTE SA s/Quiebra	8/15
PUCHE LOPEZ Y CIA s/Quiebra	18/36	SURI NET SA s/Quiebra	26/51
QUIBUS ANTONIO s/Quiebra	10/19	TALLERES NAVAÑLES SERVINEL SRL	
QUINTANA MARCELA MARIA s/Quiebra	4/7	s/Quiebra	13/26
RECBARREN CARLOS RICARDO s/Quiebra	18/35	TECNOALUMINIO SRL s/Quiebra	18/36
RECICLADOS ECOLOGICOS SRL s/Quiebra	8/15	TECNOCAN SA s/Quiebra	14/28
RELADER SA s/Quiebra	1/2	TECNOFAR SA s/Quiebra	23/46
RIMBOY SA s/Quiebra	16/32	TECNOQUIMICA SAIC s/Quiebra	13/26
ROBERTO PEREYRA TOURS SA s/Quiebra	18/36	TENANCO SACIFIA s/Quiebra	9/17
RODRIGUEZ MAZIERE CRISTIAN		TER SERVICE SRL s/Quiebra	13/25
GUILLERMO s/Quiebra	3/6	TK INB SRL s/Quiebra	22/44
RODRIGUEZ ROLANDO s/Quiebra	20/40	TOSCANO MARTA BEATRIZ s/Quiebra	13/25
ROEZMA SA s/Quiebra	13/25	TOTH SIC ARIEL MAXIMILIANO s/Quiebra	23/46
ROSMETAL SA s/Quiebra	4/7	TOTH SIC ARIEL MAXIMILIANO s/Quiebra	23/46
ROSSI DE WOLBERG NELIDA VICTORIA		TOULLIER JUAN ALFONSO s/Quiebra	12/24
s/Quiebra	24/48	TOWER RECORDS ARGENTINA SA s/Quiebra	26/52
SALAMIDA DE FALBO MARIA CRISTINA		TRANSPORTE GUERRERO SRL s/Quiebra	16/31
s/Quiebra	14/27	TRANSPORTES MORAS SA s/Quiebra	21/41
SAN ANTONIO DE PADUA SA s/Quiebra	12/24	TRAX SA s/Quiebra	13/25
SAN JOSE PARKING SA s/Quiebra	7/13	ULLISKY DANIEL BERNARDO s/Quiebra	26/52
SAN SALVADOR SAICFYA s/Quiebra	12/24	UTIN DAVID s/Quiebra	13/25
SANCAYET SA s/Quiebra	24/47	VALLE SUR SRL s/Quiebra	25/49
SANTORO NATALIO ARMANDO s/Quiebra	13/25	VASQUEZ NELLY DEL VALLE s/Quiebra	9/17
SAUSE CONSTRUCCIONES SRL s/Quiebra	25/50	VEDOYA EUGENIO s/Quiebra	4/7
SCAGLIARINO CARLOS MARIO s/Quiebra	14/27	VEDOYA EUGENIO s/Quiebra	4/7
SEGESSO RODOLFO ALFREDO s/Quiebra	19/38	VOLONTE DANIEL ENRIQUE s/Quiebra	2/3
SEGMENTO PUBLICIDAD SRL s/Quiebra	13/26	WOLBERG MARCOS s/Quiebra	24/48
SEGUNDINO SRL s/Quiebra	5/9	XEFRON SA s/Quiebra	14/27
SEGURIDAD JAGUAR SRL s/Quiebra	23/45	ZAPPA DANIEL FRANCISCO s/Quiebra	13/26
SEGURIVIGBA SRL s/Quiebra	16/32	ZAPPINO MIGUEL ANGEL s/Quiebra	13/26

XII Congreso del Equipo Federal del Trabajo

Con el objetivo de presentar las Bases Constitucionales para América Latina y el Caribe, se realizó durante los días 25 y 26 de agosto de 2005, en el Salón Illia del Honorable Senado de la Nación, el XII Congreso Nacional del Equipo Federal del Trabajo. Para el cumplimiento del desafío presentado en el V Foro Social Mundial realizado en Porto Alegre en enero del corriente año, el EFT convocó a 91 autores de diferentes países para preparar ese anteproyecto bajo la consigna de formular las normas desde los Derechos Humanos, con el objetivo de transformar la injusta realidad que reina en la región.

El EFT, al decir de su presidente Dr. Camel Ruben Layún en su discurso inaugural, *"plasma con este Congreso el sueño de aportar operativamente a la integración latinoamericana-caribeña"*

El Congreso contó con la presencia en calidad de expositores extranjeros invitados especialmente a don Helios Sarthou, de Uruguay y Manuel Zaguirre, secretario general de la Unión Sindical Obrera, y Francisco Javier San Martín, presidente del Consejo General de Consejos Oficiales de Graduados Sociales, de España.

Tras las exposiciones y el trabajo en comisiones se arribó a las siguientes conclusiones:

A. Conclusiones del Marco general:

1. Las decisiones en los procesos de integración requieren de un marco normativo justo, que respete los derechos básicos fundamentales. He aquí la relevancia de las Bases y el motivo del esfuerzo. Es un tema de y para latinoamericanos que piensen como tales y trabajen para la Patria Grande. Por lo tanto, los primeros cambios son morales y culturales y consisten en pensar en la común identidad, superando las discordancias,

integrándonos a partir de la solidaridad, cooperación y justicia social.

2. Hay que plantearse desde dónde miramos el mundo cuando analizamos las Bases constitucionales, las cuales deben interpretarse desde los derechos humanos y los valores que contienen. Corresponde adelantarnos para internalizar valores: la justicia social, la cooperación y la solidaridad. Esta es una construcción jurídica que debe debatirse con los distintos sectores más vulnerables, para buscar un fuerte cambio que sirva de sustento para la operatividad de la Constitución Latinoamericana. Este es el lado moral de la cuestión social, porque con los discursos no alcanza. En América Latina hay 222 millones de pobres y 96 millones son indigentes. Hay que producir hechos. Si miramos la realidad de América Latina, las Bases sirven para resistir, porque se puede alambrear jurídicamente una idea: dignidad a su población. Teniendo en cuenta la estadística mencionada, consideramos que las personas que no son indigentes y hacen frente a sus necesidades tienen la responsabilidad de reclamar la efectividad de los derechos constitucionales y de los controles legales. Estas Bases Constitucionales requieren instituciones abarcativas y, en lo que nos ocupa, que consideren al trabajo en su aspecto medular y central. Están destinadas a la conformación de un nuevo contrato social integrador desde una perspectiva sistémica. En la presentación de la obra se destaca un pensamiento de Pascal: "Nada es más fuerte que una idea cuyo tiempo ha llegado". Precisamente, estas ideas bases se formulan y entregan como herramientas transformadoras, para discutir, repensar, criticar y reformular con la finalidad de servir como camino posible a un continente distinto, a un territorio de la esperanza, a un continente de la dignidad y de la inclusión social, con

identidad propia y diseñada desde los derechos humanos.

3. Luego de haber presentado las Bases Constitucionales para América Latina y el Caribe, es decisión de El Equipo Federal del Trabajo difundir las mismas en todas las provincias argentinas y en los países latinoamericanos.

3.1. En Argentina, al lado del Foro de Estudios Sociales (2005-2006) se organizarán Foros Temáticos sobre las Bases Constitucionales y los temas tratados para buscar esfuerzos con entidades u organizaciones que se interesen de cada tema.

3.2. En América Latina y el Caribe, las Bases se difundirán mediante las entidades adheridas a la ALAL (Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas), las asociaciones sindicales representativas, las Universidades, los Colegios Profesionales. Cuando las Bases sean analizadas y discutidas, el Equipo espera la devolución de lo actuado para realizar un nuevo esfuerzo doctrinario, incorporando las críticas y objeciones.

3.3. La propuesta debe llegar el 7 y 8 de septiembre a los embajadores de la OEA que se reunirán en la ciudad de Buenos Aires para ultimar los detalles de la Declaración de los Presidentes en la Cumbre de las Américas.

4. Estas Bases Constitucionales están destinadas a la conformación de un nuevo contrato social integrador desde una perspectiva sistémica, para elevar la línea de la dignidad de todo habitante

de esta Tierra de la Esperanza, por lo que se entregan como herramientas transformadoras.

Este Congreso acepta el compromiso, lucha y desafío de cambiar esta realidad, donde la plena educación se presenta como objetivo insoslayable e impostergable. Con dicho motivo, se incorporará a la bibliografía y unidades temáticas de las cátedras universitarias estas Bases Constitucionales. Lo mismo se hará en las demandas judiciales y en las sentencias.

5. Agradeciendo la ayuda de SOTERMUN (Solidaridad con el Tercer Mundo), de España, de inmediato nos pondremos a traducir las Bases al portugués para difundirlas en Brasil, contando para esa tarea con la especial colaboración de la Ordem dos Advogados do Brasil.

B. Conclusiones de las Comisiones

1. **Taller: Elementos para la integración regional:** Impulsar desde cada lugar de trabajo y entorno la difusión y discusión de las Bases Constitucionales para la integración de América latina y el Caribe.

Afianzar los organismos ya existentes de integración regional como paso previo para la constitución de la Unión Latinoamericana y el Caribe.

Trabajar para la elevación de la autoestima de los pueblos que tienen intacta la capacidad de decir basta a la injusticia. En materia educativa fomentar la unificación de criterios para la formulación de planes de estudio y el intercambio de estudiantes entre los países de la región. Incorporar a la bibliografía y unidades temáticas de las cátedras

universitarias estas bases constitucionales. Aprovechar los medios de difusión y comunicación alternativas formales e informales para la difusión del ideario y el plan de acción que tiene este proyecto. Trabajar líneas comunes para combatir el desempleo, discriminación, exclusión social, pobreza e indigencia como cuestiones preocupantes que no admiten postergación. Trabajar por una cultura sin discriminación que acepte al otro como es y no como nosotros queremos que sea.

2. **Taller: Trabajo Decente:** Es incompatible la ausencia del Estado con el trabajo decente. Dieron cuenta que resulta inconstitucional la normativa que prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, ya que se sostuvo que debe ser desde los 16 años. El trabajo informal en ciertos sectores como trabajo doméstico, rural (sobre todo aquellos no permanentes), comunidades originarias y de las personas con capacidades diferentes, alcanzan porcentajes significativos de alrededor del 80 al 90 %. La ley 25.345 no ha cumplido los fines para los cuales fue sancionada ya que el Estado no verifica las situaciones de trabajo no registrado que la Justicia pone en su conocimiento.

3. **Taller: Proyección Social**
La realidad no es así, la realidad está así. Y está así no por que ella quiera.
Ninguna realidad es dueña de sí misma. Nuestra lucha es por cambiarla y no acomodarnos a ella" (Paulo Freire). Este Congreso se inscribe en esta primera alternativa, la de la lucha por cambiar la realidad. ♦

Se celebró la Asamblea Anual Ordinaria en la AAL

El 29 de agosto del corriente año, en la sede de la AAL, Viamonte 1668, 1º 3, se desarrolló la Asamblea Anual Ordinaria de nuestra asociación. El Orden del Día de su convocatoria preveía el tratamiento de la Memoria y estados contables, económicos y financieros correspondientes al ejercicio económico comprendido entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005. Fueron elegidos para firmar el acta respectiva los asociados Dres Atilio Librandi y Luis Roa.

Se informó acerca de las actividades cumplidas en el periodo analizado y de los proyectos que tenemos en mira para el siguiente. Al respecto cabe hacer notar que una vez más, nuestra Asociación ha cumplido en forma satisfactoria con sus objetivos fundacionales. De ello da cuenta la Memoria que fue aprobada unánimemente por la nutrida asistencia al acto.

MEMORIA

EJERCICIO ECONOMICO 1de julio de 2004 al 30 de junio de 2005

Señores Asociados:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Uds. a fin de poner a vuestra consideración la documentación correspondiente al ejercicio económico cerrado el 30 de junio de 2005, así como también la presente Memoria en cumplimiento de las disposiciones legales vigente.

Una vez más podemos informar a los Señores Asociados que, en el ejercicio analizado, la actividad de la Asociación de Abogados Laboralistas se siguieron cumpliendo sus objetivos fundacionales, estimando que el año analizado ha resultado muy prolífico desde todo punto de vista. La labor realizada, en cumplimiento de las pautas fundacionales en cuanto a la acción gremial, a la defensa de los derechos de los trabajadores y de los principios generales fundantes del Derecho Laboral, se desarrolló conforme nuestro habitual compromiso. Nuestra actividad se ha desplegado con intensidad creciente en la defensa del pleno ejercicio de las garantías constitucionales. Continuamos en el

sendero de exigir el cumplimiento del ejercicio de una justicia independiente. Hemos incrementado, asimismo, las actividades académicas que nos permiten el cumplimiento de nuestro compromiso de divulgación de nuestra actividad a través de cursos, jornadas, congresos. De igual forma también hemos profundizado nuestras relaciones con otras instituciones profesionales acordes a nuestro compromiso institucional.

Durante este ejercicio se llevaron a cabo las XXXas Jornadas Anuales, entre los días 28, 29 y 30 de octubre de 2004 en la Ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. Esas Jornadas, que contaron con la participación de aproximadamente 200 asistentes, resultaron tener un nivel académico de excepción; contaron con una fluida intervención de los participantes y evidenciaron un interés creciente en los expositores y asistentes en la lucha por la "*PLENA VIGENCIA DEL DERECHO PROTECTORIO*", eje sobre el que giró la actividad académica anual. El éxito obtenido nos compromete aún más con nuestros objetivos.

Durante este período hemos continuado con la realización de congresos regionales, actividad iniciada en el periodo anterior. Esta actividad académica se realizó en conjunto con el Equipo Federal del Trabajo, entidad amiga con quien hemos tomado el compromiso de co-organizar estos encuentros regionales en el futuro. En esta ocasión participó y colaboró, con toda eficiencia en la organización, el Colegio de Abogados de Santiago del Estero, ciudad en la que se desarrolló este II Congreso Regional de Derecho Laboral, los días 28, 29 y 30 de abril de 2004. En esa oportunidad, al igual que en el I Congreso Regional celebrado en Tucumán, se reunieron cerca de 300 participantes de las provincias de Tucumán, Santiago del Estero, Catamarca, La Rioja y Córdoba entre otras. Han participado numerosos jóvenes de reciente graduación y estudiantes. Ello demuestra, una vez más, que la avidez por este tipo de actividad académica se mantiene y denota la necesidad que existe en el interior del país por tener acceso a expositores que les acerquen conocimientos referidos a la defensa del derecho de los trabajadores.

