

EL DERECHO DEL TRABAJO**RECORDANDO EL PASADO, ANALIZANDO EL PRESENTE, SOÑANDO EN EL FUTURO****Raúl Enrique ALTAMIRA GIGENA**

“...que el trabajo no tenga sólo un fin económico y de beneficio, ante todo un fin que atañe al hombre y a su dignidad. ¡Si no hay trabajo esa dignidad está herida! Cualquier persona sin empleo o subempleada corre, de hecho, El peligro que la sitúen al margen de la sociedad y, de convertirse en una víctima de la exclusión social”

Papa Francisco (20 de marzo de 2017)

Síntesis: El Derecho del Trabajo nace por las reclamaciones y luchas de los trabajadores en forma colectiva, constituyendo primeramente las llamadas “COALICIONES”, de carácter transitorio y con fines determinados, dando nacimiento -en el tiempo- a los “SINDICATOS”, organizaciones permanentes y fines laborales, sindicales y con proyección a la familia. Actualmente la legislación laboral –de carácter nacional– ha quedado retrógrada, siendo la jurisprudencia y doctrina del trabajo la que procura actualizarla. El Parlamento Argentino, se caracteriza por omitir a la legislación del trabajo y de la seguridad social la importancia y actualización que necesita. El futuro de ambas materias radica en una gravitación de la seguridad social, otorgar mayor autonomía a las partes, y un mayor presupuesto a las Autoridades Administrativas del Trabajo y de la Seguridad social.

Palabras Claves: Organización sindical – Gravitación de la seguridad social.

Asbtracst: Labour Law makes it's first steps due to claims and worker's movements in a collective way, settling what were called “Coalitions”, characterized for being transitory with determined purposes. These, later on, gave birth to Trade Unions, which were permanent organizations, with labour, union purposes and projection to the family. Actually, national labour laws have become old, being jurisprudence and labour doctrine, what keeps it up to date. The Argentinean Parliament has been reluctant in modernizing and giving the importance that Labour and Social Security legislation needs. The future of both subjects lies in the gravitation of Social Security, giving more autonomy to the parties, and a greater allowance for Labour and Social Security Administrative Authorities.

Keywords: Trade union organization – Social Security gravitation.

I. Prefacio

Analizar el pasado, el presente y el futuro del Derecho del Trabajo, tanto en nuestro país como en el extranjero, ha motivo numerosos y valiosos estudios, que para algún lector de este trabajo puede entender innecesario y repetitivo, nos motiva analizar el tema, especialmente “soñando en el futuro” de nuestra querida asignatura.

Seleccionamos el tema con vocación de cambio, modificar nuestra actitud conservadora, es necesario innovar, actualizarse, adecuarse a los tiempos modernos, aplicar los principios y cobertura de las contingencias sociales por una seguridad social integral.

II. Recordando el pasado

Con certeza afirma Guillermo Cabanellas “La historia del trabajo es la historia del hombre”, con sus mismos orígenes, “ha sido su compañero inseparable”, y el trabajo como actividad en el primer hombre, constituye el objeto de una prestación en beneficio de otro hombre, por ello la “historia del trabajo, y la historia del Derecho del Trabajo se confunden casi desde sus orígenes.”¹

Rodríguez Mancini completa la idea al sostener “el trabajo se vincula con la vida misma del hombre, de cada hombre y mujer que debe trabajar para sobrevivir con su familia.”

La palabra trabajo viene de latín *trabs, trabis: traba*; porque el trabajo es la traba del hombre, como lo señala tanto el griego *novos*, como el latín *labor*, encuentran correspondencias en el francés *travail* (bajo latín *tripolium*), en el italiano *travaglio* o *besogna*, en el español *trabajo*, en el alemán antiguo *arbeit* y en el esclavo *rabota*, voces que en sus elementos etimológicos “recuerdan la idea de un mal soportado.”

El estudio histórico del derecho del trabajo, cuyo objeto es el trabajo, es importante para fijar los caracteres que influyeron fuertemente en su evolución, como también es necesario conocer los antecedentes donde originariamente el trabajo era una mercancía, para finalmente reconocer **que el trabajo dignifica a la persona.**

Es primordial conocer sus rasgos esenciales y sus caracteres, para ingresar con una base suficiente y poder desentrañar el actual fenómeno de la prestación de servicios subordinados.²

Soslayando los primeros albores del trabajo: el trabajo servil, la esclavitud, el colonato, el vasallaje, los ciervos de la gleba, la servidumbre, el trabajo de los indios y los negros, el comercio de esclavos, el trabajo de los indios aztecas e incas, la encomienda, las reducciones de indígenas, las naborías y el pongaje (indio que sirve de esclavo), llegamos al período denominado “**revolución industrial**”.

Para Arnold José Toynbee, el proceso histórico se inicia en Inglaterra a partir de 1760 a 1830, marcó cambios profundos en la mayoría de los países vecinos, de forma repentina no evolutiva, aplicada a una determinada actividad que repercutió en toda el desarrollo económico, transformando la sociedad europea a fines del siglo XVIII y XIX.

Los cambios en este período fueron extensos, profundos y trágicos, mesclando el bien y el mal, dramáticos en su combinación de progreso material y de sufrimiento social que según Arthur Birnie lo denominó como cambios revolucionarios³, porque el proceso económico se centra en la producción; el hombre no es el ideal, al contrario, se lo supedita a la producción, se considera a la persona como *consumidor*, no se la aprecia por su dignidad.

Con la revolución industrial se incorpora la construcción y empleo de nuevas máquinas que primeramente fueron creaciones artesanales para luego construirse en serie, siendo iguales las unas a las otras, perfeccionadas constantemente por su uso.

La máquina y la máquina-herramienta al ampliar el campo de aplicación y aumentar su potencia productiva dio lugar a la gran industria, con la enorme cantidad de productos, la

¹ Cabanellas, Guillermo, “Introducción al derecho laboral”, Vol. I, Ed. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1960. Tomo I, pag. 30 y sgtes.

² Rodríguez Mancini Jorge “El trabajo en el futuro”, DT 2016 pag 2635

³ Cabanellas, op. cit. Pag. 103.

especialización que generó la división del trabajo, la intervención de grandes capitales y la centralización de la producción que anteriormente estaba repartida.

La dependencia del obrero, pospuesta a los valiosos capitales utilizados, como máquina de menor valor y de fácil sustitución por su abundancia, en un régimen de libre competencia.

El nuevo proceso produjo principalmente, una alteración profunda en las relaciones de trabajo, atacando, según Cabanellas, hasta entonces inmutables, la ruptura de la economía familiar, por nuevas necesidades que obligaron al “jefe” o cabeza de familia, trabajar para el sustento de los suyos, y en el tiempo se proyectó a la esposa e hijos, para subsistir, también ingresarán en el engranaje industrial para satisfacer sus bienes personales y ampliar sus bienestar.

Otra consecuencia del desarrollo industrial, el éxodo de los trabajadores rurales a las ciudades, atraídos por el deseo de mejorar las condiciones de vida, pero se encontraron indefensos, aislado y perplejos en un mundo extraño y difícil, porque el universo simbólico que había dado forma a su modo de vida en la aldea, el feudo o el gremio habían desaparecido, que se proyectó hasta fines del siglo XVIII.

El campesino había sido creado en la intimidad de una pequeña aldea, donde los valores de la costumbre ordenaban cada acto desde su nacimiento hasta el fallecimiento; cada uno desempeñaba un papel, un rol en sus actividades y su relación con la comunidad.

El cambio sustancial en el lugar y modo de trabajar, ocasiono una redistribución importante de la riqueza, como también en la influencia política especialmente en las naciones europeas, se incrementó la diferenciación entre los diferentes sectores de la comunidad, constituyendo diversos grupos según las variedades económicas y los servicios públicos que presta el Estado.

Se constituyó un nuevo sistema económico, una transformación de la burguesía que paso a ser propietario de los medios de trabajo, titular de las industrias, y por su crecimiento su poder y gravitación en la sociedad fue mayor. Un nuevo orden social de carácter capitalista que fue la expresión de un sistema novedoso y dispar, porque el poder no estaba en la fuerza, sino en la posesión de bienes. Las clases sociales se fraccionaron entre quienes poseían la industria naciente, de los que carecían de toda clase de bienes.

Se modificó la estructura jurídica, porque el capitalismo modifica el concepto de *comunidad* por el de *contrato*, provocando que el hombre medio se libere del peso de una estructura social, al perder el sentido de su finalidad que lo agobiaba, pero al recuperar su libertad queda librado a sus propios esfuerzos y conocimientos, alcanzando su pleno desarrollo fines del siglo XVIII, al estimar que no necesita la protección del Estado, teniendo que lograr por sus medios la posibilidad de vivir como ser libre, modificando los valores preeminentes de la civilización, introduciendo su jerarquía de valores: posesión de la riqueza, que tenía que respetar los vecinos, el honor, la justicia, la religión, lo económico, la obtención de un provecho ilimitado, etc..

Todo ello genera males sociales, entre otras causas, la constitución de enormes empresas concentrando el poder en organizaciones gigantes, que fiscalizaban y dirigían las grandes industrias, “sólo el mercado otorga valor”, la vida económica no responde a una finalidad consciente, sólo se aprecia una cantidad: el valor.

Se estructura una red de compartimentos entre quienes aportaban trabajo y los que brindaban capital, quedando a partir de entonces divididos, o en algunos casos enfrentados “el mundo del trabajo”, que recibía únicamente una retribución llamada “*salario*” por su trabajo, con “el mundo

del capital” que se adjudicó los derechos del control y recibir los frutos del trabajo, y pagar las retribuciones o estipendios que imponían.

Con el surgimiento de la gran empresa, los talleres organizados durante el sistema corporativo, en los que se hacía el trabajo en común, agrupamiento de procesos manuales, con pocos operarios, y por lo tanto no tuvieron razón para subsistir, al transformarse el taller por la fábrica con millares de operarios.