Hemos tenido participación directa en numerosas actividades académicas de nuestra organización propia y también en aquellas que, organizadas por instituciones profesionales amigas, han requerido nuestra intervención.

En este aspecto, hemos tenido participación activa a través de la presentación de ponencias y exposiciones en las siguientes actividades académicas:

- En el mes de agosto de 2004, en el XI Congreso Nacional del Equipo Federal desarrollado en la Provincia de Tucumán.
- El 20 de septiembre de 2004, en la Jornada de Homenaje a Norberto Centeno. "Las Relaciones Laborales en el S. XXI. Fortalezas de la Ley de Contrato de Trabajo, organizada por el Ministerio de Trabajo y desarrollada en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- El 2 de octubre de 2004, Jornada organizada por el Instituto de Derecho de Trabajo del Colegio de Abogados de San Isidro: "La Ley de Contrato de Trabajo a 30 años de su sanción".
- Los días 4, 5 y 6 de noviembre, XXVI Congreso Nacional de Abogados Laboralistas, organizadas por la ABRAT, desarrolladas en Brasilia.
- Los días 12, 13 y 14 de noviembre, Encuentro Internacional de Abogados y Sindicatos, organizado por la Asociación Nacional de Abogados Democráticos de México, en México D.F.
- El 15 de noviembre, presentación el Nuevo Modelo de Relaciones Laborales para el Siglo XXI en el Diplomado de Derecho de Trabajo en México D.F.
- El 16 de noviembre, presentación el Nuevo Modelo de Relaciones Laborales para el Siglo

XXI en la Universidad Metropolitana de México D.F.

- El 18 de noviembre, presentación el Nuevo Modelo de Relaciones Laborales para el Siglo XXI en la cátedra del Derecho del Trabajo y Derecho Social en la Universidad Autónoma de México.
- Los días 27 al 29 de enero de 2005, en el Foro Social Mundial en Puerto Alegre, Brasil "Derecho Social en Tiempos de Globalización. Un nuevo modelo de Relaciones Laborales" y presentación de la ponencia vinculada con los Acuerdos sobre libre comercio y los derechos laborales".
- El 12 de abril, se participó en la sesión de la Comisión de Redacción sobre el Proyecto de ley sobre honorarios de Abogados y Procuradores en la Comisión de Legislación General del Senado de la Nación.
- El 14 de abril, en la Mesa Redonda realizada en el marco del Foro Permanente para la Defensa del Fuero del Trabajo, realizada en el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, sobre Justicia del Trabajo en el Siglo XXI. Cuestiones de competencia.
- Los días 27 al 30 de abril se expuso el Nuevo Modelo de Relaciones Laborales para el Siglo XXI en el Encuentro Temático Sectorial, Rama Juristas, en el IV Encuentro Hemisférico de Lucha contra el ALCA, desarrollado en La Habana, Cuba.
- El 5 de mayo, se participó en una mesa redonda sobre Libertad Sindical – Hacia un nuevo modelo de Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho de Lomas de Zamora.
- El 6 de junio, III Encuentro de Derecho Laboral y Conciliación, sobre el tema Violencia Laboral.

- El 16 de junio, Encuentro organizado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidad del Ministerio de Trabajo.
- El 18 de junio, Mesa Redonda, Empleo, Salario y Distribución del Ingreso en Argentina, en la Universidad de Rosario,
- El 25 de junio, Panel sobre El Futuro del Derecho del Trabajo a la luz de los últimos fallos de la Corte Suprema, en el Colegio de Abogados de San Isidro.

Las actividades académicas han continuado en un ritmo creciente durante el presente ejercicio. Además de los cursos de profundización en el estudio de diversos temas de nuestra materia que, desde hace muchos años se vienen dictando tradicionalmente los días martes en nuestra Asociación, se sumaron cursos los días miércoles y los jueves. Es decir que durante este ejercicio se dictaron doce cursos y cuatro talleres. Ha resultado un total acierto, una vez más, el dictado de actividades académicas destinadas a aquellos que se asoman al ejercicio profesional en esta rama del derecho. El desarrollo de nuestros cursos ha satisfecho ampliamente las expectativas puestas en ellos, tanto desde el punto de vista del compromiso de los expositores, como de la mayoritaria participación de los asistentes.

También se realizaron, en nuestra sede, Mesas Redondas y Charlas sobre temas de actualidad. Tuvimos el honor de recibir en nuestra casa al Dr. Rolando Gialdino, quien dio una conferencia sobre "Derecho de los Trabajadores como Derechos Humanos" y al Dr. Carlos Gherzi en una conferencia sobre "Riesgos del Trabajo. La Acción Civil después de Aquino". Ambas actividades con un excelente nivel de exposición y numeroso público asistente.

La Comisión de Jóvenes Abogados Laboralistas, continuó trabajando con empeño y excelentes frutos. En este ejercicio se continuó con el desarrollo del Taller Permanente de Iniciación y Práctica Profesional en el Derecho del Trabajo. Su tarea se ha visto premiada con el compromiso de los expositores y la gran afluencia de asistentes. Nuevamente felicitamos a nuestros Jóvenes Laboralistas. Resulta evidente que nuestro camino ya tiene numerosos nuevos caminantes comprometidos firmemente en la defensa de los principios fundantes de nuestra Asociación.

Al igual que en ejercicios anteriores, tenemos la satisfacción de comunicarles que toda nuestra actividad académica ha contado con excelente recepción tanto entre los profesionales, jueces y funcionarios del poder judicial convocados como expositores, como entre los asistentes asociados y no asociados, lo que se ha plasmado en un pleno éxito desde lo institucional, académico y también en lo económico.

A fin de ahondar aún más nuestra actividad académica en procura de difundir los principios fundantes del derecho protectorio, hemos proyectado implementar el dictado de una Maestría en Derecho Social y Laboral a dictarse en la Universidad de Buenos Aires, encontrándose en periodo de elaboración su plan de estudios.

Durante este ejercicio continuamos desarrollando una intensa relación con la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Fuimos recibidos, en varias oportunidades, por sus autoridades. En esas ocasiones, manifestamos nuestra preocupación por varios asuntos referidos al funcionamiento del Fuero del Trabajo.

También hemos concurrido a varias entrevistas en el Ministerio de Trabajo donde se continuó dis-

cutiendo en profundidad, temas referidos a la competencia del fuero del trabajo en los Concursos y Quiebra del empleador, la Ley de Riesgos del Trabajo, el funcionamiento del SECLO, entre otros.

En el Ministerio de Justicia se nos volvió a otorgar audiencia, oportunidad en la que renovamos nuestros reclamos por la recuperación de la competencia del fuero del trabajo en caso de concurso y quiebra del empleador, a la necesidad de designación de jueces y camaristas por las múltiples vacancias que se verificaron. Se planteó asimismo la necesidad de continuar con la remoción de los integrantes de la Corte Suprema de Justicia involucrados en la gestión anterior.

En el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, somos miembros integrantes del Consejo Consultivo de la Sociedad Civil y Foro Consultivo Económico y Social del MERCOSUR, habiendo asistido a varios plenarios que se desarrollaron para el debate de temas que hacen a nuestro interés.

Durante este ejercicio continuamos estrechando las relaciones con distintas instituciones y organismos, tal el caso del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, la Asociación de Abogados de Buenos Aires, la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación, la Asociación Judicial Bonaerense y la Federación Judicial Argentina, el Equipo Federal de Trabajo. Hemos iniciado relaciones institucionales con Abogados Laboralistas Uruguayos Asociados (AULA), encontrándose al cierre de este ejercicio pendiente de realización una jornada en la ciudad de Colonia, Uruguay con el fin de tratar aspectos de derecho individual y colectivo con colegas de ese país y con la participación del Equipo Federal de Trabajo.

Nuestra participación en el Foro Permanente de Defensa de la Justicia del Trabajo, ha mantenido un crecimiento confirmativo de la necesidad y acierto de su conformación. En dicho marco participamos en el acto de constitución formal del Foro que se realizó en el Colegio Público de Abogados el 5 de octubre y en la Jornada de Defensa del Fuero, realizada el 14 de abril.

El 7 de julio del corriente ejercicio conmemoramos, con un acto desarrollado en el Salón Dorado de la Legislatura de Buenos Aires, el día del Abogado Laboralista. En esa ocasión se desarrolló una mesa redonda con la participación de la Sra. Nora Cortiñas, los Dres. Rodolfo Capón Filas, Teodoro Sánchez de Bustamante y Luis Raffaghelli, con la coordinación del Dr. José María Pizzorno y la organización a cargo del Dr. Adolfo Matarrese. Esta actividad fue muy importante por tratarse de la primera realizada para tal efecto luego del dictado de la ley de la ciudad de Buenos Aires que, a instancia del proyecto presentado por nuestra Asociación, se designó el 7 de julio como día del Abogado Laboralista.

En homenaje a los abogados laboristas desaparecidos y asesinados durante la última dictadura militar se dispuso la colocación de placa en el hall de ingreso de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Se realizó a tal efecto un acto, el 10 de diciembre siendo sus oradores los Dres. Roberto Omar Eiras, Alberto Pedroncini y nuestro presidente Teodoro Sánchez de Bustamante.

Como todos los años, en el mes de diciembre, celebramos la Fiesta de Fin de Año. También en esta oportunidad nos acompañaron nuestros amigos de siempre.

Se elaboraron y difundieron numerosos documentos tales como Declaraciones y Comunicados de

Prensa relacionados a diversos temas vinculados con la defensa de los derechos de los trabajadores, de los abogados laboristas y de la independencia de la justicia del trabajo. Adherimos y somos partícipes del Movimiento No al CIADI, generado en la Asociación de Abogados de Buenos Aires.

En cuanto al órgano de difusión de nuestra Asociación, la revista La Causa Laboral, continuamos con su redacción y edición. Al cierre de este ejercicio se encontraba en distribución el número diecisiete. Sus números se han distribuido a asociados, magistrados y legisladores en forma gratuita. También los hemos entregado a Institutos de Derecho del Trabajo de Colegios de Abogados del interior del país y a entidades amigas de Latinoamérica y Europa por correo electrónico, con excelente recepción. Agradecemos profundamente a aquellos que desinteresadamente han colaborado haciéndonos llegar sus trabajos para incorporarlos a nuestra revista y han colaborado económicamente con las adhesiones a su publicación.

Nuestra página Web se encuentra actualizada y es objeto de numerosas consultas, lo que nos demuestra el gran interés que el ac-

cionar de nuestra Asociación tiene para los profesionales e interesados en nuestra materia.

Durante este ejercicio hemos continuado con el reordenamiento administrativo, contable y financiero de nuestra Institución. Al igual que en ejercicios anteriores hemos incurrido en mayores gastos por el aumento generalizado de los costos y la edición de la revista La Causa Laboral. Debemos recordar a los asociados que nuestra institución no escapa a las consecuencias de la gravedad de la crisis económica por la que atraviesa el país. Ella se patentiza en las permanentes dificultades que tenemos para percibir las cuotas mensuales. Sabemos del esfuerzo que cada uno de nuestros asociados hace para cumplir con sus obligaciones económicas asociativas, por ello agradecemos el cumplimiento de las obligaciones asociativas y vuestro permanente compromiso con nuestra querida Asociación a este respecto. De todas formas, nos place comunicarles que nuevamente cerramos este ejercicio sin otros compromisos de pago que los referidos al funcionamiento operativo del mes de cierre. Los ingresos por cuotas sociales, cursos y jornadas han vuelto a superar los promedios de los ejerci-

cios próximos pasados y ello nos ha permitido hacer frente a las obligaciones que se generan con las múltiples actividades y nos permite proyectar las nuevas actividades que nos impone la actualidad para el mejor cumplimiento de nuestros objetivos.

Continuaremos actuando para defender los principios del derecho del trabajo, del derecho al trabajo y de los derechos de los trabajadores, permanentemente en procura de tutelar a la parte más débil de la relación laboral. Buscamos la aplicación de los principios del derecho el trabajo, a través de una justicia del trabajo que refleje la justicia social.

A todas las entidades, magistrados, funcionarios, profesionales, asociados y a todos aquellos que, con su desinteresada colaboración, nos han acompañado en nuestra gestión y permitido alcanzar los logros de este ejercicio, va nuestro agradecimiento.

A nuestros Asociados va una cordial invitación a ejercer una mayor participación activa en las múltiples actividades que diariamente nos convocan para cumplir con nuestros propósitos fundacionales.

Buenos Aires, 29 de agosto de 2005



SINDICATO ARGENTINO TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FIDEERA

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

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

Jornada del Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo

“La Justicia del Trabajo a 60 años de su creación. Presente y Futuro”.

El 15 de setiembre de 2005 se celebró en el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal una Jornada convocada por el Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo, que contó con la concurrencia de más de trescientas personas, entre magistrados, funcionarios, empleados de la Justicia, representantes sindicales, abogados y público en general.

La Jornada se inició a las 14 horas, con el Acto de Apertura que fue coordinado por el Dr. Guillermo Pajoni, quien informó que se contaba con el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo, destacando asimismo que la actividad había sido declarada de interés parlamentario por la Cámara de Diputados de la Nación. Así también, destacó el recuerdo del Dr. Carlos Alberti, quien fuera presidente del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal y quien permanentemente impulsara y bregara por la constitución y afianzamiento del Foro Permanente. A continuación, la Dra. Nelly Minyersky, vicepresidenta del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal dio la bienvenida a los asistentes y panelistas, resaltando la importancia de la organización lograda en el ámbito del Foro y la preocupación de que luego de sesenta años se tenga que continuar luchando por el sostenimiento de un fuero que ha dado acabadas muestras de su necesidad, legalidad y legitimidad. A renglón seguido, el Dr. Juan Andrés Ruiz Díaz, presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, formalizó la apertura de la Jornada con sentidas expresiones respecto de la necesidad de la Justicia del Trabajo, mencionando los largos años de lucha por su sostenimiento y perfeccionamiento, sin dejar de señalar los inconvenientes y conflictos que se debieron enfrentar para defender su permanente vigencia.