En el sistema corporativo el obrero era generalmente propietario de las herramientas que utilizaba, el costo era reducido y cambia sustancialmente con la gran empresa, el trabajador no es titular de la misma ni de los bienes que utiliza para el desempeño de sus tareas.

Las primeras industrias – siglo XIX - introducen la máquina de vapor, generando la exaltación del maquinismo, que en la revolución industrial logra su apogeo, como también la centuria del carbón de piedra utilizado para dar fuerza motriz a la industria, las maquinas se mueven por el vapor producido por el carbón que se quema en las calderas, descubriendo que el uso del viento para elevar el agua y moler cereales se logró adaptando la fuerza hidráulica para fuerzas industriales; el hombre es concebido como el artífice de la aplicación práctica de las fuerzas de la naturaleza a la industria, ello provoca que muchos autores estimen al maquinismo como el comienzo del remplazo del trabajo humano, porque invade todos los órdenes de la vida de entonces e impone una nueva concepción de la economía.

En 1910, la Argentina estaba en el quinto lugar de los países desarrollados, después de Canadá, Estados Unidos, Inglaterra y Francia.

Con el maquinismo el trabajo se despersonaliza, ataca la condición física, la capacidad psíquica y moral de los trabajadores, privándole su iniciativa al convertirlo en un apéndice de la máquina, un trabajo realizado en condiciones inhumanas, al estimar al capital como elemento dinámico y unidad que concentra, junto con el valor no son considerados como una relación humana, sino como una realidad del mundo físico, desechando al trabajo humano.⁴

El nuevo método y ritmo del trabajo industrial generó reclamos, protestas e incidentes en los lugares de trabajo, movilizados especialmente por los trabajadores migrantes que procuraban introducir las corrientes políticas europeas: anarquistas y socialistas.

Los requerimientos principales fueron:

1.- Limitar la jornada de trabajo, era de doce o catorce horas diarias, denominadas “*de pito (sirena) de entrada, a pito de salida*”,

2.- Protección del trabajo de mujeres y menores, porque las contiendas o conflictos armados, convocaban a los hombres a combatir, quedando para el trabajo industrial las mujeres, los jóvenes y niños.

3.- Los nuevos instrumentos de trabajo, especialmente la máquina a vapor generó enfermedades y accidentes que carecían de la protección legal.

Para lograr esos objetivos, los trabajadores tomaron conciencia de la necesidad de agruparse, unirse, creando la “*coalición*”, para Vázquez Vialard es la “*unión*”, agrupamiento temporario o transitorio para fines laborales determinados, y concretos, logrados o fracasados concluye el

⁴ Vázquez Vialard Antonio “El Sindicato en el Derecho Argentino”, editorial Astrea Buenos Aires 1981-página 5 y s.s.

objetivo, y se disuelve, constituyó el antecedente del “*sindicato*” moderno, de carácter permanente para la defensa en general de los objetivos o fines de los trabajadores.

Nuestro país, sufrió problemas y dramas similares con las nuevas industrias o fábricas, dirigentes políticas imitaron la legislación europea para problemas similares, desempeñando un rol especial Alfredo Palacios, legislador nacional socialista y profesor de Derecho del Trabajo, acompañado de legisladores cordobeses: Arturo M. Bas y Juan Cafferata.

Para limitar la jornada de trabajo, se sanciona la primera norma laboral, ley 4661 (06.09.1905) sobre derecho al descanso dominical, tiene su origen en el proyecto de Ley Nacional del Trabajo propiciado por el Ministro Joaquín V. González, y presentado al Parlamento por el PE., en las primeras sesiones parlamentarias de 1904.

Se complementa con la ley 11.640 (07.10.1932) al declarar “comprendidos en la prohibición del Art. 1º de la N.º. 4661, **a los días sábados después de las 13 horas**”, primeramente se aplicó para la entonces Capital Federal y territorios nacionales, posteriormente a todo el territorio argentino.

El 28 de agosto de 1929, se publica la Ley 11.544 (aún vigente), regula la “Duración del trabajo”, reglamentada por decreto (sin número) del 02.04.1930 y el N.º. 16.115 del 28.01.1933. Por el Art. 12 “Esta ley, se tendrá por incorporada al Código Civil”.

Se ampara a las mujeres, jóvenes y niños, con el “Régimen del Trabajo de Menores y Mujeres”, Ley N.º. 5.291 de 1907, derogada por la ley 11.317 (30.09.1924), la sustituye la ley 18.624 de 1970, finalmente por la actual Ley de contrato de trabajo (LCT). Ley 2390 (14.10.1996), prohíbe el trabajo de menores de 16 años, cualquiera sea la modalidad contractual.

Durante la segunda Presidencia del Gral. Julio A. Roca, es Ministro del Interior Joaquín V. González, por decreto nacional del 21 de enero 1904, le encomienda a Juan Bialek Masse el estudio sobre el estado de las clases obreras en el interior del país. Presenta el informe el 30 de abril del mismo año - es decir - a escasos tres meses del encargo.

Son tres “*macizos*” volúmenes, de unas 400 páginas cada uno, conteniendo estadísticas, estudios comparativos, exámenes de suelo, climas, producciones, características de poblaciones, etc., con un relato ameno que invita a leer y recordar.

En los dos primeros tomos, examina la situación del trabajador en las diversas provincias argentinas. El tercer volumen - ampliatorio de los dos primeros - completa sus informaciones a pedido del propio Ministro González, según decreto del 11 julio de 1904.

El autor hace esta investigación sobre la situación de los trabajadores no sólo en su desempeño laboral, estudia además las industrias, y sus posibilidades para el desarrollo ulterior del país. Aconseja la realización de obras públicas y, cuando señala abusos o sistemas de explotación no adecuadas, propone el articulado de la ley pertinente. Es un diagnóstico con críticas, pero también con proyecto de soluciones.

El problema del obrerismo en aquel entonces se manifestaba especialmente en las actividades rurales, por ello se matricula en la Escuela Nacional de “Agronomía y Veterinaria” de Córdoba, como parte del aprendizaje realiza prácticas en sembradíos, técnicas de estancias, de la caña de azúcar, del tabaco, etc., concluye con el título el de **Ingeniero Agrónomo**. Participa en las clases - según su gráfica expresión- “*con profesores - que por su edad - podían ser sus nietos y algunos habían sido mis alumnos*”, estima que para poder enseñar con ciencia y conciencia una Cátedra universitaria, era necesario conocer en profundidad además de la materia específica, lograr una

cultura general y el dominio de los elementos afines a esta especialidad, que le fueron muy útiles para comprender al trabajador rural, incluyéndolo en su *“Informe sobre la clase obrera argentina”*,

El informe de Biale Masse, fue un aporte muy importante en la redacción del primer proyecto de Código Nacional del Trabajo.

En 1906, en la Universidad Nacional de Córdoba, era Rector José A. Ortiz y Herrera, y Decano en la Facultad de Derecho Justino César, Biale Massé es designado en marzo de 1907, Profesor de la Cátedra *“Legislación Industrial y Agrícola”*, después llamada *“Industrial y Obrera”*, hoy *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*; por ello fue el primer profesor de esta materia en América.

La protección de los accidentes y enfermedades profesionales, se materializa por medio de la Ley 9.688 (BO. 11.10.1915), sobre la base de un proyecto elaborado por los diputados Adrián Escobar, Arturo M. Bas y Alfredo Palacio, siguiendo la legislación francesa, ampliada y modificada por numerosas leyes y decretos, que para Mariano Tissebaum “no dejaban ver la tela original”, hasta el 17 de diciembre de 1991, que se publica en BO. La Ley 24.028, que la deroga.

El 14 de marzo de 1907, se crea la Dirección General del Trabajo; en 1912 se transforma en Departamento Nacional del Trabajo.

En 1914, por Ley 9.511, consagra el salario, el haber jubilatorio y las pensiones, pueden ser embargados en un porcentaje por su carácter alimentario, en 1923, la Ley 11.278 establece diferentes modalidades del pago de salarios.

Es importante recordar el movimiento estudiantil en la Universidad Nacional de Córdoba a partir de marzo de 1918, con una huelga general que provoca la intervención de la Universidad. En el mes de abril se aprueba el nuevo Estatuto universitario, se realiza el 15 de junio la elección rectoral, con el triunfo como Rector de la Universidad Antonio Nores, con el apoyo de los adictos a la iglesia católica, conservadores y el viraje de algunos consejeros, venciendo a Enrique Martínez Paz respaldado por los sectores reformista al sistema educacional vigente, todo ello genera una nueva huelga general de docentes y estudiantes, y el 21 de junio de 1918 se publica el llamado *“Manifiesto liminar”*, redactado principalmente por Enrique Martínez Paz (Profesor de Derecho Civil y Comparado) y Horacio Valdez (destacado jurista y profesor de derecho civil), con el apoyo de valiosos profesores opuestos especialmente al sector religioso, encabeza con una declaración de principios y objetivos: *“Hombres de una República libre, acabamos de romper la última cadena que, en pleno siglo XX, nos ataba a la antigua dominación monárquica y monasterial. Hemos resuelto llamar a todas las cosas por el nombre que tienen. Córdoba se redime. Desde hoy contamos para el país una vergüenza menos y una libertad más. Los dolores que nos quedan son las libertades que faltan. Creemos no equivocarnos, las resonancias del corazón nos lo advierten: estamos pisando sobre una revolución, estamos viviendo una hora americana.”*

Este movimiento universitario – de trascendencia internacional – gravita considerablemente en la enseñanza, en particular en el curso de Derecho del trabajo, por la gravitación que tiene en el futuro el acceso universitario de clases humildes y de trabajadores.