El primer panel, coordinado por el licenciado Héctor Angélico, director de la Carrera de Relaciones del Tra-

bajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, se denominó “La Justicia del Trabajo como garantía del equilibrio entre trabajadores y empleadores”. Fueron sus conferencistas el Dr. Rodolfo Capón Filas (juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo), el Sr. Víctor Mendibil (secretario general de la Federación Judicial Argentina) y el Dr. Ricardo Cornaglia (presidente del Instituto de Derecho de Trabajo de los Colegios de la Provincia de Buenos Aires). Debemos resaltar la excelencia de los ponentes que, en forma clara y coincidente, destacaron la importancia fundamental de la Justicia del Trabajo como garantía de defensa del sector más débil de la relación laboral. Asimismo, se pusieron de manifiesto todos los embates que ha sufrido la Justicia del Trabajo por parte de sectores económicos y políticos nacionales y transnacionales, cuyo objetivo final es la eliminación del fuero del Trabajo. Los disertantes fueron muy aplaudidos por el público presente en virtud de la calidad y profundidad de las exposiciones.

Luego de un cuarto intermedio, se realizó un homenaje a la Justicia del Trabajo en la persona del Decano de los Magistrados Laborales, Dr. Juan Carlos Fernández Madrid. Esta actividad fue coordinada por los Dres. Paula Pasini, Héctor Guisado, Mario Elffman y Roberto Pompa. Este último realizó una semblanza de la Justicia del Trabajo en estos sesenta años, sus objetivos y razón de ser, convocando al Dr. Fernández Madrid a recibir una plaqueta del Foro Permanente para la Justicia del Trabajo. El Dr. Fernández Madrid agradeció las palabras del Dr. Pompa y la entrega de la citada plaqueta, realizando un emocionado recuerdo de todos aquellos que aportaron desde sus respectivos lugares para la creación y acrecentamiento de la Justicia del Trabajo. Es así que se recordó a magistrados, funcionarios, empleados y abogados, que con su presencia y actividad permanente dieron y dan brillo al fuero laboral.

Posteriormente y coordinado por el Sr. Claudio Sciolini (secretario general de la Comisión Interna del

Fuero Laboral de la U.E.J.N.), funcionó el segundo panel, cuya temática era "La Justicia del Trabajo como garantía de la paz social". Participaron en esta Mesa los Dres. Héctor Recalde (abogado jefe de la C.G.T.), Juan José Etala (abogado asesor externo de la U.I.A.), Julio Piumato (secretario general de la Unión de Empleados de la Justicia Nacional) y Teodoro Sánchez de Bustamante (presidente de la Asociación de Abogados Laboralistas). Este Panel también se destacó por la excelencia del análisis efectuado sobre la temática en cuestión. Se historió el origen de la Justicia del Trabajo, los avatares a que fue sometido su nacimiento, con una fuerte oposi-

ción de aquellos intereses que no son distintos a los que actualmente intentan la eliminación del fuero mediante diversos artilugios como la quita de competencias o el agregado de material ajenas a la razón de ser de la Justicia del Trabajo. Se destacaron también las diversas posiciones a mérito de los intereses que se defienden en la Justicia Laboral y la distinta lectura de la normativa aplicable tanto de forma como de fondo. Este Panel también recibió la merecida aprobación del público presente.

Finalmente y con la coordinación de la Dra. Pasini, el cierre de la Jornada estuvo a cargo del Sr. ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dr. Carlos A.

Tomada, quien siendo uno de los socios iniciales del Foro Permanente, se dirigió a los presentes resaltando la importancia de la organización lograda, la necesaria defensa del fuero del Trabajo y su vigencia y el deseo de la continuidad de la actividad que permita afianzar la Justicia del Trabajo tanto en su contenido de forma como de fondo.

Esta Jornada ha sido un éxito en todo sentido para aquellos que consideramos a la Justicia del Trabajo un pilar fundamental en un estado democrático, pues permite afianzar los objetivos del Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo y profundizar sus actividades tendientes a sostener los principios que le dieron origen. ♦

"Mesa Redonda: Reformulación de las relaciones laborales en la Argentina"

Por Teodoro Sánchez de Bustamante

El día 5 de septiembre pasado, se llevó a cabo en el ámbito de nuestra asociación una mesa redonda que consideró la temática indicada en el título, de la que participaron los Dres. Moisés Meik, Mario Elffman, Pablo Topet, y quien suscribe.

El sentido de la actividad institucional fue la de convocar, ante la que a la postre resultó una variada concurrencia de público, a profesionales comprometidos con la diagramación de un nuevo modelo de relaciones laborales destinado al ámbito nacional, y ¿porqué no?, que se proyecte continentalmente.

Es por ello que se participó a Moisés Meik, docente y publicista comprometido con los derechos de los trabajadores y con una novedosa diagramación de los institutos de nuestra disciplina coincidente con aquellos. De la misma manera a los Dres. Elffman y Topet, que además le agregaron el valor de ser integrantes de la comisión de expertos que al respecto se constituyó en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

Lo cierto es que de las exposiciones brindadas, como asimismo del debate acontecido, nos hemos

ido con la satisfacción de que el derrotero propuesto desde la Asociación de Abogados Laboralistas, se encuentra por correctamente encaminado. Ha quedado en claro que el nuevo modelo de relaciones laborales para nuestro país, que se proyecte como modelo continental, no debe recorrer exclusivamente el hilo conductor de la reivindicación de los derechos, que en materia laboral surgían entre otras de la ley 20744, sino que además de la recuperación histórica de los mismos, debe consistir en una superación dialéctica que viabilice un verdadero progresismo. En la línea que venimos expresando entonces, y sin pretender ser exhaustivos, se impone replantearnos alguna vertiente ideológica, cuya soberbia hegemónica meramente histórica, pretendió incluso cerrar el decurso del devenir humano y social, y volver a colocar a la persona humana, como el constructor de las condiciones de reproducción sociales, mediante el trabajo, en el centro de imputación de la protección jurídica que merece. Hacemos votos para que en el ámbito de la mentada comisión de expertos, se concreten estas aspiraciones.

CURSOS SEGUNDO SEMESTRE 2005

Cursos días martes de 19:00 a 20:30 hs.

CURSO DE DERECHO COLECTIVO
Coordinación: Pablo Gustavo Kiel

08/11/05 Conflicto y negociación.
 Conflicto colectivo y pluriindividual.
Expositor: GUILLERMO GIANIBELLI

15/11/05 El convenio y la quiebra.
 Convenios de crisis.
Expositor: ENRIQUE MARIO ROZENBERG

22/11/05 Ley 25.877. Modificación en la negociación colectiva.
 Niveles. Disponibilidad colectiva y ultraactividad.
Expositor: ALEJANDRO FERRARI

29/11/05 Amparo sindical (art.47 L.A.S.) Protección
 de los representantes gremiales. Acciones.
Expositor: GUSTAVO CIAMPA

Arancel: Representantes sindicales \$ 30.
Socios, estudiantes, funcionarios del Poder Judicial, funcionarios del Ministerio de trabajo \$50.
No socios \$ 70.

Cursos días miércoles de 19:00 a 20:30 hs.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR
Coordinación: FLORENCIA PAULET

19/10/05 Remuneración. Carácter alimentario.
 Asignación no remunerativa. Inconstitucionalidad.
Expositor: LUIS ENRIQUE RAMÍREZ

26/10/05 Forma de determinar la remuneración. Remuneración
 fija y variable. Prestaciones complementarias.
 Vales alimentarios. Viáticos. Comisiones. Propinas.
Expositor: CIRO EYRAS

02/11/05 Período de pago de la remuneración. Mora. Recibos de
 pago. Días, horas y lugar de pago. Pago por depósito
 en cuenta bancaria. Jurisprudencia actualizada.
Expositor: LUIS ALBERTO CATARDO

09/11/05 Salario mínimo vital y móvil. Su determinación.
 Inembargabilidad. Básicos de convenio.
 Topes indemnizatorios. Tema constitucional.
 Jurisprudencia actualizada.
Expositor: NESTOR RODRÍGUEZ BRUNENGO

16/11/05 Sueldo anual complementario. Épocas de pago.
 Pago proporcional. Vacaciones.
 Cálculo del jornal de vacaciones.
Expositora: GLORIA MARINA PASTEN DE ISHIHARA

Arancel: Socios, estudiantes y Miembros del Poder Judicial \$ 50
No socios \$ 70

“NUEVO ORDENAMIENTO DEL REGIMEN LABORAL ”
Coordinación: MARCELA LEIVA

23/11/05 Modificaciones en materia de Derecho individual
 del Trabajo. Vigencia y aplicación de la nuevas
 disposiciones. Inspección del Trabajo.
 Período de prueba.
Expositor: VÍCTOR ARTURO PESINO

30/11/05 Régimen indemnizatorio. Preaviso.
 Integración mes de despido. Indemnización
 por antigüedad. Promoción del empleo.
Expositora: MÓNICAMARIA JENSEN.

07/12/05 Modificación en materia de derecho Colectivo
 del Trabajo. Negociación colectiva. Ultra actividad.
 Convenio de empresas en crisis.
Expositor: JULIO CÉSAR SIMON

14/12/05 Procedimiento de negociación colectiva.
 Conflictos colectivos del trabajo. Balance Social.
Expositor: PABLO A. TOPET

Arancel: Socios, estudiantes y Miembros del Poder Judicial \$ 50
No socios \$ 70

Asociación de Abogados Laboralistas - Comisión de Jóvenes Laboralistas

CURSO DE INICIACIÓN PROFESIONAL- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4 CLASES ESPECIALMENTE ORIENTADAS PARA ABORDAR TODOS LOS ASPECTOS Y CUESTIONES QUE SE SUSCITAN EN LA ETAPA DE PRUEBA

0/11/05 La apertura a prueba. Carga de la prueba. Medios
 probatorios admitidos. Producción de la prueba
 instrumental e informativa. Plazos. Caducidad.
 Medios para impulsar la producción. Intimaciones.
 Impugnaciones. Multas. Clases de instrumentos.
 Oportunidad para oponerse. Reconocimiento y
 desconocimiento de documentos. Incidente de
 redargución de falsedad. Plazo y modo de interponerla.
Expositor: LELIO FREIDENBERG

10/11/05 Producción de la prueba pericial. Renuencia.
 Plazos para el perito y para las partes. Intimaciones.
 Presentación del informe. Impugnaciones. Pedido
 de aclaraciones. Solicitud de parte para presenciar
 relevamiento de datos. Presunción del art. 55 de la L.C.T.
Expositora: ELIDAADRIANA PEREZ.

17/11/05 Audiencia confesional. Notificación. Personería.
 Rebeldía. Posiciones: forma de hacerlas, modo, pliego.
 Oposición. Repreguntas. Desarrollo de la audiencia.
Expositor: GUILLERMO PAJONI

23/11/05 Audiencia testimonial. Notificación. Interrogatorio.
 Forma. Oposiciones: Incidentes, forma de actuar.
 Alegación sobre la Idoneidad de testigos, forma y plazo.
Expositora: RAQUEL CORONEL

Arancel: Socios, Miembros del poder judicial y abogados
con menos de cinco años de ej. de la profesión \$40.
No socios \$50.

Se entregarán certificados de asistencia. **Horario de 19:00 a 20:30hs.**
Informes e inscripción: Viamonte 1668 P1° “3” C.A.B.A.
TEL.FAX: 4374-4178 e-mail: a_laboralistas@hotmail.com

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@atila.org.ar Tel.: (011)4957-6200

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:

Jueves 27 de Octubre de 19:00 a 21:00 hs

“RECOMPOSICIÓN DEL DERECHO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA PROTECTORIA. DIGNIDAD DEL TRABAJADOR. TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS. SU IMPLEMENTACIÓN EN EL MERCOSUR.”

Expositores:

Guillermo Gianibelli (Argentina)
Luís Moro (Brasil)
Hugo Barreto (Uruguay)

Coordinador:

Teodoro Sánchez de Bustamante

PLENARIOS:

Viernes 28 de Octubre de 9:30 a 12:30 hs

I.-“RELACIÓN DE DEPENDENCIA. CRISIS O REAFIRMACIÓN. NUEVAS MODALIDADES LABORALES.”

Expositores:

Helios Sarthou (Uruguay)
Estela Milagros Ferreirós (Argentina)

Coordinador: Enrique Rozenberg

Sábado 29 de Octubre de 16:00 a 19:00 hs

II.-“SOLIDARIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN. CESIÓN DEL ESTABLECIMIENTO. CESIÓN DEL PERSONAL. FRANQUICIAS”

Expositores:

Diana Cañal (Argentina)
Antonio Jorge Barrera Nicholson (Argentina)

Coordinador: Luisa Graciela Contino

TALLERES:

Viernes 28 de Octubre de 15:00 a 17:00 hs

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.”

Coordinadores:

Luís Enrique Ramírez (Argentina)
Miguel Ángel Maza (Argentina)

Viernes 28 de Octubre de 17:30 a 19:30 hs

II.-“CRÉDITOS LABORALES FRENTE AL CONCURSO Y LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR. LEY 24522. EFECTOS.”

Coordinadores:

Hugo Mansueti (Argentina)
Javier Lorente (Argentina)

Sábado 29 de Octubre de 9:00 a 11:00 hs

III.-“CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL SIGLO XXI. NUEVAS MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA.”

Coordinadores:

Gustavo Adrián Ciampa (Argentina)
Héctor García (Argentina)
Ernesto Marcelo Segal (Argentina)

Sábado 29 de Octubre de 11:15 a 13:15 hs.

IV.-“AGRAVAMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO. MULTAS Y SANCIONES.”

Coordinadores:

José María Pizzorno (Argentina)
Oscar Birgin (Argentina)
Enrique Brandolino (Argentina)

Sábado 29 de Octubre 19:30 hs

Sesión de Clausura de Jornadas.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Jueves 27 de Octubre

Inscripción y acreditación: 15:00 a 18:00 hs
Apertura y elección de autoridades: 18:30 hs
Mesa redonda: 19:00 a 21:00 hs
Cocktail de bienvenida: 21:30 hs

Viernes 28 de Octubre

Plenario I: 9:30 a 12:30 hs
 Taller I : 15:00 a 17:00 hs
 Taller II: 17:30 a 19:30 hs

Sábado 29 de Octubre

Taller III 9:00 a 11:00 hs
 Taller IV: 11:15 a 13:15 hs
 Plenario II: 16:00 a 19:00 hs
 Sesión de clausura de las jornadas: 19:30 hs
 Cena de clausura: 22:00 hs

Matrícula:

Socios, funcionarios judiciales y estudiantes \$ 120.
 No socios \$ 150.

Ponencias: Extensión: no más de 30 carillas.
 Plazo: hasta el 05 de septiembre de 2005
 Lugar de presentación de las mismas: Sede A.A.L. y por correo electrónico.
 Informes e inscripción:
 Viamonte 1668, piso 1°, dpto “ 3 ”
 Ciudad de Buenos Aires – Tel./fax: 4374-4178
 info@aal.org.ar/ a_lab: www.aal.org.ar
 Comisión Organizadora
 Dra. Sara Mercedes Molas Quiroga
 Dra. Mónica María Jensen
 Dr. Ernesto Marcelo Segal
 Dr. José María Pizzorno
 Dr. Oscar Birgin
 Dr. Guillermo Pajoni
 Dr. Lelio Freidenberg
 Dr. Elbio Blanco

.....
REGLAMENTO: Podrán participar de las Jornadas todos los socios y no socios que hayan abonado su inscripción.

Sesiones:

Las Jornadas funcionarán en sesiones plenarias, donde se desarrollarán el acto de apertura, las mesas redondas, los temas I y II, y los talleres de análisis.

Al inicio de las Jornadas se elegirá una Presidencia y Secretarías. A cargo de las mismas estará el funcionamiento del congreso y el cumplimiento del reglamento.

Cada expositor oficial deberá presentar una ponencia por escrito de una extensión no superior a 20 carillas, papel tamaño A4, fuente tipo Arial n° 11, interlineado simple. Deberán ser presentadas por escrito (en original y dos copias) y acompañar soporte magnético (disco 3.5”) en Word para Windows; o ser remitidas por e-mail. Deberá tener una síntesis final de conclusiones no mayor de 2 carillas, la que será publicada por la Asociación en una presentación escrita del congreso.

Las ponencias no oficiales cumplirán las mismas condiciones que las oficiales para su aceptación y publicación posterior.

Los talleres serán coordinados por los profesionales designados.

También se podrán presentar trabajos para los talleres, con idénticos recaudos que los que deben guardar las presentaciones para las ponencias oficiales de los plenarios.

Los coordinadores de cada panel y taller tendrán la misión de registrar los debates y en base a ellos proponer las conclusiones de cada uno, las que serán leídas y expuestas a consideración de los participantes en la sesión final del congreso.

Las autoridades elegidas en el congreso y en cada comisión tendrán la misión de confeccionar la declaración final de las Jornadas que serán sometidas a consideración de los participantes en la sesión final del congreso.

La presentación de las ponencias a la organización del congreso implicará la cesión gratuita de los Derechos de autor para que las mismas sean publicadas por la Asociación de Abogados Laboralistas. La edición de los trabajos, que llevará la mención de cada autor, podrá ser efectuada por los medios que la Asociación considere más conveniente.

Alojamiento con media pensión: \$ 90,00 por día, base doble. Hotel El Mirador. Avda. Roosevelt 381, Colonia del Sacramento – Uruguay. Reservas en la Asociación de Abogados Laboralistas.



Lágrimas y Sonrisas

Camarista moroso



El Dr. José E. Morell, integrante de la sala V CNAT tiene demoras de más de dos (2) años en los votos de algunos expedientes. Si bien es lamentable que la causa sea su delicada salud, no lo es menos la situación de los trabajadores que aguardan cobrar sus créditos alimentarios. El colega que nos trae el tema dice que en un caso suyo, la demora sirvió para que la demandada tuviera tiempo de desaparecer. Por eso se pregunta, qué hacen la Cámara, la Corte o el Consejo de la Magistratura con estos casos.

En Entre Ríos también se cuecen habas



Se lamentan los colegas de Paraná informándonos que los Juzgados de 1º Instancia del Trabajo, están fijando allí la audiencia de conciliación obligatoria para un año después de contestada la demanda, suspendiendo el trámite por ese lapso. De no arribarse a un acuerdo, se fija Vista de Causa para dentro de un año

más. Y como tampoco se concilia demasiado (las conciliaciones, dicen, no superan el 2% de los juicios iniciados), en la absoluta mayoría de los casos, los expedientes laborales en Paraná tardan casi dos años y medio para entrar a Sentencia ...

Principio de Onerosidad



Novedoso principio estaría aplicando el Banco de la Provincia de Buenos Aires, que cobra \$ 12 a los trabajadores por los saldos de cuenta, bajo el lema "grandes, medianos, chicos, a todos les cobramos". ¿Supervivencia del Estado Hood Robin diseñado durante la era Menem?

Teléfono para Lavagna (y para quienes admiten incrementos salariales "sólo por productividad")



Según informa el Diario Clarín del 25 de julio, el costo laboral en la industria sigue siendo reducido. Se consigna allí que el Banco

Central (a través de su presidente, el peligroso activista de izquierdas Martín Redrado) determina que el incremento de la productividad laboral acumula un 20% desde la salida de la convertibilidad. Ello, más la notable suba de los precios industriales, ha provocado una baja del costo laboral, desde fines de 2001, del orden del 30%.

Perdónanos nuestra jerga



Especial atención debemos poner, los abogados de trabajadores, en nuestras explicaciones a los clientes, para traducir al español el lenguaje legal y judicial. Vaya la siguiente anécdota como ejemplo: Cuenta el colega que se encontraba esperando un cheque con su cliente en una mesa de entradas y que éste miraba muy pensativo el cartelito donde se explicaba que el traslado de la expresión de agravios se haría mediante cédula, hasta que le preguntó, señalándolo:

—¿Eso quiere decir que para poder putear, acá hay que venir con documento?

Disimulen un poco, che



Que a la reparación integral de los daños sufridos por los trabajadores, la denominen "industria del juicio", ya estamos acostumbrados y mueve más a risa que a enojo. Que siete cámaras empresariales (UIA, CRA, SRA, CAComercio, CAConstrucción, ADEBA, Bolsa de Comercio) ocupen el título de tapa más importante de su *house organ* (el Diario La Nación) del 19 de junio para pedir "urgente" una nueva

ley de riesgos que obture los rumbos abiertos en la popa de su negocio por los fallos de la Corte, casi que se entiende. Pero que, aturullados por la sensación de fin de fiesta, en la misma nota de tapa se diga textualmente que "Las ART fueron creadas en la década pasada con el objetivo de terminar con la industria del juicio laboral" ... ¿No será demasiada sinceridad? ¿Alguien recuerda la exposición de motivos de la LRT? ¿No hablaba de prevención de los riesgos o cosa por el estilo?

Un salario muy, pero muy básico



Como puede verse en la copia del recibo que nos acerca una trabajadora, el Gobierno de la Provincia de Santa Fe no se anda con chiquitas a la hora de pergeñar adicionales, asignaciones y demás yerbas. De \$ 1056.94 sólo \$ 30.35 corresponden al sueldo básico, lo que equivale a un 0.028% de la remuneración percibida. ¿No se les habrá ido la mano?

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SANTA FE		DONAR ORGANOS ES AYUDAR A VIVIR C.U.D.A.I.O.	
LIQUIDACION DE SUELDOS		Santa Fe L. de la Torre 3480 Tel.: 0343-457 3353 Rosario Urquiza 3192 Tel.: 0341-472 4847	
321 I.A.P.O.S. 08-002-000010 00 20319643 01 000 2 0 01 2 01 0001		I.A.P.O.S. SANTA FE	
DEPOSITADO EN SUC.: 500 XCTA.: 007674-10 MONTO-MAXIMO SUJETO A DESC.		TITULAR 786,88	
	HABERES	CODIGO	DESCUENTOS
SUELDO BASICO	30,35	101 0	
ADICIONALES GENERALES	30,35	113 0	
ANTIGUEDAD	7,59	131 0	10
TITULO	12,14	132 0	4
FUNC. PREVIS. Y MAYOR JOR. HOR.	150,54	160 0	40
FUNCION ADMINISTRATIVA	30,35	164 0	
ADICIONAL ESPECIAL REMUN.	142,95	229 0	
SUPL. PLAN EQUIPARACION	122,61	233 0	202
SUPL. REM. N/BON. D. 1840/04 AR. 7	90,06	296 0	
ASIG. D. 427-090-010-RES. 136/04	30,00	356 0	
ASIG. N/REM. N/BONIF. D. 2063/03	80,00	360 0	
ASIG. N/REM. N/BON. DTD. 6/99	50,00	364 0	
ASIG. N/REM. N/BON. D1086-1566/92	50,00	366 0	
AS. ESP. N/REM. N/BON. DTD. 280/05	100,00	407 0	
PRESENTISMO	80,00	445 0	100
APORTE JUBILATORIO	1531 0		145
I.A.P.O.S. APORTE PERSONAL	1580 0		800
CAJA PREV. AG. CIV. EST. SES. MUT.	1584 0		94
IAPOS SERV. COMPLEMENTARIOS	1620 0		10,00
A.M.P.I. CUOTA SOCIAL	1832 0		2
A.M.P.I. PRESTACIONES	1881 1		165,31
ABRIL 2005	1.056,94		383,51
PERIODO LIQUIDADO	TOTAL HABERES	TOTAL DESCUENTOS	LIQUIDO 321
SECTORIAL DE INFORMATICA - PROYECTO RECURSOS HUMANOS		PESOS	
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS			

LEGISLACIÓN

-----> Por Guillermo Pajoni

En esta sección se publican extractos de las leyes, decretos y resoluciones que se consideran más importantes en lo que se refiere al derecho del trabajo. Se efectúa 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 evitan en esta sección análisis respecto de las normas para evitar confusiones entre el contenido de las mismas y su valoración.

1) LEY 26.032. SERVICIO DE INTERNET

Publicada en el Boletín Oficial el 17.06.05.

–La búsqueda, recepción y difusión de información e ideas de toda índole, a través del servicio de Internet, se considera comprendido dentro de la garantía constitucional que ampara la libertad de expresión.

2) DECRETO 620/05. RENUNCIA

Publicado en el Boletín Oficial del 14.06.05.

–Acéptase, a partir del 1 de septiembre de 2005, la renuncia presentada por el Doctor D. Augusto César Belluscio al cargo de Juez de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

3) DECRETO 707/05. EMPLEO PÚBLICO NACIONAL

Publicado en el Boletín Oficial del 23.06.05.

–Dispónese que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el Decreto N° 1184/ 2001, por honorarios mensuales no superiores a los Pesos Mil Quinientos Doce por dedicación completa, deberán ser contratadas mediante el régimen del artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, su Decreto reglamentario N° 1421/2002 y normas complementarias, antes del 1º de octubre de 2005, mientras continúen las razones de servicio.- Derógase el artículo 9º del Decreto N° 1184/2001.

4) DECRETO 727/05. DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 23.06.05.

–Nómbrese Juez del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 25 de la Capital Federal a la Dra. GLORIA MARINA PASTEN.

5) DECRETO 728/05. DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 23.06.05.

–Nómbrese Juez del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 4 de la Capital Federal a la Dra. LAURA CRISTINA CASTAGNINO.

6) DECRETO 729/05. DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 23.06.05.

–Nómbrese Juez del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 37 de la Capital Federal a la Dra. SILVIA ESTHER PINTOVARELA.

7) DECRETO 730/05. DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 23.06.05.

–Nómbrese Juez del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 43 de la Capital Federal al Dr. GERARDO MIGUEL MAGNO.

8) DECRETO 1011/05 – RENUNCIA DE JUEZ.

Publicado en el Boletín oficial del 25.8.05.

–Se acepta a partir del 1ro. de agosto de 2005 la renuncia presentada por el Dr. HORACIO HECTOR DE LA FUENTE al cargo de Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, Sala VI.

9) DECRETO 1030/05 – RENUNCIA DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 01.09.05.

–Se acepta a partir del 1ro. de setiembre de 2005 la renuncia presentada por el Dr. JOSE MARIABONORINO al cargo de Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo de la Capital Federal, Juzgado Nro. 26.

10) DECRETO 1049/05 – DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 01.09.05.

–Designase Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, Sala IV, al Doctor HECTOR CESAR GUISSADO.

11) DECRETO 1050/05 – DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 01.09.05.

–Designase Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, Sala V, al Doctor OSCAR ZAS.

12) DECRETO 1051/05 – DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 01.09.05.

–Designase Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, Sala VIII, al Doctor LUIS ALBERTO CATARDO.

13) DECRETO 1062/05 – DESIGNACION DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 01.09.05.

–Nómbrese Juez del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 17 de la Capital Federal a la Dra. LILIANA RODRIGUEZ FERNANDEZ.

14) DECRETO 750/05.- SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL.

Publicado en el Boletín Oficial del 07.07.05

–Los montos fijados para el Salario mínimo, vital y móvil en los incisos a), b) y c) del art. 1ro. de la Resolución del Consejo Nacional del Empleo Nro. 2 de fecha 1ro. de junio de 2005, tendrán vigencia a partir del 1ro. de mayo, 1ro. de junio y 1ro. de julio de 2005 respectivamente.

–La asignación remunerativa del art. 1ro. del Decreto 2005/04 podrá ser compensada hasta su concurrencia con los incrementos que se verifiquen en las remuneraciones de los trabajadores por aplicación de los nuevos valores fijados para el salario mínimo, vital y móvil.

–Cuando por aplicación de la compensación prevista en el art. 2do. resulte incorporada a la remuneración de los trabajadores la suma de \$ 120.- cesará para el empleador la obligación de pago de la asignación no remunerativa del Decreto 2005/04.