El 8 de octubre de 1918 se aprueba la ley 10.505 sobre trabajo a domicilio, hasta el 29 de setiembre de 1941, que la reforma la ley vigente 12.713. Consagra una modalidad especial del lugar de trabajo, puede ser:

a) En la vivienda del obrero o en un local que elija, para un patrono, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma;

b) En la vivienda o local de un tallerista, se entiende por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a la principales que hace realizar por cuenta ajena;

c) En establecimientos de beneficencia, de educación o corrección, debiendo la reglamentación establecer el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo. (art.3)

El 08.06.1921, por Ley 11.127, "Prohíbe la fabricación, la importación y la venta de cerillas que contengan fósforo blanco o amarillo", como régimen de seguridad industrial.

Debilitado por las dificultades económicas y políticas, con mordaces ataques de la prensa, Hipólito Irigoyen fue depuesto el 6 de septiembre de 1930 por el golpe militar del general Jose Felix Uriburu, quien tuvo que dejar el poder a los verdaderos inspiradores de la asonada provenientes del sector más liberal del conservadorismo oligárquico, incapaces de acceder por el sufragio de la ciudadanía, gobernaron durante la llamada "**década infame**", aplicando la proscripción y practicas fraudulentas para mantenerse en la conducción del país.

Durante la Presidencia de facto el General Agustín P. Justo, fallece don Hipólito Irigoyen – en el mes de julio de 1933 - pobre, abandonado de sus partidarios y víctima del escarnio de sus adversarios, no obstante ello, el cortejo fúnebre constituyo una apoteótico funeral llevando el pueblo en sus hombros el ataúd hasta La Recoleta, donde descansan en paz sus restos.

El 25 de septiembre de 1934, se publica la **Ley 11.729**, reforma los arts. 154 a 160 del Código de Comercio, y regula las relaciones laborales para "**Los empleados de comercio – factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio**" (Art.154). Introduce en el contrato de trabajo el derecho que el patrón le abone los salarios por inasistencia a causa de accidentes y enfermedades inculpables (extra laborales) (art.155); otorga un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución (Art. 156); impone al empleador para poder despedir sin causa al empleado, la obligación de otorgar un preaviso, o en defecto la indemnización sustitutiva, como también una indemnización llamada "por antigüedad", haya o no preaviso, equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. "La suspensión de tareas por más de tres meses, en el período de un año, ordenada por el principal, se considerará como despido (Art. 157); consagra la nulidad y sin valor, toda convención de partes que reduzca las obligaciones consagradas en los tres artículos anteriores, consagrando el orden público laboral (Art. 158); "considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia." (Art.159); en el Art. 160 enumera las causas especiales de despido.-

El 20 de diciembre de 1945, se publica el decreto ley 33.302, se refiere en particular al derecho de los trabajadores a percibir el salario por los servicios prestado, y dispone "*Las disposiciones permanentes o transitorias del decreto ley, son de orden público, no excluyen ni suspenden ninguno de los derechos establecidos en favor de los empleados y obreros comprendidos en la ley 11.729 y toda otra disposición legal que les otorgue mayores beneficios.*" (Art 73), por ello la doctrina académica y judicial consideró complementaria esta norma con la ley 11.729, ampliando la protección a todos los trabajadores dependientes, a partir de allí se los consideró como un "*mini*

código del trabajo”, estuvo vigente hasta septiembre de 1974 que se aprueba la Ley de contrato de trabajo (LCT) Nº. 20.744, vigente.

El 19 de septiembre de 1940 se publica la ley 12.637 – ratificado por ley 12.921 - que aprueba el estatuto para los empleados de bancos particulares, de crédito real y personal de todo el territorio argentino. Es reglamentado por Decreto 20.268 (01.03.1947), que dispone “Los empleados bancarios tienen derecho a ser mantenidos por el empleador dentro de la carrera bancaria – siempre que no estuvieran en condiciones de acogerse a la jubilación ordinaria, salvo las causas graves imputables a los mismo, previstas en esta ley”...”El derecho a la estabilidad lo adquirirán desde el momento en que hubiesen cumplido un período de prestación de servicios de tres meses, contados desde la fecha de su ingreso al banco.”

“El empleador que haya dispuesto la cesantía injustificada del empleado que hubiera prestado servicio por más de cinco años – derogado por decreto 1368/63 – y no cumpla la sentencia que disponga su reintegro, deberá abonarle las remuneraciones que le pertenezcan hasta que el mismo alcance el derecho a la jubilación. Si el empleado no hubiera cumplido ese término de prestación de servicios, sólo le corresponderá una retribución igual a un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de tres meses.”

Para Deveali, “la novedad más importante del Estatuto, consiste en la afirmación explícita del derecho a la estabilidad, y en la enumeración taxativa de las “únicas causas de cesantía”, llenando un vacío de la ley 11.729, porque prevé la fijación de *normas reglamentarias* que disciplinen el trabajo bancario.

El sistema de estabilidad absoluta consagrado por el Decreto Reglamentario, fue declarado inconstitucional en la causa “De Luca c. Banco Francés” (25.02.1969).

La ley 12.637 fue derogada y reemplazada por la ley Nº, 18.598.

El 10 de octubre de 1940, se publica la ley 12.651 consagrando el Estatuto o Régimen de los viajantes de comercio, que la reemplaza el actual régimen de la ley 14.546 (BO. 27.10.1958).

Concluimos la primera parte de nuestro trabajo recordando a tres gobernadores para la Provincia de Córdoba, que fueron un ejemplo como gobernantes para la provincia y el país todo.

Ramón J. Carcano, gobernador y Manuel E. Paz vicegobernador entre 1913 y 1916; Pedro J. Frías que asume como gobernador de la provincia el 2 de marzo de 1932 por fallecimiento del ingeniero Emilio Olmos hasta 1935. El 17 de noviembre de 1936 triunfa como gobernador Amadeo Sabatini asumiendo la gobernación en mayo del mismo año hasta 1940, que lo sucede otro radical Santiago H. del Castillo acompañado como vicegobernador por Arturo Illia.

Estos tres gobernantes contribuyeron al desarrollo integral de la provincia, introdujeron directivas en las reparticiones públicas muy importantes para el funcionamiento institucional, se creó y organizó el Registro General de Propiedades, la fábrica militar de aviones, desarrollaron intensamente la obra pública, se inauguró el actual Palacio de Justicia en 1927, consagraron el llamado sábado inglés, la tentativa conciliatoria obligatoria en los conflictos colectivos del trabajo, promocionaron la educación pública, mejorando la situación salarial de los docentes, la infraestructura escolar, “agua para el norte, caminos para el sur y escuelas para toda la provincia” fue el lema de Sabatini.

Los tres gobernantes citados, dieron testimonio de legendarias virtudes de políticos, fueron una suerte de paradigma del hombre público, de conducta intachable y principios inquebrantables que animaron todos los actos de sus vidas.

Desde el *nacimiento* del Derecho del Trabajo, se ha consolidado como *ámbito personal de aplicación a los trabajadores dependientes de empresas privadas*.

III. Analizando el presente

Consideramos de interés para el lector, valorar como “**el presente del derecho del trabajo**”, a partir de la vigencia de la ley 11.729 (1934) y el decreto ley 33.302/45.-

Los maestros y juristas de esa época: Mario Deveali, Mariano R. Tissembaum, Ernesto Krotoschin, Luis Alberto Despontin, Juan D. Pozzo, Juan Ramírez Gronda, Guillermo Cabanellas, Enrique Fernández Gianotti, Julio Martínez Vivot, Benito Pérez, entre varios, tuvieron el gran mérito – entre otros – lograr la **autonomía, jerarquía, importancia e independencia del derecho civil y comercial**, es decir, como una nueva rama jurídica, “el nuevo derecho” para Alfredo Palacios.

Siguiendo la doctrina de Américo Plá Rodríguez, “*la palabra autonomía evoca la idea de independencia aunque no en todos los aspectos. Autonomía de una rama jurídica no equivale a independencia ni aislamiento del resto del derecho, existe una unidad fundamental entre todas las partes, y significa la coordinación sistemática de normas en relación a un instituto central o clave, peculiar a esa rama*”⁵.

Es principio general del derecho para que una rama jurídica goce de autonomía requiere cumplir los siguientes recaudos:

- 1) **Posea principios propios**, nuestra materia los tiene y son:
 - a) **Principio protector**, que se aplica con el siguiente ordenamiento:
 - i) **In dubio pro operario**; si existe **duda** entre las disposiciones de la LCT y el CCT, debe aplicar la más favorable al dependiente;
 - ii) **Aplicación de la norma más favorable**: de existir colisión de normas, por ejemplo, entre un CCT y la ley; o entre la ley y los usos y costumbres, prevalece la más beneficiosa al trabajador;
 - iii) **Prioridad de la condición más beneficiosa**, por ejemplo, el trabajador presta servicio por contrato de tiempo indeterminado, en una empresa de mantenimiento, le abona el salario conforme el CCT para empleados de comercio. La empleadora contrata con el Banco de Córdoba realizar durante dos meses el mantenimiento de la Sucursal Centro, en ese período el trabajador debe percibir el mejor salario comparando el sueldo bancario con el de comercio, y así sucesivamente.;
 - b) **Irrenunciabilidad de los derechos en función del orden público laboral**: el interés social supera al interés individual, que excede la voluntad del trabajador interesado (ejemplo: Los salarios previstos en el CCT, el goce del aguinaldo, proveer y usar los elementos de higiene y seguridad, etc.). Las partes no están en igualdad de condiciones económicas o intelectuales, para pactar la vinculación con discernimiento, intención y libertad

⁵ Plá Rodríguez Américo, “Curso de derecho laboral”, Tomo I. Vol. I., pág. 27. Ed. Acali, Montevideo, Uruguay. 1976

c) **Primacía de la realidad** sobre lo escrito o documentado, en búsqueda de la verdad real, teniendo en cuenta que no existe la igualdad entre las partes del contrato de trabajo ni la autonomía propia del derecho privado, prevalece lo acontecido en realidad, sobre lo que pueda constar en un documento o decisión patronal.