15) DECRETO 788/05.- JUBILACIONES Y PENSIONES.

Publicado en el Boletín Oficial del 07.07.05

–Se prorroga hasta el 1ro. de julio de 2006 y el 1ro. de octubre de 2006 respectivamente, la suspensión dispuesta en los Decretos 390/03 y 809/04 respecto del restablecimiento de los dos puntos porcentuales correspondientes al aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia.

–No quedan incluidos en dicha prórroga el personal comprendido en las Leyes 22.731, 22.929 y 24.016, y a los funcionarios y magistrados comprendidos en la Ley 24.018.

16) DECRETO 1134/05 – ASIGNACIONES FAMILIARES.

Publicado en el Boletín Oficial del 21.09.05.

Elévanse a la suma de PESOS DOS MIL SEISCIENTOS (\$ 2600) Y PESOS TRES MIL (\$ 3000), respectivamente, los topes máximos de remuneración establecidos en el primer y segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Nº 24.714, dispuestos por el Decreto Nº 1691 de fecha 30 de noviembre de 2004.

Elévanse los topes de remuneración de PESOS SETECIENTOS VEINTICINCO (\$ 725) y PESOS UN MIL DOSCIENTOS VEINTICINCO (\$ 1225), establecidos en los incisos a) y b) del artículo 18 de la Ley Nº 24.714, a PESOS UN MIL DOSCIENTOS (\$ 1200) y PESOS UN MIL OCHOCIENTOS (\$ 1800) respectivamente.

Elévase el tope establecido en el último párrafo del artículo 18 de la Ley Nº 24.714 a PESOS TRES MIL (\$ 3000) Elévase el tope máximo de haber de PESOS UN MIL QUINIENTOS UNO (\$ 1501) establecido para beneficiarios del SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES en los incisos i) y j.1) del artículo 18 de la Ley Nº 24.714, a la suma de PESOS TRES MILCIEN (\$ 3100). Elévanse los topes de haber de PESOS QUINIEN- TOS CINCUENTA Y UNO (\$ 551) y PESOS UN MIL

UNO (\$ 1001), establecidos para los beneficiarios del SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES en los incisos j.1) y j.2) del artículo 18 de la Ley Nº 24.714, a PESOS UN MIL DOSCIENTOS UNO (\$ 1201) y PESOS UN MIL OCHOCIENTOS UNO (\$ 1801) respectivamente.

El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 1º de septiembre de 2005.

17) RESOLUCION 520/05 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION – CREACION DEL COMITÉ DE EXPERTOS.

–Se crea, en el ámbito de la UNIDAD MINISTRO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, el GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES, cuyo objetivo será elaborar un informe en el que se identifiquen los principales problemas que enfrenta el sistema argentino de relaciones laborales y se sugieran los lineamientos generales de las acciones conducentes a resolverlos, propendiendo a crear las condiciones necesarias para el establecimiento y la consolidación del paradigma de TRABAJO DECENTE.

–Invítase a participar del GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES a los doctores: Don Julio César SIMON, Don Eduardo Oscar ALVAREZ; Don Jorge ELIAS; Don Pablo TOPET; Don Mario ELFFMAN; Don Jorge Jerónimo SAPPPIA; Don Jorge Alberto RODRIGUEZ MANCINI; Don Carlos ALDAO ZAPIOLA y Don Mario Eduardo ACKERMAN.

–Invítase al doctor Don Oscar VALDOVINOS a desempeñarse como Presidente del GRUPO DE EXPERTOS, con facultades para fijar el temario de sus sesiones, dirigir los debates y, en general, coordinar sus actividades con miras al mejor cumplimiento del cometido encomendado.

–Desígnase al Dr. Don Raúl Horacio OJEDA, Asesor de la Unidad Ministro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como Secretario Técnico del GRUPO DE EXPERTOS, con funciones de asistir al Presidente y colaborar con él en la coordinación de las actividades del Grupo, labrar los documentos y actas y llevar adelante toda otra actividad que la organización le encomiende.

18) ACORDADA 17/2005 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION.

Se dispuso asignar a la Secretaría Judicial Nº 6, a cargo del Dr. Rolando E. Gialdino, el trámite de las causas concernientes a la competencia apelada de esta Corte, en las cuales sea puesta en juego, de manera directa, inmediata y trascendente, la interpretación y aplicación del derecho de los derechos humanos, y, asimismo, el área de distribución interna de los recursos extraordinarios y de los de queja por denegación de éste, sin perjuicio de las tareas que le encomienden la Corte o el Presidente de ésta.

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

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

ACCIDENTES DE TRABAJO. Ley 24557.

Comisiones Médicas. Derecho a revisión jurídica del porcentaje de incapacidad asignado.

El sometimiento a las Comisiones Médicas contempladas en la L.R.T., resulta ser la única asistencia médica obligatoria que tiene el trabajador a su alcance en el momento del infortunio laboral, pero no le veda, con posterioridad, su derecho a cuestionar en sede judicial el porcentaje asignado en sede administrativa. Sería irrazonable aplicar la teoría de los actos propios con el fin de desestimar la revisión de un derecho al que la Carta Magna le otorga el carácter de irrenunciable. CNAT.. **Sala IX.** Exp. 31482/02. "*FERNÁNDEZ, Jesús María c/MANSILLA DERQUI S.A. y otros s/Accidente-Ley 9688*". S.D. 12403. 29/4/05. **(P-ZR)**.

ACCIDENTES DE TRABAJO. Ley 24557.

Inconstitucionalidad del art. 6 inc. 2.

Debe declararse la inconstitucionalidad del art. 6 inc. 2 de la ley 24557 en cuanto limita las enfermedades que pueden ser objeto de resarcimiento a través de esta normativa. Ello es así debido a la modificación introducida por el decreto 1278/00 (art. 2) en la norma mencionada, en virtud de la cual también se considerarán enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo. (En el caso, la actora sufría de una dolencia columnaria, enfermedad que al no encontrarse incluida en el dec.658/96 lo llevó a plantear la inconstitucionalidad del art. 6 inc. 2 de la ley 24557). CNAT.. **Sala I.** Exp. 23774/97. "*ACOSTA, María Teresa c/BAGLEY S.A. y otro s/Accidente - Ley 9688*". S.D. 82546. 21/4/05. **(V-PU)**.

ACUERDO CONCILIATORIO.

Definición. Homologación.

El acuerdo conciliatorio que ha quedado concluido por personas que gozan de capacidad –el actor además lo ha ratificado personalmente ante el tribunal de primera instancia- y ha contado con la intervención de los representantes letrados actuantes facultados para dicho acto, merece su homologación en los términos y

alcances establecidos por los artículos 15 del R.C.T. y 63 de la ley 18345. En defecto de otra fundamentación explícita que pudiese haber contenido la negativa a la homologación en la primera instancia, no se advierte la necesidad de otra mayor y pormenorizada. CNAT.. **Sala V.** Exp. 6719/04. "*ERIKSSON, Guillermo Esteban c/MÁXIMA S.A. AFJP. S/Diferencias de salarios*". S.D. 67542. 8/4/05. **(M-B)**.

BENEFICIOS SOCIALES. Art. 103 bis L.C.T.

Constitucionalidad. "Tickets" o vales de comida. Plenario N° 264.

El art. 103 bis de la L.C.T. resulta constitucional en cuanto asigna carácter no remuneratorio a los denominados "tickets" o vales de comida, por tratarse de beneficios o prestaciones sociales. Tal interpretación del art. 103 bis L.C.T. resulta comprendida en la doctrina del Fallo Plenario N° 264 del 27/12/88 dictado en autos: "Angel Estrada y Cía. S.A." (D.T. 1989-422; LL 1989-A-616), en tanto califica de no remunerativos los denominados tickets canasta o vales de almuerzo. C.N.A.T. **Sala VII**, sent. 38.580 del 17/06/2005 "*Cistari, Armando Osvaldo c/Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos ORSNA s/diferencias de salarios*". (R.D.-R.B.). Expte. N° 8167/00.

CONTRATO DE TRABAJO. De empleo público.

Contratos de servicios personales.

Relación laboral regida por normas aplicables a un trabajador privado.

Más allá de la denominación de "Contratos de Servicios Personales" como vínculo entre las partes, lo cierto es que si los actores prestaron servicios a las órdenes de la Administración Pública demandada cumpliendo un horario y régimen de asistencia horaria, a cambio de una suma de dinero efectivizada mensualmente debe entenderse que se ha producido de esa manera una relación de trabajo, a la que no se le adjudicó un régimen jurídico en su momento y por ello corresponde hacer aplicación analógica de las normas que reglamentan el despido arbitrario y reconocer una indemnización idéntica a la de un trabajador privado. CNAT. **Sala VII.** Exp.5171/03. "*CANESIN, Alcides y otros c/MINISTE* -

RIO DE DEFENSA DEL EJERCITO ARGENTINO, DIRECCIÓN DE REMONTA Y VETERINARIA s/Despido. S.D. 38405. 12/4/05. (F-RB).

CONTRATO DE TRABAJO. Fraude laboral.

En nada inciden las distintas y sucesivas formas jurídicas de organización que se dieran durante el período de duración de un contrato de trabajo que ligaba al actor con uno de los codemandados, lo que si bien podría tener relevancia entre las accionadas entre sí o, eventualmente, ante terceros, resulta inoponible al trabajador, quien siempre prestó servicios para la misma unidad empresarial y para la misma persona física, fuera cual fuere la forma jurídica que se empleara. El reconocimiento de personalidad jurídica a los entes de ficción y la limitación de su responsabilidad, cumplidos determinados requisitos, se justifica en la necesidad de fomentar la actividad comercial o industrial en beneficio de toda la comunidad, pero en modo alguno puede admitirse que mediante la utilización de este recurso técnico legal se contrarie el orden público laboral, frustrando derechos del trabajador. CNAT. **Sala II.** Exp. 6281/02. *“DOMÍNGUEZ, Juan Pablo c/HI DESIGN S.A. y otros s/Despido”*. S.D. 93393. 11/4/05. (G-R).

CONTRATO DE TRABAJO. De empleo público.

Decreto 92/95. Contratos financiados por el Programa Participativo de Desarrollo Social. Función pública. Relación laboral regida por la L.C.T.

No se puede admitir la inaplicabilidad de las disposiciones laborales a aquéllos dependientes que, por ser “contratados” en los términos previstos en el decreto 92/95, carecen de derecho a la estabilidad propia que poseen los incorporados al plantel permanente de la Administración, pues ello implicaría no sólo un fraude a la garantía constitucional de la estabilidad del empleado público sino, también, un abuso y desnaturalización de la función pública. De este modo, estos trabajadores –cuya situación contractual es similar a la de los privados- por un lado, al no ser personal permanente, no gozan de la estabilidad absoluta que les reconoce la Carta Magna a los empleados públicos, y por el otro, al no estar incluidos en la L.C.T. (por estar vinculados con un ente estatal y no mediar un acto expreso de inclusión de la misma) también carecen de protección contra el despido arbitrario. Si bien lo anterior supone una interpretación contraria a lo dispuesto por la CSJN en el caso “Leroux de Emede, Patricia c/Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires” del 30/04/1991, ante las modificaciones que sufriera el Alto Tribunal en su integración, con miembros que no se

han pronunciado sobre el tema, cabe dejar sentada la tesis contraria en función de lo que eventualmente pudiera surgir de un nuevo examen de la cuestión por parte del Tribunal Supremo en su actual composición. C.N.A.T. **Sala X.** Exp. 18.025/02. S.D. 13.612 12/05/2005 *“BERTACHINI, Cora Susana y otros c/ MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y MEDIO AMBIENTE s/despido”*. (Sc.-C.).

CONTRATO DE TRABAJO.

Contratación y subcontratación. Solidaridad. Transporte y entrega de mercaderías.

El transporte y la entrega de las mercaderías constituye una actividad específica propia de la empresa, pues se vincula en forma directa con la comercialización de los productos cuya elaboración constituye su giro empresario. La relación contractual entre las empresas (en el caso Johnson & Johnson de Argentina S.A. y Dihuel S.A.) tiene por finalidad posibilitar la concreción del objetivo social de Johnson & Johnson de Argentina S.A., pues no cabe duda alguna que la entrega de los productos elaborados por ésta a sus clientes hace al fin de la misma, ya que su objeto no puede ser solamente la elaboración, sino también la comercialización, de la cual la entrega del producto forma parte. Consecuentemente deben considerarse aplicables los extremos previstos por el art. 30 de la L.C.T.. (En igual sentido, sentencia Nº 72.376 del 16.9.96, en autos “Mendoza, Gerardo c/ Equipad S.A. s/ despido” y sentencia Nº 73.508 del 20.3.97, en autos “Meza, Jorge c/ Addolorato Juan Carlos y otros s/ despido, sentencia Nº 86262, del 9.11.04, en autos “Silva Diego Martín c/ Dihuel S.A. y otro s/ despido”, del registro de esta Sala). CNAT. **S.III.** S.D.86819. 22/6/05. Exp. 30623/02. *“GONZALEZ, Hugo Osmar c/DIHUEL S.A. y otro s/Despido”*. (P.E.)

CONTRATO DE TRABAJO. De aprendizaje. Suscripción de varios contratos sucesivos. Nulidad. Contrato de trabajo oculto.

Teniendo en cuenta que la actora y la demandada Telecom habían suscripto tres contratos de aprendizaje sucesivos, el hecho de que luego firmasen uno de pasantía, considerando que ninguna formación se podía transmitir a la subordinada cuando ésta llevaba dos años prestando servicios para la demandada, no hace sino concluir el ocultamiento de la verdadera naturaleza de la vinculación, resultando por ello nulos. C.N.A.T. **Sala VI,** sent.58.137 del 30/06/2005 *“Manno Vanina Gisela c/Solvens Promociones & Marketing S.R.L. y otro s/despido”*. (F.M.-C.F.). Expte. Nº 27.316/02.

**CONTRATO DE TRABAJO. De empleo público.
Pasante en la Universidad de Buenos Aires.
Exclusión del ámbito de la función pública.
Despido. Indemnización arts. 245 y 232 L.C.T.
Aplicación art. 16 ley 25.561.**

El trabajador que ha prestado servicios cumpliendo tareas administrativas en forma ininterrumpida durante casi cuatro años, mediante una contratación por la cual se lo excluía del ámbito de la función pública, siendo pasante primero y contratado después, sin gozar de los beneficios de la estabilidad pese a que sus tareas eran las normales y habituales del ámbito administrativo de la demandada, y pretendiéndose hacer valer como cláusula escrita que la ruptura del mismo no daba derecho a ningún tipo de indemnización; frente a la negativa de trabajo sin invocación de causa alguna, cabe tener por configurado un supuesto de despido arbitrario. Resulta aplicable la Ley de Contrato de Trabajo con el único propósito de dar cumplimiento al mandato constitucional de brindar protección contra el despido arbitrario, pues la relación laboral no se encuentra regida por dicha norma según lo que surge del art. 2 L.C.T. (confr. "Zabalza, Mirta c/Instituto de Obra social para el Personal de los Ministerios de Salud y Acción Social y de Trabajo y Seguridad Social, Abril 29, 1.994). La indemnización sólo es procedente mediante la condena al pago de una suma equivalente a la de las indemnizaciones por despido injustificado, previstas en los arts. 245 y 232 de la L.C.T., agregándose por razones de equidad la duplicación prevista en el art. 16 de la ley 25.561. C.N.A.T. **Sala VI**, sent. 58.169 del 29/07/2005 "*Schvartz Javier c/Universidad de Buenos Aires s/despido*". (D. la F.- C.F.). Expte. N° 5073/2004.

CONTRATO DE TRABAJO.

**Ley de Empleo. Prestación por desempleo.
Solicitud en tiempo y forma.**

Al no haberse invocado ni probado la petición ante el ANSES en los términos del art. 113 inc. f) de ley 24.013 dentro de los 90 días de producido el distracto, conforme lo normado por el art.115 LNE, no corresponde hacer lugar al reclamo de daños y perjuicios derivados de la imposibilidad de acceder a los beneficios por fondo de desempleo, tanto más cuando ni siquiera se ha acreditado la configuración del daño por no haberse efectuado una petición de la prestación (ver en igual sentido, esta Sala in re "*Heit María Natalia c/ Algarrobo Maimara SRL y otro s/ despido*". C.N.A.T.. **Sala I**. S.D. 82887 del 29/7/05. "*LOPEZ SERGIO ENRI - QUE C/ ETYSA EMP. DE TRANSPORTES YINKO S.A. Y OTRO S/ DESPIDO*". Expte. 12245/03. (PI-PU).

CONVENCIONES COLECTIVAS.

**Actividades especiales. C.C.T. 315/99.
Actividad de la industria del gas licuado.
Supuesto especial de solidaridad.**

Entre las codemandadas existía una relación por la que una empresa (Repsol YPF Gas S.A.) dedicada a la explotación y refinamiento de gas licuado, encomendaba a otra (G.I. Logística S.A.) la distribución y transporte del producto finalizado. En tal sentido, es sabido que para que emerja la solidaridad entre ambas en los términos del art. 30 LCT es *conditio sine qua non* que una contrate servicios que complementen o completen su actividad normal, así como que exista una unidad técnica de la ejecución entre ambas. Si Repsol se dedica a la explotación y refinamiento de gas licuado (siendo esta su actividad normal y específica), tal explotación no encontraría razón de ser si la producción no llegara al mercado, por lo que, tal prestación no puede lograrse si no se efectuaran las tareas de distribución y transporte del producto que efectuaba G.I. Logística S.A. Por ello, el cumplimiento del objeto de la demandada Repsol YPF Gas S.A. se plasma como consecuencia del desarrollo de una serie de actividades necesarias que posibilitan el cumplimiento de su objetivo específico. Se ha invocado por otra parte, una norma convencional (art.2 CCT 315/99), que establece un caso especial de solidaridad que no remite al art. 30 LCT, toda vez que la mención atinente a la aplicación del ordenamiento común es a los efectos de establecer las obligaciones de las contratistas con su personal. De todos modos, aún cuando pudiese ponerse en duda la inteligencia de la norma colectiva, la interpretación debería ser la expuesta, en razón de lo dispuesto por el art.9 LCT.C.N.A.T. **Sala IV**. S.D. 90575 del 30/6/05. "*MOLINA, Alfredo Claudio c/G.I. LOGÍSTICA S.A. y otros s/Despido*". (M-V.V.).

DESPIDO. Acto discriminatorio.

**Empleado que padece cáncer. Indemnización
tarifada. Procedencia de la reparación civil.**

En principio, el resarcimiento tarifado cubre todos los daños derivados del despido arbitrario, resultando procedente la reparación civil en aquellos casos excepcionales en que el despido vaya acompañado por una conducta adicional que justifique claramente que el empleador excedió las necesidades y límites impuestos por la L.C.T., configurándose un daño civilmente resarcible. Así, el despido del trabajador que padece un cáncer terminal supone una conducta discriminatoria por parte del empleador que debe cargar con las consecuencias extracontractuales que ocasionó su proceder.CNAT. **Sala V**. S.D. 67.602. 6/05/2005 "*ROSSI, Rodolfo Alejandro c/ORIGENES AFJP S.A. s/despido*". (G.M.- B.).

DESPIDO. Acto discriminatorio.

Equiparación a acto nulo.

Restablecimiento al puesto de trabajo.

El despido sin causa dispuesto –y reconocido– por la demandada por haber el trabajador remitido una misiva vía email a sus compañeros de trabajo instándolos a adoptar acciones colectivas pacíficas en solidaridad con los trabajadores de Aerolíneas Argentinas, resulta comprendido en la categoría enumerada en el dispositivo de la ley 23592, por constituir una restricción impuesta por la empleadora al pleno ejercicio del derecho de cuño constitucional a propagar sus ideas (art. 14 C.N.). Asimilado, por influjo del art. 1 de la ley citada, el acto discriminatorio al acto nulo, la solución que prevé la norma es imponer el restablecimiento de las cosas al mismo o igual estado en que se hallaban antes del acto anulado (art. 1050 del C.Civil). (En el caso, la sentencia obligó a la demandada a reincorporar a la actora).CNAT. **Sala IX**. Exp. 22537/02. “GREPPI, Laura Karina c/TELEFONICA DE ARGENTINA S.A. s/Despido”. S.D. 12488. 31/5/05. (P-B).

DESPIDO. Acto discriminatorio.

Carga de la prueba. Indicios.

En los casos en que se alega discriminación, la carga probatoria se impone al empleador, sin implicar ello desconocimiento del principio contenido en el art. 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la ley 23.592, ya que quien se sienta afectado por cualquiera de las causales previstas en la ley, esto es, raza nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, etc, debe demostrar que reúne las características que considera que dieron lugar al despido, quedando en cabeza del empleador acreditar que el despido tuvo una causa distinta y carente de animosidad. Pero cuando se alega un acto discriminatorio y median indicios serios y precisos en tal sentido, es el empleador quien debe aportar los elementos convictivos para hacer cesar tal imputación. Sin olvidar las reglas que rigen el onus probandi, es quien se encuentra en mejores condiciones, quien debe demostrar objetivamente los hechos en los que se sustenta su obrar, máxime cuando las probanzas exigidas requieren la constatación de hechos negativos. C.N.A.T. **Sala II**, sent. 93.623 del 07/07/2005 “Cresta Erica Viviana c/Arcos Dorados S.A. s/daños y perjuicios”(G.-R.). Expte. N° 25.648/02.

DESPIDO. Gravedad de la falta.

Falta de respeto en forma verbal a un superior.

El hecho de que el actor haya faltado el respeto en forma verbal a un superior, no reviste entidad suficiente como para decidir el despido. Este tipo de falta habría re-

querido un correctivo previo para resultar suficiente. Es que la injuria alegada y probada requiere proporcionalidad con la medida consecuente (arts. 242 L.C.T. y 386 C.P.C.C.N.). Esto encuentra sustento en que debe existir entre las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador y la sanción a aplicar proporcionalidad, debiéndose proceder siempre con un criterio gradualista privilegiándose el principio de continuidad de la relación de trabajo.C.N.A.T. **Sala VII**, sent. 38.594 del 28/06/2005 “Cáceres, Cristian Mariano c/Kimberly Clark Argentina S.A. s/despido”. (R.B.-F.). Expte. N° 3.2528/01.

INDEMNIZACION POR DESPIDO.

Tope del art. 245 L.C.T. Caso “Vizzoti”.

Apartamento a fin de lograr una reparación justa.

Si por la aplicación mecánica de una merma del 33% sobre la indemnización liberada del tope que prevé el segundo párrafo del art. 245 L.C.T. (doctrina caso “Vizzoti”) se arriba a un resultado menguado e insuficiente para alcanzar la finalidad reparatoria que pretende el instituto, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, se sirve a la Idea de Justicia, haciendo lugar a la indemnización que surge de multiplicar el importe del salario real por el número de años trabajados, lisa y llanamente.C.N.A.T. **Sala VII**, sent. 38.565 del 13/06/2005 “Januario, Manuel Ricardo c/Trenes de Buenos aires S.A. s/despido”. (R.B.-F.). Expte. N° 3791/03.

JORNADA DE TRABAJO . Trabajo por equipo.

Horas trabajadas los días sábados después de las 13 hs. y los domingos. Art. 59 Convenio 72/89.

Si bien el art. 59 del Convenio de los Papeleros establece que al personal que trabaje en turnos rotativos se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 hs. y las 24 hs. del día sábado con un recargo del 50%, y las trabajadas entre las 0 hs. y las 24 hs. del día domingo con uno del 100 %, ello no acarrea la no aplicación de los recargos por el desempeño durante las horas que exceden los límites legales previstos en la normativa específica para dicha modalidad. Así, la excepción que consagra el art. 3 inc. b) ley 11.544 para los trabajos efectuados por equipo, constituye una excepción relativa ya que lo que establece es una forma distinta de aplicación de los topes, que, en el caso, están referidos a un período máximo de tres semanas.C.N.A.T. **Sala VII**, sent. 38.594 del 28/06/2005 “Cáceres, Crhistian Mariano c/Kimberly Clark Argentina S.A. s/despido”. (R.B.-F.). Expte. N° 3.528/01.

JORNADA DE TRABAJO.

Excepciones. Francos no gozados.

El trabajo realizado en días francos debe ser com-

pensado por ser tiempo libre. Pero tal afirmación debe ubicarse en la realidad de la hiposuficiencia del trabajador, que no compensa con tiempo libre el trabajo realizado. Muchas veces el temor al desempleo y el desconocimiento de sus posibilidades de autotutela ante la falta de compensación del franco trabajado llevan al trabajador a no ejercer su derecho. Por lo cual, si ejerció la facultad acordada por el art. 207 de la L.C.T., recibe, en su patrimonio, la sanción que el ordenamiento establece para la conducta del empleador, consistente en no haber permitido voluntariamente la compensación mencionada; en cambio, si no se autotutela, el trabajo realizado en los días que debió dedicarse al descanso compensatorio se manifiesta suplementario, generando un recargo del 50% por haberse realizado en días normales (art. 202 L.C.T.). Es la única posibilidad que existe para impedir que el empleador se beneficie precisamente sobre la base de su conducta. (Del voto del Dr. Capón Filas, en mayoría).CNAT.. **Sala VI.** Exp. 14449/01.S.D. 58.027. 05/05/2005 “*DE KEMMETER, Pablo Daniel c/FARMA - CITY S.A. s/Despido*”. (D. la F.-C. F.- F.M.).

PRACTICAS DESLEALES. Art. 53 ley 25.551.

Art. 4 ley 23.546. Cámara empresarial que no se presenta a discutir un incremento de aportes. Multa a pagar.

Si bien la FOCRA resolvió “per se” una modificación en el modo de calcular el adicional estipulado por el art. 63 incs. a) y b) del CCT 150/75, elevando el porcentaje del aporte de los trabajadores a la FOCRA al 1% sobre los ingresos de estos últimos, esta circunstancia no excluye ni justifica el comportamiento de la demandada quien, si no estaba de acuerdo con la petición, debió igualmente “sentarse a negociar” y plantear su disconformidad. La presentación de la Cámara, manifestando estar en desacuerdo con el incremento del aporte, no purga la deficiencia derivada de su falta de presentación, pues no es propio de la negociación colectiva que las partes meramente rechacen una propuesta, la cual debe ser obligatoriamente discutida como lo requiere la normativa vigente. La demandada ha incurrido en práctica desleal conforme los términos de la ley 23.546, con las modificaciones de la 25.250. La multa que corresponde aplicar es el 10% de la masa salarial de las empresas afiliadas a la Cámara correspondiente al mes en que se cometió la infracción. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría).CNAT. **Sala VI.** Exp. 24.810/03.S.D. 58.031. 5/05/2005 “*FEDERACION OBRERA CERAMISTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/CAMARA DE FABRICANTES DE ARTEFACTOS SAMITARIOS DE CERAMICA s/juicio sumarísimo*”. (F.M. -C.F.-D la F.).

PREAVISO. Indemnización sustitutiva.

Rubros variables. Cálculo.

Para calcular la indemnización sustitutiva del preaviso, cuando el trabajador es retribuido con rubros variables, no hay modo de determinar exactamente cuánto habría ganado durante el preaviso no otorgado, por lo que resulta equitativo tomar el promedio del semestre. Si en dicho lapso hubo un mes de retribución mayor que en los demás, no existen motivos para suponer que el dependiente ganaría la misma suma durante el preaviso, pero tampoco los hay para pensar que ganaría una inferior, lo que, precisamente, torna procedente la aplicación del promedio (en sentido análogo, entre otras, ver SD Nro. 73.020 del 6.12.96, recaída en autos “Ramos, Humberto c/ Murchison S.A. Estibajes y Cargas y otros”). La misma tesitura cabe adoptar en relación con la integración del mes de despido y con las vacaciones (conf. art. 155, inc. c) L.C.T.; SD Nro. 78.875 del 14.5.99, en autos “Enriquez, Walter Omar y otros c/ FE. ME. S.A.”, del registro de la misma sala).CNAT.. **Sala III.** Exp. 32987/02. “*COMAN, Jorge c/ SE INVESTIGACIONES SEGURIDAD EMPRESARIA S.A. s/Despido*”. Sent. 86612. 18/4/05. (P-E-G).