d) **Mínimo salarial garantizado;** el trabajador tiene garantizado el salario legal o del CCT como mínimo, el empleador para modificarlo tiene que superar el mínimo irrenunciable.

e) **Modalidad especial de contratación:** La vinculación puede ser mediante un contrato escrito o verbal, que demuestra un acuerdo de voluntades. También puede ingresar a laborar sin acuerdo, la relación se formaliza por el hecho de prestar servicio, realizar actos, o ejecutar obras (relación de trabajo, art. 22 LCT).

f) **Formas y modalidades en la prestación del trabajo:** Quien presta el servicio (material o intelectual), necesita protección especial por no estar en igualdad de situación, Puede brindar el trabajo sin convenir las condiciones, en cuyo caso se aplican – como mínimo - las disposiciones del CCT.

g) **Fuentes del contrato de trabajo,** El contrato de trabajo tiene como fuentes la CN., los tratados internacionales, y las leyes del Congreso de la Nación, el CCT. Los acuerdos de empresa, los usos y costumbre son fuentes si superan los beneficios legales o del CCT;

h) **Suspensión de ciertos efectos del CT.** La legislación laboral, a diferencia de la civil y comercial, otorga el derecho de suspender la prestación del servicio, en algunos casos con goce de haberes, y en otros sin percibir la retribución. El contrato continua vigente, se mantienen la observancia de los derechos y deberes de ambas partes. Si se produce un accidente o enfermedad, se considera que es extraño al trabajo, mal llamado “*inculpable*”, los salarios durante el tiempo de la enfermedad o accidente están a cargo del empleador (arts. 208 a 213 LCT), por carecer de normas de la seguridad social, que es la que debería responder.

i) **Subordinación económica:** El trabajador no soporta los riesgos económicos del empleador (subordinación económica), el salario se mantiene, puede haber situaciones donde parte del salario depende de riesgos (vendedores a comisión, adicional por producción, etc.);

j) **Gratuidad en las reclamaciones extra judiciales y judiciales;** El trabajador goza del beneficio de gratuidad en los procedimientos extrajudiciales y judiciales, derivados de la aplicación de las leyes del trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en ningún caso. (Art.20 LCT).

k) **Solidaridad legal:** El trabajo dependiente no se presume gratuito (Art. 115 LCT).- La solidaridad está impuesta por LCT, por ello cuando el empleador contrata o subcontrata – por cualquier acto – tareas correspondientes a la actividad normal, específica y propia del establecimiento, son responsables solidarios de las obligaciones laborales y de la seguridad social, además el empleador principal debe exigir al contratista el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.

l) **Prohibición de realizar discriminaciones:** Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre y hacia los trabajadores (Art. 17 y 81 LCT, Ley 23.592, Art.11° ley 25.013 derogado por Art.41 ley 25.877, CSJ “Alvarez y otros c/ Cencosud”);

m) **Aplicación del principio de Progresividad:** El empleador debe aplicar en las relaciones con el personal, la evolución de las normas técnicas y pautas acordes con la vigencia temporal.

Tenemos que actuar en forma solidaria y responsable para crecer en el marco protectorio de los derechos humanos, proponiendo y adoptando caminos para recorrer juntos (la comunidad toda). (Aplicado por la CSJ en las causas “Vizotti”, “Aquino”, entre varios);

n) **Internacionalización de las normas y principios.** Los principios enunciados surgen de los Tratados y Declaraciones Internacionales, los convenios de la OIT, que gozan de “jerarquía superior a las leyes” (Art. 75 inc. 22 CN).y superan los límites geográficos, la aplicación de la legislación laboral únicamente al trabajador dependiente es común en la legislación comparada.

2) **Autonomía científica,** Para Alfredo Rocco, la autonomía científica debe reunir tres postulados:

- a) Que la materia merezca un estudio adecuado y particular;
- b) Que contenga doctrina homogénea, dominada por conceptos comunes y diferentes de los de otra disciplina;
- c) Utilice un método propio, o procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad de dicha asignatura⁶.

En nuestro caso se observa la creciente importancia social adquirida por el trabajo en general, que ha generado el estudio profundo cuando dicha tarea se realiza como dependiente o empleado, exteriorizados en tratados, obras colectivas y monografía muy valiosas.

3) **Autonomía legislativa.** El derecho del trabajo posee leyes y decretos específicos, que analizan en particular los institutos propios de la materia y las diversas modalidades de contrato de trabajo.

La Convención Constituyente de 1957, otorgó al Poder Legislativo nacional, la facultad de dictar los Códigos del trabajo y seguridad social (Art.75 Inc.12 CN con las reformas de 1994).

El primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en la provincia de Tucumán en abril de 1960, resolvió la conveniencia de sancionar en la República Argentina un Código del Derecho del trabajo y de la seguridad social a cargo del poder legislativo nacional.

La tendencia moderna es la sanción en un código o en diversas leyes breves de carácter general, derivando a los convenios colectivos de trabajo (CCT) la regulación de los aspectos específicos y particulares de cada actividad. Lamentablemente no se ha cumplimentado.

4) **Autonomía jurisdiccional.** Para ser efectiva la particularidad de una rama jurídica debe afirmarse en el orden jurisdiccional, es decir poseer un fuero judicial propio y particular diferente a los que resuelven los conflictos del derecho civil, comercial, penal o de familia.

La Justicia del Trabajo en la Capital Federal fue creada por el decreto-ley 32.347 de 1944 (B.O.13/01/45) ratificado por la ley 12.948 (B.O.06.03.1947).- En la Provincia de Buenos Aires, tuvo insoslayable gravitación la ley 5178 sancionada el 26.10.1947 y promulgada el 06.11.1947. La fuente inmediata fue el proyecto del Centro de Estudios Jurídicos de La Plata (integrado por David Lascano, Enrique Rivarola, Emilio Donato del Carril, Juan Ramirez Gronda y Acdeel Salas); la ley 7718 deroga la ley 5178.

⁶ Rocco, Alfredo. “Principios de derecho mercantil”, citado por Plá Rodríguez en la obra mencionada.

La Provincia de Córdoba crea los Tribunales del Trabajo, y regula el procedimiento judicial laboral, por ley 4163 de 1947, con vigencia a partir del 1º de febrero de 1950.

Las provincias han seguido el mismo andarivel creando el fuero del trabajo, que según el número de habitantes y la jurisdicción territorial, es un fuero particular o múltiple con otras materias.

5) La **Autonomía didáctica**, significa que la asignatura jurídica debe ser enseñada en las escuelas universitarias en forma independiente de otras asignaturas.

En nuestro país, las escuelas de abogacía y de ciencias económicas poseen una materia que denominan Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, o Derecho Laboral y de la Seguridad Social. .

En conclusión, nuestra materia ha cumplido rigurosamente los cinco requisitos para gozar de una auténtica autonomía como rama del derecho.

Por el avance tecnológico y desarrollo industrial, como también el progreso en la fabricación de maquinarias agrícolas, que procuraron reducir la insalubridad y riesgos laborales – entre varias causales - se debate en todo el mundo, la llamada “**crisis del derecho del trabajo**”, con opiniones muy diversas y dispares. Para algunos la tecnología provocará la modificación del derecho del trabajo en sus principios y fuentes, para otros logrará mayor trascendencia con nuevos postulados, y otros finalmente, las relaciones laborales retornarán a regularse por las normas y principios del derecho civil y mercantil.

Nuestra materia - en la argentina - resistió los diversos y variados embates, logrando conservar, en lo sustancial, sus principios y valores fundamentales: defender y jerarquizar la dignidad humana, in dubio pro operario, primacía de la verdad real, resolver los conflictos con base en la justicia social, etc.

En otros países, con diferentes modalidades en el mismo tiempo, se concretaron importantes modificaciones que permitió flexibilizar y adaptar el derecho del trabajo, logrando conservar el núcleo central, al compartir o convivir el derecho tradicional a las siempre cambiantes formas de prestar el servicio por el incremento tecnológico, económico y social

En algunos países desarrollados han logrado la protección de numerosas contingencias sociales por normas de la seguridad social, al constatar que las transformaciones del mundo son acompañadas con cambios y adecuaciones que no afectan los principios y valores fundamentales del derecho del trabajo, con el apoyo de la seguridad social.

No dudamos que en el futuro el Derecho del Trabajo mantendrá su autonomía e jerarquía, con una “*vestimenta novedosa*”, acorde con la nueva tecnología y enfoque actualizado del pensamiento jurídico laboral, especialmente con una gravitación fundamental y necesaria de los principios de la seguridad social, para lograr brindar una plena cobertura a las contingencias sociales, que en muchos países – incluso el nuestro – es parcial e incompleta.

En el análisis nos limitaremos a nuestro país, que tiene particularidades muy diversas por su extensión geográfica: una panorama (en lo humano, laboral y urbanístico), es la situación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), la provincia de Buenos Aires (en particular la Matanza, Avellaneda, Quilmes, La Plata o Bahía Blanca), las ciudades capitales de provincia (Córdoba, Santa Fe, Rosario, Mendoza y Tucumán), y otra es la situación en las provincias de Jujuy, Salta, Formosa, Santiago del Estero, La Rioja, Chaco, Corrientes y Misiones, o el sur patagónico, por el olvido y

descuido de las autoridades nacionales y provinciales de lograr industrializarlas, superar la pobreza, desigualdad cultural, escolar, sanitaria, red vial, etc..-

En la ciudad de Córdoba, en el año 1954, siendo Gobernador de la Provincia el Brigadier Juan Ignacio San Martín, y Vice Gobernador el Dr. Bernardo Lacase, se realizó un gran desarrollo industrial, incrementando el apoyo estatal a la Industrias Argentina Mecánica del Estado (IAME), que llegó a tener más de diez mil empleados.