SALARIO. Suspensión de bonificación. Efectos.

Un acuerdo celebrado entre la demandada y el actor consistente en la suspensión del pago de una bonificación que fuera otorgada unilateralmente por la primera, carece de toda eficacia y la supuesta conformidad del actor no tiene la relevancia que se pretende acordarle, ya que el diferente poder negocial existente entre las partes lleva a concluir que ello no fue sino una imposición unilateral del empleador. (En el caso, la bonificación consistía en un premio por presentismo y la demandada priorizando la conservación de las fuentes de trabajo de todos los dependientes suspendió su pago). (En sentido análogo, S.D. 74306 del 30/6/97 *in re* “Rodríguez, Carlos Aldo c/Deville S.R.L.”, del registro de la misma sala).CNAT.. **Sala III.** Exp. 32987/02. “*COMAN, Jorge c/SE INVESTIGACIONES SEGURIDAD EMPRESARIA S.A. s/Despido*”. Sent. 86612. 18/4/05. (P-E-G).

SALARIO. Decretos 1273/02, 2641/02 y 905/2003.

Asignaciones no remunerativas.

Trabajador fuera de convenio.

No corresponde excluir de la percepción de las “asignaciones no remunerativas” previstas por los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/2003 al trabajador que se encuentra “fuera de convenio” dado que en la reglamentación del primero de los decretos referidos se or-

denó que el beneficio otorgado abarcara a todos los trabajadores del sector privado en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de la negociación colectiva en los términos de la ley 14.250, concepto de mayor amplitud y que también es adoptado por los decretos posteriores que fijan asignaciones no remunerativas. La teleología de la normativa en cuestión, según surge de los considerandos del decreto 1273/02, "estaba orientada a corregir el deterioro salarial en general, proponiéndose impactar en la demanda agregada y en el consumo de tal suerte que la hermenéutica del decreto- en consonancia con el art. 9 de la L.C.T.- debe estar dirigida a que el ámbito de su aplicación personal alcance a todos los trabajadores que se desempeñen en actividades que se encuentren convenionadas más allá de la circunstancia de que la categoría que revista el empleado se halle asignada o no en el convenio colectivo de trabajo".C.N.A.T. **Sala X.** Exp. 28.271/03. S.A. 13.605 12/05/2005 "*FERNANDEZ, Miguel Eduardo c/SUPERMERCADOS NORTE S.A. s/despido*". (C.- Sc.).

SALARIOS. Vales de comida.

Carácter no remuneratorio. Imposibilidad del empleador para su supresión.

Los vales de comida otorgados por refrigerio y/o almuerzo al trabajador son prestaciones complementarias o adicionales que no tienen carácter remuneratorio. Se las denomina servicios sociales de la empresa o salario indirecto y no se relacionan con el trabajo realizado (ni en cantidad ni en calidad) y, aunque el empleador carece de facultades para suprimirlos o disminuirlos –pues una vez otorgados constituyen un derecho adquirido para el dependiente- esto no significa que deban estar comprendidos dentro del concepto de remuneración.CNAT.. **Sala VII.** Exp. 559/04. "*PUGLIESE Jorge Antonio c/SUPERMERCADOS NORTE S.A. s/Despido*". S.D. 38547. 30/5/05. (F-RB).

SUSPENSION. Suspensión precautoria.

Creación pretoriana con base en los arts. 64 y 65 LCT.

Una de las facultades del empleador es suspender a un trabajador a las resultas de la realización de un sumario con el fin de investigar la gravedad y alcances del incumplimiento cometido, y en su caso, las medidas que correspondan adoptar, situación que debe ser acatada por el trabajador quien, a su vez, cuenta con la facultad de efectuar el descargo y demás aclaraciones que estime pertinentes en las actuaciones administrativas en trámite (arg. arts. 62, 63, 67 y cc LCT). Si bien la suspensión precautoria no aparece regulada en forma expresa en la legislación positiva, la jurisprudencia

la ha admitido mientras dure la investigación o el sumario interno, por posibles actos injuriosos. Es una figura de cuño pretoriano cuyo ejercicio ha sido reconocido al empleador, con base en las facultades de organización y dirección a que aluden los arts. 64 y 65 de la LCT.CNAT.. **Sala I.** Exp. 22886/02. S.D. 82.861. 24/05/2005. "*HERAS, Ricardo José c/ LA CENTRAL DE VICENTE LOPEZ S.A. Línea 184 s/Despido*". (Pi.-P.).

PLENARIOS CONVOCADOS

"LATOR, Lucio María y otros c/ Remolcadores Unidos Argentinos S.A. s/ despido". (Expte. N° 14.791/1991-Sala IV). Convocado por Resolución de Cámara N° 7 del 13/5/2004.

Temario: "*¿Debe considerarse integrado con el denominado "Plus C" del Acta Acuerdo del 28/11/1978 (modificatoria del C.C.T. 412/75), el sueldo básico definido en el art. 15 de la ley 17.371, como base de cálculo para la liquidación de horas suplementarias?*".

"RAMIREZ, María Isidora c/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otro s/ despido". (Expte. N° 21.551/2001-Sala VI). Convocado por Resolución de Cámara N° 17 del 12/11/2004.

Temario: "*¿Es aplicable el artículo 705 del Código Civil a la responsabilidad del artículo 30 L.C.T.?*".

"RUIZ, Víctor Hugo c/ Universidad Argentina de la Empresa UADE s/ despido". (Expte. 33043/2002-Sala VI). Convocado por Resolución de Cámara N° 20 del 25/11/2004.

Temario: "*¿Resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la ley 25.561 en los casos de despido indirecto?*".

"FAILLA, Juan Carlos y otro c/ Duvi S.A. s/ diferencias de salarios". (Expte. N° 10.672/2002-Sala II). Convocado por Resolución de Cámara N° 21 del 25/11/2004.

Temario: "*La empresa que, en forma definitiva, resultó adjudataria de las líneas de transporte cuya concesión a Empresa de Transportes Fournier S.A. había caducado, ¿está obligada al pago del "premio por productividad no convencional" del que gozaba el personal de la concesionaria primitiva?*".

"BRIZUELA, Gustavo Adolfo c/ Casino Buenos Aires S.A. s/ diferencias de salarios". (Expte. N° 27.374/2001-Sala II). Convocado por Resolución de Cámara N° 4 del 18/4/2005.

Temario: "*El personal comprendido en el artículo 11 del C.C.T. 406/00, correspondiente al personal de loterías y casinos, ¿tiene derecho a los adicionales por turno, por nocturnidad y por antigüedad aún en las categorías para las que la planilla a la que tal artículo remite contiene la indicación "sin adicional"?*".

"CLUB ATLETICO EXCURSIONISTAS s/ Incidente de revisión promovido por Vitale Oscar Sergio", (Expte. N° 56669/04., Sala D de la Cámara Comercial)

Temario: "*¿Subsiste respecto de las causas regidas por la ley 24.522 la vigencia de la doctrina plenaria fijada por esta Cámara in re "Seidman y Bonder SCA", en virtud de la cual la suspensión de los intereses desde la presentación en concurso preventivo no rige respecto de las acreencias de origen laboral?*".

Modelo de liquidación

(Supuesto de despido directo o indirecto ocurrido durante 2005, esto es, en vigencia de las leyes 25877 y 25972 para un trabajador debidamente registrado)

Se afirman como devengados y se reclaman de la demandada los siguientes rubros e importes:

Indemnización por antigüedad Salario base de cálculo

La mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el año inmediatamente anterior al distracto corresponde al período mensual de XXX y asciende a la suma de \$ XXX (discriminado del siguiente modo: sueldo percibido \$ XXX; sueldo anual complementario proporcionalmente devengado, conforme la modificación introducida por la ley 25877 al artículo 245¹, \$ XXX).

Se reclama por este concepto la suma de \$ XXX, resultante de multiplicar la base de cálculo por XXX períodos anuales.

Indemnización sustitutiva de preaviso

Se reclama por este concepto (arts. 231, 232, 245, 246) la suma de \$ XXX.

Integración del mes de despido

Período mensual: XXX. Se reclama por este concepto (arts. 233, 245, 246) la suma de \$ XXX.

S.A.C. proporcional

De conformidad con lo dispuesto por el art. 123 y teniendo en cuenta que en los rubros anteriores ya se incluyó su incidencia, por los períodos mensuales XXX, según la base de cálculo que hemos explicado, se ha devengado la suma de \$ XXX, emergente de di-

vidir el sueldo por doce meses y multiplicarlo por el período trabajado.

Indemnización sustitutiva de Vacaciones No Gozadas, Parte Proporcional (+ S.A.C)

Teniendo en cuenta la antigüedad del actor y el lapso trabajado durante 2005, corresponden pues en forma proporcional XXX días (arts. 150, 156). En consecuencia se reclama por este rubro la suma de \$ XXX, emergente de dividir los días anuales de vacaciones por el total del año y multiplicado por el período trabajado.

Indemnización art. 2 Ley 25.323

Tal como establece la norma indicada, se procedió a intimar al empleador a que abonara las indemnizaciones de ley, obligación que no cumplió, ni siquiera en la oportunidad del reclamo efectuado ante el SECLLO, razón por la cual se reclama la multa allí prevista, es decir el 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245, la que alcanza la suma de \$ XXX.

Indemnización art. 4 Ley 25972 art. 16 Ley 25.561 – art. 2 dto. 2014/04

Durante la vigencia de la ley 25561 se había admitido en forma unánime la duplicación de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido. En cambio, la duplicación de la indemnización sustitutiva de vacaciones no gozadas, del S.A.C. y de las indemnizaciones, agravamientos y multas prescriptos por las leyes 24013, 25323 y 25345, había suscitado diferencias de criterio entre las distintas Salas de la CNAT (si bien era mayoría la pos-

tura más amplia y abarcativa de aplicación de la duplicación). Tan es así, que la Oficina de Jurisprudencia de la CNAT había publicado un cuadro comparativo de jurisprudencia al respecto ². Con la sanción de la ley 25972 y el decreto 2014/04 y la aparente contradicción entre los términos de uno y otro respecto de sobre qué indemnizaciones se aplica el agravamiento la polémica ha recrudecido. No compartimos la postura restrictiva pro-patronal impulsada por J. J. Etala (h) y sí en cambio adherimos a la posición amplia sostenida por Lelio Freidenberg ³. Además de ello, el principio de progresividad incorporado a la Constitución Nacional no permite que mediante ley posterior se disminuyan los dere-

chos de los trabajadores, y más aún tratándose del mismo instituto.

En dichos términos y siguiendo la línea ética profesional que nos imponemos, consistente en peticionar sin mengua interpretativa de amplitud alguna, en favor de los derechos de los trabajadores, se reclama la duplicación (o mejor dicho, el 80%) de todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo, esto es, todos los rubros anteriormente explicados y liquidados, con la natural excepción de los salarios adeudados, lo que alcanza la suma de **\$ XXX**.

Todo según el siguiente detalle de rubros e importes, expresado en pesos:

Indemnización por antigüedad	\$
Indemnización sustitutiva de preaviso	\$
Integración del mes de despido	\$
SAC proporcional	\$
Vacaciones Proporcionales (+ S.A.C.)	\$
Indemnización art. 2 Ley 25.323	\$
Indemnización art. 4 Ley 25.972 - art. 16 Ley 25.561 - art. 2 dto. 2014/04	\$
TOTAL	\$

Son Pesos XXX (**\$ xxx**), con más sus intereses moratorios a tasa activa desde la fecha del distracto, eventualmente punitivos y reajuste en concepto de desvalorización monetaria.

NOTAS

1. En tal orden, "Por tratarse de un salario diferido el sueldo anual complementario forma parte integrante de la remuneración del empleado a los efectos indemnizatorios del art. 245 de la LCT." SCBA, 19.3.91 L. 44334).
"Corresponde incluir la incidencia del sueldo anual complementario en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad, pues aquél es el paradigma de los salarios diferidos y el trabajador lo devenga con cada prestación, aunque su percepción se difiera para la oportunidad prevista por la ley" (CNAT Sala X, 24/11/04, Schaab, Sonia V. c/ Xol S.A." DT 2005-Ap. 831)
2. Ver La Causa Laboral Nº 16 febrero 2005, p. 57
3. Ver La Causa Laboral Nº 17 mayo 2005, "La ley 25972 y el estado actual de la 'suspensión' de los despidos", de dicho autor, p. 4/8, artículo reproducido por Derecho del Trabajo – La Ley en Junio 2005 bajo el título "El agravamiento indemnizatorio de la ley 25972 y el decreto 2014/4", p. 747.

Cambio de domicilio

-----> Cuentos de Juan José Saer

Hace un par de años, me cambié de casa y me cambié de nombre. La política favoreció un poco mi decisión; en Buenos Aires, la policía me había fichado durante una manifestación y como yo no tenía, a pesar de mis ideas avanzadas, ningún respaldo solidario por no pertenecer a ninguna organización clandestina, me pareció razonable cambiar de domicilio y desaparecer por un tiempo. Así que me tomé el ómnibus y me vine para esta ciudad, que en verano se cocina a la orilla del gran río.

Nada incentiva más la reflexión que los viajes. En la noche inmóvil y ruidosa del colectivo el ojo del viajero sigue abierto, insomne, o alerta más bien, a la música del mundo. Fue en el colectivo, en realidad, que la idea de suplantar un simple acto de autoprotección por un cambio radical de identidad, súbita, febril, se me ocurrió. Empezaría otra vida con otro nombre, otra profesión, otro aspecto físico, otro destino. Emergería, con cinco o seis brazadas vigorosas, del mar de mi pasado a una playa virgen. Sin familia, sin amigos, sin trabajo, sin un *piccolo mondo antico* en cuyo vientre vegetar, el futuro se me presentaba liso y luminoso, y tierno sobre todo, como un recién nacido. Me instalé en una pensión, falsifiqué mis documentos, operé mi transformación física y me conseguí un empleo de vendedor de libros a domicilio. Los diarios me daban por muerto. La policía paralela, se decía, se había encargado de mí. Pero el terror que reinaba no dejaba pasar a la superficie más que alusiones ambiguas.