Se radicaron las empresas automotrices Industrias Kaiser Argentina (IKA) en el barrio de Santa Isabel, y la Fiat Argentina, instaló en el sector industrial de Ferreyra tres fábricas de automotores, ferrocarriles, con más de quince mil empleados. Todo ello generó una transformación en toda la provincia, en particular en las organizaciones sindicales ATE (agrupaba a los trabajadores de IAME), SMATA y la UOM por las empresas automotrices.

Parte de la crisis radica porque los poderes ejecutivo y legislativo nacionales, desconocen o soslayan el predominio en nuestro país de la mediana y pequeña empresa, donde el empleador ejecuta las tareas o actividades comerciales conjuntamente con sus reducidos empleados, lógicamente merecen un tratamiento legal, convencional y tributario o fiscal, diferente a la gran empresa. (Existen ciudades del interior del país, alrededor de cincuenta mil habitantes, que carecen de empleados registrados, y de esa forma lo privan del régimen jubilatorio, de obra social y cobertura de los riesgos del trabajo, no figuran en las estadísticas o encuestas nacionales).

Una característica que distingue nuestro derecho del trabajo, es la falta de interés o de responsabilidad social de nuestro Parlamento Nacional, de actualizar y modernizar la legislación laboral, que provocó la injerencia desmedida de la jurisprudencia regulando los conflictos en las relaciones laborales (publicamos en el Diario La Ley, un trabajo titulado “La Corte Suprema de la Nación hizo, lo que debió hacer el Parlamento Argentino”), interpretando las disposiciones constitucionales y los textos legales, con sentido moderno resuelven las contiendas judiciales (ley nacional que más inconstitucionales ha tenido en la historia del Parlamento Argentino, ha sido la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo – LRT -).

Coincidimos con Horacio de la Fuente, una característica de nuestro derecho laboral vigente – a diferencia de otros países – es la importancia especial de la jurisprudencia laboral, habiendo logrado un gran desarrollo en el derecho individual del trabajo, por tal motivo para analizar los cambios producidos, y los que se producirán en nuestra disciplina, tenemos necesariamente que considerar en forma especial las decisiones judiciales, conjuntamente con las dos fuentes principales de nuestro materia: la ley nacional y los convenios colectivos del trabajo (CCT), que han tenido trascendencia en la conformación y desarrollo de nuestro derecho del trabajo, la doctrina judicial continuará gravitando en el futuro, máxime si lamentablemente el parlamento argentino no demuestra interés y preocupación por las relaciones laborales.

El Estado Nacional –en esta etapa- ha procurado garantizar el amparo al trabajador dependiente mediante numerosas leyes, decretos, DNU y decretos reglamentarios, en algunos casos inconstitucionales por exceder las facultades reglamentarias, constituyendo una recopilación de leyes.

Uno de los méritos que logró Norberto Centeno, con la colaboración de Justo Lopez y Juan Fernandez Madrid, al redactar el anteproyecto de Ley General del Trabajo, sistematizar disposiciones legales y decretos referentes a distintas actividades laborales, como también aplicar los criterios judiciales predominantes.

El régimen legal vigente es muy reglamentarista y protectorio, lo esencial tiene más de sesenta años, no somos optimistas se modifique y actualice en los próximos años, porque los legisladores nacionales han demostrado poco o nada de interés en la legislación laboral y de seguridad social, como si desconocieran que junto con los CCT son los únicos que pueden reglamentar las condiciones de trabajo en la empresa privada.

Con acierto y precisión afirma Rodríguez Mancini “la existencia de problemas de magnitud que no han podido solucionarse, originados en movimientos mundiales que se sintetizan con la expresión **“globalización”**, que ha producido un efecto negativo en el nivel de empleo”, porque grandes capitales han migrado a países con menores costos laborales y en la producción, algunos economistas pronostican el incremento de la desigualdad como resultado del funcionamiento anómalo, “un crecimiento bajo de la economía, con mecanismos injustos en el reparto”, con referencia especial a la integración económica motivada por la liberalización del comercio, los flujos de inversión y de capital, como la rápida evolución tecnológica, la globalización no es un fenómeno espontáneo, se deriva de una acción concertada por los países centrales a partir de la creación de famoso “G7”, propiciando la liberalización del comercio internacional acompañada de las medidas proteccionistas que castigan a los países productores de materias primas, por ello acertadamente Rodríguez Mancini – siguiendo a Francisco Viola - entiende por globalización “la pérdida de los confines del actuar cotidiano en las diversas dimensiones de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos interculturales y de la sociedad civil”.

Estos cambios bruscos y constantes, que no han terminado, estamos en la “cresta de la ola”, es un fuerte llamado de atención – lo efectuó en su momento Juan Pablo II^o - *para contribuir a lograr alternativas beneficiosas para todos los hombres y mujeres del mundo, con una orientación humana de los cambios tecnológicos, para crear y consolidar una verdadera cultura globalizada de la solidaridad, reducir los efectos negativos que se traducen en “el dominio de los más fuertes sobre los más débiles, especialmente en el campo económico y la pérdida de los valores de las culturas locales a favor de una mal entendida homogeneización”*

La OIT, preocupada por estas transformaciones propicia *“hacer frente a estos desafíos demográficos y de mercado de trabajo en cinco áreas claves: a) creación de empleo; b) migración; c) fragilidad de los Estados afectados por conflictos diversos; d) protección social y, e) procesos de producción de trabajo sostenibles.”*

Es necesario generar trabajo, creando oportunidades para jóvenes y adultos sin distinción de género, especialmente en lugares que han sufrido conflictos bélicos, éxodos masivos, catástrofes climáticas, hambre, desnutrición, procurando siempre cuidar la calidad de vida, el medio ambiente y generar nuevas oportunidades de recuperación social y laboral.

En todo proceso o plan de recuperación laboral es necesario e indispensable promover y permitir la constante capacitación y calificación adecuada de los trabajadores/as, cumpliendo el mensaje de las Naciones Unidas en su reporte sobre el “Desarrollo humano 2015”: **“no ha habido un momento peor que éste, para ser un trabajador que cuente sólo con las capacidades y habilidades ordinarias”**, y lo completó la OIT propiciando que el **“trabajo decente y la educación” se trata de una combinación en la que ganamos todos”**

No fácil ni sencillo lograr las metas precedentes, hay comenzar el duro camino, es tiempo de *“caminar con acción”*; no estamos solos, la OIT – entre muchos – nos acompaña y propone las siguientes *“necesidades” básicas:*

1º.- Un **nuevo contrato social**, en función del nuevo mundo del trabajo, la nueva tecnología, y las nuevas conductas humanas;

2º.- **Un acuerdo global**, sólo o aislados no lograremos nada, es fundamental la unión solidaria, similar a la globalización, con compromisos y responsabilidades resueltas a cumplir; y

3º.- **Una agenda de trabajo decente**, sustentado por cuatro pilares básicos: a) *creación de empleo*; b) *obtención de normas de trabajo*; c) *protección social* y d) *diálogo social*; con la convicción y optimismo que las metas mejorarán el desarrollo humano.

El 28 de junio de 1966 un golpe militar derroca al Presidente Arturo Illia y al Vicepresidente Humberto Perete, se instala como Presidente el Gral. Juan Carlos Onganía, denominando a este proceso "*Revolución Argentina*".

En Córdoba por las medidas de gobierno Nacional referidas a cuestiones laborales, modificación de la jornada de trabajo, implantación del arbitraje obligatorio, entre varios, y la muerte de obreros en los conflictos sociales, el 29 de mayo de 1969 se produce una movilización laboral, proveniente especialmente de los trabajadores de las fabricas Renault y Fiat, con apoyo de las agrupaciones estudiantiles, genera lo que la historia ha denominado como el "**Cordobazo**".

Fue un hecho espontáneo y hasta romántico, marcó el inicio de una etapa distinta, donde las acciones contra la dictadura tendrían un renovado impulso y formas organizativas más sofisticadas, tuvo un gran impacto en las organizaciones sindicales, en los empresarios, en los partidos políticos y en la población toda, que "hirió de muerte" al gobierno militar de Onganía y provocó su alejamiento al año siguiente.

A diferencia de una catarsis, donde pasado el efecto se vuelve a la normalidad, a la cotidianeidad, el "**Cordobazo**" marcó el inicio de la descomposición del régimen llamado "*Revolución Argentina*", poniendo de manifiesto una crisis de autoridad en todos los órdenes, abriendo la brecha para un proceso de irrupción de las bases en las diferentes organizaciones de la sociedad civil.

En el derecho individual: Las reformas legislativas, y los convenios colectivos de trabajo (CCT) en cada actividad, que consideramos merecen recordar son: "Estatuto del periodista profesional, Ley 12.908 (03.02.1947); "Régimen legal de los encargados y ayudantes de casas de departamentos" (casas de renta) ley 12.981 (20.05.1947; Ley de organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo (24.09.1969; Ley de higiene y seguridad en el trabajo, Nº.19.587 (28.04.1972), su decreto reglamentario Nº. 351 (22.05.1979) y Nº.1338 (28.11.1996); Decreto 911/1996 Reglamento de higiene y seguridad para la industria a de la construcción; y el Decreto 249 de 2007 establece normas de higiene y seguridad para la actividad minera.

"Ley de contrato de trabajo (LCT)-(27.09.1974). La primera reforma de trascendencia a la LCT, fue la ley de facto Nº.21.297 (publicada el 29/04/76), alguna de las normas derogadas la jurisprudencia mantuvo su aplicación, como la exigencia de un tercer dictamen médico ante la disparidad de los facultativos de cada parte, o la protección del varón en los despidos por causa de matrimonio o maternidad, etc. La mayoría de las reformas de la ley 21.297, se mantienen vigentes, salvo los que detallamos seguidamente.

La ley 23.041 (04.01.1984) reformó el Capítulo III – art 121 a 123 LCT – al disponer que el sueldo anual complementario (SAC) de la actividad privada y pública, "será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año"

La ley 26.428 (26.12.2008) introduce reformas al Art. 9º; por ley 26.574(29.12.2009) se modifica el Art. 12; la ley 26.592 (21.05.2010) agrega el Art. 17 bis; La ley 26.427 (22.12.2008) agrega el Sistema de Pasantías Educativas; Ley 27.321 reforma el Art.54; Ley 27.322 reforma el Art. 71; La ley 27.323 reforma el Art. 75 retornando al texto original Art.81 ley 20.744; Ley 27.325 reforma el Art.255; y la ley 27.320 reforma el Art.147.Todas las reformas precedentes fueron sancionadas en el mes de diciembre de 2016.

El Art.1º de la ley 26.474 (23.01.2009), vigente des el 01.02.2009, introduce a la LCT el Art. 92 ter que regula el Contrato de Trabajo a tiempo parcial. La ley 26.590 (05.05.2010, aplicable desde el 14.05.2010; reforma el Art. 124 sobre los medios de pagos, el control de los mismos y la ineficacia de ciertos pagos efectuados por el dador de trabajo. La ley 26.593 (26.05.2010, vigente desde el 04.06.2010 incorpora el Art. 256 bis, que dispone que el pago de las remuneraciones e indemnizaciones se efectuará dentro de los plazos previsto en el art. 128 LCT, computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

Ley 23.592 (05.09.1988), “Derechos y garantías constitucionales – Actos discriminatorios – Sanciones. La CSJ, en la causa “ALVAREZ y otros c/ CENCOSUD”, interpretó que cuando la ley 23.592, impone cesar los actos discriminatorios, se traduce en “declarar nulo el despido, ordenar la reincorporación y abonar los salarios caídos”. Para la mayoría del Tribunal (Maqueda, Fayt, Saffaroni y Petracchi), cuando el empleador se niega a reincorporar, deberá abonar los salarios hasta que esté en condiciones de gozar la jubilación. La minoría (Lorensetti, Highton de Nolasco y Argibay), por entender la carencia de una norma que lo disponga, aplicaron la indemnización prevista para el despido por razones de matrimonio (Art. 182 LCT) y maternidad (Art.178 LCT), es decir el equivalente a trece sueldos.

Las leyes 23.789 (31.07.1990) y 24.487 (27.06.1995) implementa el servicio gratuito de telegramas y carta documento para trabajadores dependientes, jubilados y pensionados. -El empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado por una relación de dependencia.”

Otra modificación importante se produjo con la promulgación de la Ley Nacional de Empleo 24.013 (05.12.1991, vetada parcialmente por Decreto 2565 del 17.12.91), tuvo una marcada influencia ideológica en la corriente neoliberal, al reducir la intervención del Estado, aumentando la autonomía de los contratantes como medio para incrementar la producción y disminuir el desempleo. La norma no logró sus objetivos de registrar al personal en la documentación laboral y de la seguridad social, en la práctica el beneficio “aparente” se logró en las demandas judiciales con las indemnizaciones especiales previstas en los artículos 8 a 15 de dicha ley. La Ley 25.013 (03/10/1998) derogó los artículos 43 a 65 que regulaba las llamadas modalidades de contratación “*promovidas*” y “*no promovidas*” del contrato de trabajo.

En el Capítulo VI (At. 98 a 105) introduce como novedad “**El procedimiento preventivo de crisis de empresas**”, debe cumplirse “*Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas...*” (Art.98), y se tramitará ante el Ministerio de Trabajo (nacional o provincial según el lugar de trabajo), a instancia del empleador o de la asociación sindical de trabajadores...” (Art.99)

La norma no afectó el núcleo central protectorio de la legislación, al no impugnar los principios generales.

La actividad laboral para pequeñas y medianas empresas, se reguló en los Arts. 83 a 106 de la ley 24.467 (28.03.1995), en los hechos tuvo poco o nada de aplicación, especialmente por carecer del apoyo diferenciado en lo tributario o fiscal, y en los servicios públicos (gas, luz, agua corriente), que abonan los mismos gravámenes que la gran industria.

Otra disposición legal notoria en el período que analizamos, la sanción de la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT) N° 24.557 (publicada el 04.10.1995, con vigencia a partir del 01.07.1996 por disposición del Art.2° del decreto 659/96), Tuvo reformas parciales por los DNU N°1278 del año 2000 y N°. 1694 del 2009, y por las leyes 24.938, 26.773 y 27.348.

La LRT fue cuestionada intensamente en el debate legislativo, aprobándose por la mayoría parlamentaria que respondía al entonces Presidente Carlos Menem y al Ministro Domingo Cavallo, las irregularidades se concretaron con las numerosas inconstitucionalidades declaradas por la CSJ. El objetivo de la Ley era reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y promover la negociación colectiva laboral para mejorar las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

En la práctica, no cumplió sus objetivos, entre otros, porque las prestaciones dinerarias y en especie están a cargo de la Administradora de Riesgos del Trabajo (ART), entidades del derecho privado, con espíritu de lucro, opuestas a un sistema de seguridad social, estas reclamaciones constituyen la mayor litigiosidad en todo el territorio argentino.

Las indemnizaciones por despido se incrementaron por ley 25.323 (11.10.2000), en el doble (Art. 1º), “cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada, o lo esté de modo deficiente”, y el trabajador lo haya intimidado al empleador con posterioridad a la extinción del vínculo, y no es acumulable a la prevista en los arts. 8º, 9º y 10º de la ley de empleo 24.013.

“Cuando el empleador, fehacientemente intimidado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 LCT, y lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, será incrementadas en un 50%.”, si existieron causas que justifiquen la conducta del empleador, mediante resolución fundada, el tribunal podrá reducirla o eximir el pago (Art. 2º)

Durante la Presidencia de Néstor Kirchner se aprueba la ley 25.877 (19.03.2004), que produce reformas en LCT y el derecho colectivo de trabajo.

Régimen Nacional del trabajo Agrario, Ley 26.727 (28.12.2011); la ley 26.844 (21.04.2013), consagra un nuevo Estatuto para el personal de casas particulares (servicio doméstico), deroga los decretos leyes N°326/56 y 7979/56, y por último la ley 27.155 (01.07.2015) aprueba el Estatuto Profesional de los Guardavidas.

Normas atinente al Derecho Colectivo del Trabajo

Es pacífica la doctrina académica y judicial nacional y comparada, de considerar que el llamado “Derecho colectivo del trabajo”, lo integran las normas que regulan 1) las asociaciones profesionales o sindicales de trabajadores y empleadores, 2) la negociación colectiva para lograr un convenio colectivo del trabajo; y 3) los conflictos colectivos del trabajo, y el procedimiento de solución, que trataremos en particular:

Las asociaciones profesionales o sindicales

La OIT y los regímenes en la materia, afirman que pueden ser de trabajadores o de empleadores, aunque éstas en los hechos no tienen actividad.

a) **Asociaciones de trabajadores:** Un instituto jurídico especial de nuestro régimen legal es la llamada “*personería gremial*”, excepto el decreto ley Nº. 9270/56 lo excluyó, las otras normas que tuvieron vigencia nacional a partir de 1943, lo admitieron, es lo que otorga a nuestro sistema nacional un ubicación diferente en la legislación comparada.

Para enunciar un concepto, la personería gremial es el atributo legal, reconocido por la Autoridad Administrativa del Trabajo – es quien lo otorga y controla – a organización sindical más representativa, o suficientemente representativa, y posee la plenitud de los derechos gremiales para la defensa y representación exclusiva de la actividad, rama, profesión o categoría profesional, tanto en el orden local como internacional, para Alejandro Unsain “equivale al reconocimiento oficial de la entidad, sin las característica. Significa mucho más que la simple inscripción o registro, porque la personería gremial constituye el requisito necesario e indispensable para que la entidad pueda actuar como tal ante el estado en asuntos inherentes a su naturaleza específica”⁷

El **decreto ley Nº.2669** – que se aplicó desde el 20.07.1943 al 01-12.1943 – fue el que introduce en el derecho sindical dicho instituto. Pueden gozar de personería gremial tanto las asociaciones gremiales de trabajadores como de empleadores, y son las únicas que pueden ejercer la defensa, atención y desenvolvimiento del interés comunes y de los intereses individuales de los miembros en las relaciones de trabajo y representarlos ante los poderes públicos, autoridades, entidades autárquicas o dependencia de la administración nacional.

El **decreto ley Nº. 23852** (021045)- rigió hasta el 06.06.1956. Es la primera norma que regula minuciosamente los derechos y deberes de las asociaciones gremiales de trabajadores iniciando la clasificación de entidades simplemente inscriptas y con personería gremial.

El **decreto ley Nº. 9270** (06.06.1956). Dictado por el gobierno militar que derroca a Perón en septiembre de 1955, de parte de Aramburu e Isaac Rojas. La norma se propone asegurar en forma efectiva la libertad sindical, para ello elimina la distinción entre las asociaciones inscriptas y las que gozan de personería gremial. Por el simple hecho de la inscripción todas las asociaciones gozan de los mismos derechos, con términos perentorios para proceder a la inscripción solicitada.

De existir una pluralidad sindical deberá designarse una *comisión intersindical*.

Para Mario Deviali, el sistema adoptado por el decreto ley es análogo al adoptado por la primera Constitución de la República Italiana, adoptado por la OIT para el nombramiento de los delegados obreros y patronales ante los diferentes organismos internacionales.⁸

En la práctica la norma no se aplicó y las organizaciones sindicales continuaron con los mismos estatutos aprobados por el decreto ley 23.852/45.