De esto hace ya más o menos dos años. Al segundo o tercer mes de mi nueva existencia, como me percaté de que mis hábitos no habían cambiado mucho, decidí modificar mis gustos y mis costumbres de un modo sistemático. Dejé de fumar; como siempre había detestado los porotos y la carne gorda, me puse a comerlos todos los días hasta que empezaron a ser mi alimento preferido; decidí escribir con la mano izquierda, e introduje variantes capitales en mis convicciones profundas. De modo que al año mi personalidad

había cambiado por completo. Me parecía ser, como se dice, otro hombre.

Digo "me parecía ser", como puede verse, y no "era". A la distancia, me doy cuenta de que fue un cierto empastamiento de mi vida, del que era apenas consciente, lo que me incitó a cambiar: la sensación de moverme en círculo, de no avanzar, de estar siempre un poco más allá, o más acá de las cosas, de no encajar en ninguna definición, de no saber nunca de un modo preciso si soñaba o estaba despierto, de no saber qué responder, a veces, a alternativas bien definidas que me presentaban los otros. Durante años me había parecido que esa inepticia era individual, subjetiva, que mi historia individual se había desenvuelto de tal modo que yo había quedado como preso dentro de ella, sin mucha capacidad de decisión, y que los otros, tal como yo los veía desde fuera no experimentaban, en este mundo, la menor incomodidad. En dos años, sin embargo, desaparecieron mi voz atabacada, mi acento porteño, pero el pantano antiguo que yace y a veces se sacude, pesado, más abajo, mandando señales de vida, deja entender que, o bien no he elegido la máscara conveniente o bien nosotros, los hombres, cualquiera sea el color de nuestro destino, no estaremos nunca a la altura de las circunstancias, o, mejor dicho, del mundo. ♦



El bar de Gandia

Que nadie se engañe: La noticia que salió en el diario la semana pasada, en "Policiales", si bien dice claramente que el propietario de un bar, llamado Gandia, fue detenido, nos da una imagen falsa del personaje en cuestión. Es verdad que, según parece, se jugaba a las cartas por dinero en la trastienda, y que en los cuartos del fondo alguna muchacha del barrio, uno de los más pobres de la ciudad, recibía a su clientela, lo que le valía a Gandia una pequeña comisión. Pero que nadie se engañe ni se indigne: Gandia no es el que muestran las noticias sino otro, diferente, que yo conocí.

Que lo hayan metido preso me hizo sonreír. No es, por otra parte, la primera vez que sucede. En esa barriada, el bar de Gandia es el centro de perdición, la vecinal del vicio. Es la parada obligatoria de todo proletario que se desvía. Y su dueño, Gandia, hijo de obrero o de campesino, no sé bien, tiene las manos ásperas, callosas, pesa unos cien kilos, y está siempre sucio y mal afeitado. Es de esos hombres cuya hosquedad es de-

masiado pueril como para ofender, dar miedo, o simplemente convencer. Se ve de lejos que Gandia está como enredado consigo mismo, en discordia interna perpetua, por razones que sin duda él mismo desconoce, y que lo que se manifiesta a los otros es la dureza que se desprende de ese desarreglo, como el hombre que encontramos tratando de enroscar, infructuosamente, desde hace horas, un tornillo microscópico, y nos saluda con malhumor.

Gandia es un gran jugador de cartas. Pero es un jugador especial: hace trampas. De esta característica, todo el mundo está enterado, y sin embargo nadie se niega a jugar a las cartas con él. Porque Gandia, a diferencia de otros jugadores, tramposo o no, hace trampas y *a pesar de todo pierde*. Pierde: hecho incontestable que toda la clientela conoce. Más todavía: se han visto jugadores que en medio de una partida han tenido la previsión de considerar las trampas de Gandia como una coordenada racional del juego, lo que da una idea de la regularidad y del carácter definido y cognoscible de sus tram-

pas. Se ha visto rara vez a Gandia ganar una partida. Con algún nuevo jugador a lo sumo, por primera vez, porque la segunda el nuevo jugador ya se ha adaptado a las reglas de juego que imperan en el bar de Gandia.

Yo creo que formular un juicio moral en el caso de Gandia no tiene ningún sentido. Una explicación es más pertinente y yo creo poder suministrarla: Gandia hace trampas por cortesía. Destinado a perder, Gandia disimula sus tendencias profundas haciendo trampas. Cortesía para consigo mismo en primer término, ya que las trampas darían a su existencia, puramente lineal, que cae como una piedra del vacío al abismo, la ilusión de una agonía; para con los otros jugadores también, sacándoles, con la mediación de las trampas, los escrúpulos; y por último, cortesía sublime para con el mundo exterior, tan mudo y tan tenue, al suministrarle, a expensas de sí mismo, un espesor dramático.

Por eso la noticia de que lo habían metido preso la semana pasada me hizo sonreír. Y que nadie ponga el grito en el cielo. ♦



JUAN JOSÉ SAER (Serodino, Pcia.de Santa Fe, 1941). Los cuentos que reproducimos pertenecen a los textos incluidos en el libro "La mayor" de 1976. Recientemente se halla en edición un volumen que agrupa todos sus cuentos. Es autor de varias novelas, siendo las más conocidas "El limonero real", "Glosa", "Cicatrices", "Las nubes", entre otras. El gran escritor argentino falleció en Francia hace unos pocos meses.

Residía en ese país de hace más de treinta años.

A 100 años de la sanción de la ley 4661 de descanso dominical

-----> Por Alfredo N. Battaglia

La Ley 4661 fue la primera ley dictada por el Congreso Nacional en materia de protección de los trabajadores.

En las sesiones del mes de setiembre de 1904 se planteó por primera vez la necesidad de legislar en materia de protección de los trabajadores y del trabajo en general, proyectándose una ley nacional de trabajo por parte del Poder Ejecutivo Nacional, cuya redacción fue obra de Joaquín V. González y que fuera presentada a comienzos de ese año.

Casi al terminar el año legislativo, sin que la comisión encargada de elaborar un dictamen lo hubiera presentado, fue el diputado socialista Alfredo Lorenzo Palacios quien propuso tratar solamente el punto referido al descanso dominical, lo que provocó fuerte debate entre los miembros de la comisión que presidía el conservador Pinedo, por cuanto consideraban que un importante sector opinaba inoportuno discutir una sola de las cuestiones que trataba el proyecto de ley.

Los trabajadores presionaban porque se sancionara una ley que estableciera el descanso dominical. Como consecuencia se propuso que en la primera sesión se

discutiera separadamente este punto, sobre la base del proyecto presentado por el PEN y lo que pudiera aportar la Comisión de Legislación. El diputado Argerich presentó un segundo proyecto que sirvió finalmente de base para la redacción definitiva. Sin embargo, fue aprobado el presentado por el PEN, con algunas modificaciones, en la sesión del Senado del 29 de agosto de 1905 y aceptado por la Cámara de Diputados en la sesión del 31 de agosto.

El primer aspecto de la discusión fue la consideración de si el Congreso Nacional tenía facultades para sancionar una ley referida al contrato de trabajo; el se-



▲ "La siesta", de Vicent Van Gogh

gundo, si la ley tendría carácter nacional o se legislaba solamente para la ciudad de Buenos Aires. En la sesión del 30 de setiembre de 1904 se decidió legislar sólo para la ciudad de Buenos Aires, disponiendo que “... **queda prohibido en domingo el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia, en las fábricas, talleres, casa de comercio y demás establecimientos o sitios de trabajo...**”; los términos de la sanción indican el sentido con que fuera dictado; no se lo asimila al “feriado”, sino que simplemente se prohíbe el trabajo en ese día; y no solamente para el trabajador con relación de dependencia, sino también para el trabajo por cuenta propia “que se efectúe con publicidad”. Sólo se excepcionaban de la prohibición a los trabajos que por su índole no admitían interrupciones; las tareas de reparación indispensables, para no interrumpir el trabajo durante la semana y los perentorios ante peligro de daño. Se excluían de las excepciones a las mujeres y a los menores de 16 años. La ley no se aplicaba al servicio doméstico. Las casas de expendio de bebidas debían cerrarse en ese día. Los “patrones” asumían la responsabilidad por las infracciones a los términos de la ley, con penas de multa o de arresto ante las reincidencias.

Al sancionarse la norma con vigencia sólo para la ciudad de Bs. As., varias provincias dictaron distintas leyes sobre el descanso

dominical: en 1905 Salta; en 1907 Mendoza, Tucumán y Córdoba; en 1908 Bs. Aires, en 1909 Corrientes y Catamarca; en 1911 San Juan; en 1915 San Luis, en 1932 La Rioja y Entre Ríos; y en 1935 Santa Fe.

Por ley 9104 se extendió su vigencia a todos los territorios nacionales; por ley 9105 se extendió su aplicación a los días 25 de Mayo y 9 de Julio; por ley 11.640 se declararon comprendido en sus términos a los días sábados “**después de las 13 horas**”, o sea el llamado “sábado inglés”.

A partir de la reforma constitucional de 1957, se incluyó la facultad de dictar el Código del Trabajo y de la Seguridad Social (art. 67 inc. 11), con lo que se resolvió el dilema.

El decreto-ley 18.204 reprodujo literalmente el art. 1º de la ley vigente, derogando la así la Ley 4661.

Finalmente, la LCT, en sus arts. 204 a 207, reproduce la prohibición de trabajar entre las 13 horas del sábado y las 24 horas del domingo, para el trabajo “por cuenta ajena”, dejando sin efecto la prohibición vigente hasta ese momento, de prohibir “el trabajo que se efectúe con publicidad por cuenta propia”; autorizando por vía de reglamentación el otorgamiento de excepciones, lo que ha permitido el dictado de numerosos decretos y resoluciones ministeriales que habilitan el trabajo dentro de ese horario.

A 100 años de la sanción de este derecho humano, nuestra realidad indica que hoy los trabajado-

res, como antes de 1904, reivindican su derecho al descanso en esas horas, ya que trabajadores del comercio y de la industria son obligados a trabajar en horarios prohibidos, como consecuencia no sólo de la desprotección general del trabajo ocurrida en la última década sino también de la alta desocupación y subocupación. La ausencia de reclamos individuales y de parte de las organizaciones gremiales, así como la falta de control por parte de los Ministerios nacionales y provinciales, son parte de esta realidad. En los centros veraniegos este derecho ni se recuerda.

Desde el ámbito jurídico, es importante presionar con el reclamo del cumplimiento de este derecho, que además de legal es humano, denunciando ante los organismos de control su constante violación. ♦

JOAQUIN V. GONZALEZ. Nació en 1863, en Nonogasta y falleció en Bs. As. en 1923. Se doctoró en 1886 en Córdoba; fue electo diputado en su provincia ese mismo año y antes de finalizar su mandato fue elegido gobernador, reelegido en 1898 y 1902. Fue ministro del Interior en la Presidencia del general Roca y volvió a serlo entre 1904 y 1906. Fundó la Universidad Nacional de La Plata, de la que fue presidente y profesor desde 1905 hasta 1918. Fue senador en 1907 y 1916 y representante argentino ante el Tribunal Arbitral de La Haya. Era miembro correspondiente de la Academia Española.

Comentario sobre el libro “Sinfonía para Ana” de Gaby Meik

-----> Por Guillermo Wiede

(Edic. Corregidor, Buenos Aires, 2004)

Esta novela “juvenil” de Gaby Meik, recrea a través de 250 páginas el mundo de su propia adolescencia, entre los años 1973 y 1976, la aventura estudiantil focalizada en el Colegio Nacional de Buenos Aires, los compromisos, dudas, escauceos y temores respecto de una militancia que paulatinamente pasa de un juego a una situación de peligro concreto, las primeras y tímidas aproximaciones al amor, la pendular inclinación hacia alguien a quien se ama y alguien a quien se admira y que genera una suerte de despotismo –mezcla de seducción y ejemplo en el riesgo de jugarse la vida–. La historia está narrada por la misma protagonista, Ana.

Sorprende al principio –no, desde luego, a los lectores adolescentes– el lenguaje transparente y casi banal de una muchacha de catorce años, que narra sus andanzas y las de sus amigos, sus fantasías eróticas y sociales, los módicos sucesos que con ella pueden compartir miles de chicos y muchachas ingresando a la pubertad. Hasta puede resultar cho-

cante esta “reproducción” casi directa del lenguaje de esa edad. Sin embargo, y como en la mayoría de los buenos libros, es necesario llegar hasta el final para aprehender el sentido de esta orientación estilística.

Y es que “así” habría hablado Ana, si pudiera contar-nos su propia historia, y bien podemos atribuir a Gaby Meik el personaje de Isa, la íntima amiga de Ana, que no nos cuenta su historia, pero que sigue escribiéndole cartas hasta hoy; y quizás todo el libro no sea otra cosa que la “carta” que Ana nos escribe desde su pequeño mundo pleno de ilusiones, alegrías, desilusiones, tristezas y la incomprensible e inaceptable tragedia que la vesania de los poderosos, civiles y militares, nacionales y extranjeros, dejó caer tras el telón de su perverso retablo de marionetas, en que las víctimas eran cruelmente eliminadas y los grotescos verdugos quisieron compararse a los padres de la patria y ampararse en un silencio sin remordimientos, en medio de una plegaria hipócrita o un catecismo que recitan sin comprender. ♦



CARTAS DE LECTORES

1° de Octubre 2005

Felicitaciones por la lucha

Mi nombre es Marta Centaro.

Esta semana festejé con ustedes la destitución del último de los siniestros de la Corte.

Yo como ustedes, sin faltar un día, con cacerola en mano, gritábamos fuera la Corte, como pasó el tiempo...

Si... soy una de tantas como dice hoy Página 12, una mujer anónima que tiene claro por donde pasa la cosa.

Sin justicia ningún poder puede existir, uno se siente totalmente desamparado.

Llegó el momento de decir, gracias a la Asociación de Abogados Laboralistas que nos motivaban desde un mégafono. Lo lograron, lo logramos.

Les mando un abrazo.

Marta Centaro