Ley 14455 (sancionada 08.08.1958 y promulgada tácitamente y no fue publicada en el boletín oficial).

Es necesario aclarar, siguiendo a Deviali, la solución del problema de la unidad o pluralidad sindical, no se trata de un problema jurídico, es un tema a resolver estrictamente por las entidades

⁷ Unsain Alejandro. “ Líneas generales de la reglamentación de la asociación profesional” Revista DT 1943 página 371

⁸ Deviali Mario L. “el nuevo régimen de las asociaciones profesionales de trabajadores” Revista DT 1956 página 361

sindicales. La norma que comentamos adopta el sistema de la personería gremial del decreto 23852 pero lo perfecciona en algunos aspectos, cometiendo el error de omitir la revisión judicial aunque consideramos que es procedente en todos los casos aunque no esté previsto expresamente. Esta ley fue reglamentada por el decreto 969.

Ley 20615 (17.12.1973 sancionada bajo la presidencia de Isabel Martínez de Perón). Mantiene el sistema de la personería gremial para la asociación profesional de trabajadores más representativa de la actividad, y solo podrá concederse igual personería a otras asociación, para actuar en la misma zona y actividad cuando la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un periodo mínimo y continuado de 6 meses anteriores a su presentación fuere considerado superior a la asociación con personería preexistente.

Introduce como novedad el *“Fuero sindical”* para los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en organizaciones que gocen de personería gremial (artículo 49 a 57).

También es novedad el llamado *“Fuero Sindical Especial”* (artículo 58 a 60). En virtud del cual los integrantes de las comisiones directivas o de los consejos directivos de las asociaciones con personería gremial, o de las carezcan de esta personería formen parte de una de grado superior con personería gremial, no podrán ser procesados en sede penal sin que previamente se haya pronunciado el Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales.

Ley de facto 22105 (20.11.1979). El gobierno militar derogó la ley 20615 e introdujo un nuevo régimen gremial de trabajadores, manteniendo la división de Asociaciones simplemente inscriptas (artículo 29 y 30), y con personería gremial (artículo 31 a 36). Restringe la actuación gremial en temas no laborales, y en los hechos - a semejanza del decreto ley 9270/56 - no se aplicó, por la habilidad de los dirigentes sindicales de *“conquistar”* a los interventores militares desconocedores de la vida sindical.

Ley 23551- (22.04.1988), reglamentada por Decreto Nº.467/88 (14.04.88). Conserva el esquema de las normas anteriores, excepto el decreto ley 2270/56, desde la óptica del reconocimiento estatal, las entidades sindicales de trabajadores pueden ser simplemente inscriptas o con personería gremial, constituirse como sindicato o unión, federación o confederación.

En reemplazo del *“fuero sindical”*, otorga a los dirigentes sindicales electos conforme a derecho, la estabilidad por el tiempo del mandato y un año más, no pudiendo modificarle las condiciones laborales, suspenderlo o despedirlo, ***“si no mediare resolución judicial previa que lo excluya de la garantía,*** conforme al procedimiento sumario o sumarísimo o al equivalente en los códigos procesales civiles provinciales.”

La Corte Suprema analizó la ley en estudio, se esperaba una resolución con relación a la personería gremial, lamentablemente eludió el tema y en definitiva resolvió que debe reducirse los derechos o atribuciones entre la asociación simplemente inscriptas con la que goza personería gremial.

En la causa *“Asociación Trabajadora del Estado (ATE) c/ Ministerio de Trabajo”* (11.11.2008). Admitió el recurso de ATE y declaró inconstitucional el artículo 41 inc. a de la ley, para ser delegado del personal no es necesario estar afiliado a una asociación sindical con personería gremial, ergo, las asociaciones simplemente inscriptas pueden convocar, organizar y fiscalizar las elecciones de delegado, por entender que el citado Art. 41 inc. a), viola la libertad sindical, amparada por los Art. 14 bis y 75 inc 22 de la ley fundamental.

El segundo litigio resuelto por la Corte, “*Rossi Adriana Maria c/ Estado Nacional – Armada Argentina*” (09.12.2009), declaró inconstitucional el Art. 52 porque excluyó a la actora de la tutela sindical por ser presidenta de una asociación sindical simplemente inscripta, no obstante que además pertenecía en su carácter presidenta, a un sindicato con personería gremial, en consecuencia la resolución judicial otorga el amparo sindical - con fundamento en el artículo 14 bis y los tratados internacionales - a los dirigentes sindicales electos conforme a derecho a una asociación sindical simplemente inscripta.

El tercer pronunciamiento del Máximo Tribunal Nacional, fue en “*Asociación Trabajadores del Estado s/ Recurso de Queja*” (18.06.2013), declaró inconstitucional el Art. 31 inc. a), otorgando a la asociación simplemente inscripta el derecho a defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores. ATE impugnó la resolución de la Municipalidad de la Ciudad de Salta, que rebajo los haberes del personal, le negaron facultades para hacerlo por carecer de personería gremial en la repartición municipal, recurrió ante la CSJ y logró su pretensión.

b) **Participar en la negociación colectiva para lograr un convenio colectivo de trabajo (CCT) ley 14.250** (20.10.1953), Reglamentada por Decretos N°.199y 200 ambos de 1988. La norma requiere para intervenir en la comisión negociadora de un CCT, la asociación sindical debe tener personería gremial, están excluidos de esta ley los trabajadores docentes regulados por ley 23.929 (29.04.1991), y los trabajadores del Estado regidos por ley 24.185 (21.12.1992), Reglamentada por Decreto N°. 447/1993.

Los Arts. 8º a 23 de la ley 25.877 (19.03.2004), complementan las leyes 14.250 y 23.546.

La Comisión negociadora, a petición de parte o de oficio, es convocada por la Dirección Nacional de Asociaciones Laborales, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

El procedimiento para la negociación colectiva, está regida por la ley 23.546 (03.09.2004).

Aprobado el proyecto de CCT, se remite a la Dirección Nacional de Relaciones Laborales (MTESS), para su homologación, registro y publicación en el BO., también lo pueden realizar las partes interesadas.

Cumplidos los requisitos el CCT – similar a la ley formal – es obligatorio para los trabajadores y empleadores comprendidos en la actividad, rama, profesión y territorio detallado.

c) **Los conflictos colectivos. Procedimiento de solución:**

La doctrina clasifica a los conflictos colectivos de “*derecho*” y de “*intereses*”, los primeros resuelven la interpretación o efectos de una norma convencional, debe ser resuelto en sede judicial; en cambio los de “*intereses*” competen a la gestión judicial.

La ley 14.786 (09.01.1959) regula el procedimiento para la solución de los “conflictos de intereses” y dispone:

Artículo 2º - “*Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El Ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.*”

Artículo 8º - ***“Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 11, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa***

Se considerarán medidas de acción directa todas aquéllas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La Autoridad de Aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.”

Artículo 11 – ***“Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de 15 días. Este término podrá prorrogarse por 5 días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscripto un compromiso arbitral, podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.”***

De lo expuesto surge que no existe medida de acción directa **sin aviso previo, necesariamente debe agotarse la tentativa conciliatoria, consagrando el “arbitraje voluntario”**.

Es un error denominar a la convocatoria a las reuniones de conciliación como de **“conciliación obligatoria”**, la denominación correcta es **“tentativa obligatoria de conciliación”**

El decreto Nº 272 (13.03.2006), el Art. 24 de la ley 25.877 (19.03.2004), regulan el procedimiento **“cuando las medidas *legítimas* de acción directa involucren actividades que pueden ser consideradas servicios esenciales, deberán garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción...”**

La experiencia y práctica indica que el funcionario de la Autoridad Administrativa del Trabajo cumple un rol fundamental, y en función de su experiencia, habilidad e idoneidad puede lograr un avenimiento y evitar el conflicto, lamentamos que en los hechos no se cumple.

La Provincia de Córdoba sancionó la ley Nº. 7565 (23.07.1987), reglamentando el procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de intereses, otorga competencia al hoy Ministro de Trabajo Provincial, actúa por medio de su Secretaría de Trabajo, con un procedimiento similar a la ley 14.786.

Consagra el **“arbitraje obligatorio”**, **“Cuando los conflictos colectivos laborales involucren:**

a) Servicios públicos; b) actividades esenciales del Estado Provincial o sus empresas autárquicas o de capital mixto, y **“siempre que en la instancia de conciliación obligatorio no se haya logrado avenimiento de las partes ni aceptación del arbitraje voluntario.”**

IV. Soñando en el futuro

Concluyo la monografía con un pensamiento brillante de Jorge Rodríguez Mancini: **“¿Seremos capaces de aprovechar la lección del pasado para evitar que otra vez el progreso sea a costa del dolor de tantos hombres y mujeres, y por lo tanto únicos merecedores de atención y amor?”**

Copiando el pensamiento de Alonso Olea, **“el tema del futuro del Derecho del Trabajo no es un tema jurídico, es un tema meta jurídico, si el derecho es el deber ser, lo que deba ser según la razón, no puede surgir de lo que es según la empiria, y por consiguiente razonar meta jurídicamente sobre bases presumiblemente jurídicas.”**

El reemplazo del trabajo por la máquina, no sólo provoca el gravísimo problema del desempleo, sino que, sustancialmente opera sobre otros ámbitos con gravedad inmanejable, al perder su importancia “cuantitativa”, el trabajo pierde al mismo tiempo su función de integración social, y con ello se crea en el corazón de las sociedades industriales, un vacío “cibernético”, que nada parece venir a llenar.

Para que la máquina, los avances y perfeccionamiento técnico en general respeten y valoren la condición humana, debe ser ejercida en forma conjunta con los organismos internacionales, especialmente la OIT, nada se logrará en forma individual o asilada.

Guy Ryder – ex sindicalista de Liverpool, actual Director General de la OIT, advierte un futuro sombrío para el empleo “ante la revolución laboral que acompaña al desarrollo tecnológico,”, por ello la OIT ha lanzado un ambicioso debate de tres años sobre el mundo del trabajo que nos espera, y que necesita respuesta claras y concretas, porque han pasado ocho años de la crisis del 2008 y la economía mundial sigue creciendo a niveles muy bajos, las tasas de paro siguen muy altas, por ello los últimos años no han sido positivos. Hay alrededor de 200 millones de personas sin trabajo en el mundo, es un drama que espera respuesta, máxime que el mundo del trabajo genera desigualdades sociales, con graves consecuencias sociales, económicas y políticas, y la desigualdad es un obstáculo al crecimiento económico, en gran medida porque nuestras sociedades se consideran olvidadas en lo económico y social, y mucho viene del mundo del trabajo. Son señales políticas evidentes y sería irresponsable cerrar los ojos.

Para la OIT hay que poner énfasis a la generación de empleo de calidad, mirar las políticas de negociación colectiva, los salarios mínimos, la protección social.

No hay que eludir el debate si la tecnología va a destrozarse el empleo. La tecnología va a condicionar el futuro, pero el futuro que tendremos será el resultado de lo que decidamos, es un debate político, no tecnológico.

El ejemplo de “UBER” nos plantea grandes cuestiones, con dos posibilidades, nuevamente no hay concesos. O UBER es un piloto de algo que se va a generalizar en el futuro o es una anécdota. Si se generaliza, tendremos que repensar muchas de las instituciones que regulan las relaciones laborales, tendremos que buscar nuevas formas de ordenar el mundo del trabajo: o en el futuro del trabajo hay empleadores y empleados, diferentes pero con la misma fisonomía de hoy; o el empleo será una relación puramente comercial que dura solo lo necesario, y mercantilizará las relaciones laborales, es otro mundo del trabajo, dependerá de las políticas que apliquemos.

En algunos países se ha resuelto que los choferes de UBER sean empelados con derechos laborales, resuelto por una sentencia del Reino Unido, y por lo tanto los conductores que antes eran autónomos ahora serán empleados, es una opción.

No hay que tomar como fatalidad cosas que son malas; hay que decidir y eludir que las decisiones nos imponen, la regresión social no es algo inevitable.

Cuando hay crecimiento y más afiliación a la seguridad social, o perspectivas de creación de empleo se abren espacios, y ello lo deben decidir los gobiernos y los agentes sociales.

No se puede reducir la cuestión a la cantidad, hay que evaluar la calidad, y tengo la certeza que no se va a ganar más calidad haciendo recortes.⁹

⁹ Diario EL PAIS, Madrid, España, Domingo 13 de noviembre de 2016 página 42

El nuevo derecho del trabajo debe brindar cobertura a toda clase de trabajo humano, dependiente y autónomo, máxime cuando los técnicos anuncias a fines del 2020 se proyecta entre un 60% y 70% de los trabajadores serán independientes de la estructura de las organizaciones (*freelancers – contratos individuales*), *la robótica y la automatización* suprimirán entre un 12% y 17% de los actuales empleos, con un impacto directo en el actual sistema de la seguridad social, en lo tributario y en la “*confidencialidad*” que los empresarios reclaman a sus dependientes.

Estudios recientes han demostrado que en Latinoamérica la generación de una empresa digital, paralela a la propia organización fracasó, demostrando que la nueva estrategia es generar dentro de las compañías núcleos de modernización que reciban, como aportantes, el conocimiento de los empleados de la empresa tradicional.

Nuestro país tiene mucho por hacer: construyendo las rutas provinciales y nacionales, reparar, ampliar y construir edificios escolares, hospitales, comunicación, transporte (procurar seriamente retornar al sistema ferroviario en todo el territorio argentino), modernización del sistema judicial, no sólo con la notificación digital, como también el procedimiento, incrementar la conciliación y el arbitraje.

La legislación debe ser modernizada acordes con los tiempos, suprimir el sistema de estatutos profesionales, reemplazándolo por convenios colectivos modernos, dinámicos, que procuren un trabajo digno, con una responsabilidad social del empresario, mediante la educación y la gestión de los organismos especializados del Estado, no podemos seguir dependiendo del criterio judicial, porque genera inseguridad.

Con relación a la cobertura de los accidentes y enfermedades, gran problema actual de difícil solución por los grandes intereses políticos y económicos, somos partidarios de un sistema de seguridad social integral, y por lo tanto deben efectuarse a los regímenes actuales, las siguientes reformas:

1º.- Es necesario consolidar un sistema de cobertura de la contingencia salud (para todas las enfermedades y accidentes), la preocupación de la seguridad social **no es la causa de la dolencia, es brindar cobertura a la dolencia, con prescindencia de la causa**

2º.- La SRT desempeñe un rol de control dinámico, con delegaciones en el interior del país, y los funcionarios y empleados, recorran periódicamente los lugares de trabajo, para la prevención, educación y contralor, procurando una verdadera política de prevención de riesgos, y lograr celeridad, inmediatez e integralidad en las prestaciones médicas y dinerarias,

Para lograr nuestras propuestas es necesario reformar las siguientes leyes del trabajo y de la seguridad social:

a.- La cobertura de la contingencia salud, las normas sobre higiene y seguridad y el sistema de obras sociales, deben integrar las normas de la seguridad social, excluyéndolo de las que rigen las relaciones individuales.

b.- *Crear un nuevo sistema previsional, con jubilación por invalidez parcial o total* (en la actualidad procede solo cuando la incapacidad es permanente superior al 66% de la total obrera.) La invalidez total debe responder a criterios técnicos y de funcionalidad, superando la vieja tradición de exigir un 66% de la TO., debe estar en función de la posibilidad de realizar tareas acordes, más que en función del grado de invalidez.

En la actualidad, provocan los juicios:

1.- la disputa en calificar la naturaleza jurídica de la dolencia: si es laboral o extra laboral, según ello deberá responder la obra social, o la ART. Si se elimina la distinción de las dolencias, concluye la discusión judicial;

2.- La demora en las prestaciones en especie; y el retaceo de los médicos especialistas o destacados en atender a las víctimas de la seguridad social, por el escaso monto de los honorarios, y los costos de la internación;

3.- La reducción creciente de sanatorios y hospitales privados en atender a este grupo de pacientes; por los magros y demorados pagos, máxime en épocas de inflación, y el costo de los insumos en dólares o euros;

4°.- El salario o indemnización mensual – como quiera llamarse – debe ser igual al del trabajador activos según su categoría, sin interrupciones, como si no hubiese acontecido el siniestro; facilitando la entrega del dinero, mediante depósito bancario donde el trabajador la pueda retirar según sus necesidades,

5°.- Reclamar indemnizaciones elevadas, como si fuese la solución o "*hada buena*" que reparará todos los males, es negativo y provoca los pleitos. La experiencia indica, que después cobrar la indemnización, abandona el tratamiento y se queda sin dinero, por malas inversiones y carencias de otros recursos para solventar las necesidades indispensables. El juicio reclamando las indemnizaciones, es buen negocio para los abogados y peritos, pero no para las víctimas, máxime cuando el proceso judicial demora años para poder ejecutar.

6°.- Las reclamaciones judiciales serán para los supuestos de no pagar las cotizaciones, o en caso de accidente por dolo o culpa grave del patrón (como fue el accidente de AQUINO), pero ello no impide ni dilata que el afectado perciba las prestaciones en dinero y en especie. El proceso judicial **no es solución, por el contrario, es un perjuicio para el paciente.**

En el régimen de asociaciones sindicales otorgar participación a los organismos especializado provincial, regular con precisión los derechos comunes a todas las organizaciones sindicales, y las limitadas a las más representativas; limitar la duración de los mandatos de los cuerpos directivos, mediante la capacitación de los afiliados para permitir y facilitar la renovación.

En la convocatoria a las comisiones negociadoras para celebrar un CCT, dar competencia a las autoridades administrativas provinciales, ejercer una política de capacitación a los trabajadores y empleadores, para lograr que los convenios reemplacen a la legislación nacional.

En la solución de los conflictos colectivos, con energía y rapidez la Autoridad Administrativa convocará obligatoriamente a intentar conciliar, declarando ilegal las medidas de acción directas que omiten el trámite administrativo. El Estado debe asumir la responsabilidad de capacitar a los funcionarios que participen en los acuerdos conciliatorios.

*Las encrucijadas exigen, prudente, generosa y equilibrada racionalidad decisoria, atravesamos enfrentamientos que creíamos desterrados para siempre, que exponencialmente aumentan el riesgo civil en todas las áreas sensibles, descalificándonos socialmente. **Debemos exigir de los dirigentes responsables: gobernantes, políticos, universitarios, religiosos, ciudadanos en general, una plena incondicionalidad a favor de la certeza veraz, afectada por sus propios actos. Vivimos días decisivos que nos comprometen profundamente, y en especial a los poderes municipales, provinciales y nacionales del Estado.***

Deben preservar el imperativo categórico que garantiza la plena subsistencia democrática en toda sociedad civilizada. Deberían haber apartado, con honrosa generosidad, los obstáculos formales para arribar al objetivo mayor de la verdad certera.

Los jueces con coraje y rigurosidad, deben impedir la subsistencia de toda "fronda" poco republicana, venga de donde viniera y, con honrosa decisión, desterrar la desconfianza y preocupación que atormenta a la ciudadanía, en particular a los trabajadores y empleadores, actores sociales que viven diariamente el problema.

Estoy convencido que, ante la escasa grandeza que exhibe la política, sólo la justicia podrá devolver la paz (a los infortunios laborales), conmovida por una riesgosa, justificada y creciente intranquilidad y sospecha institucional que no merecemos.

Compartimos la opinión del Presidente de la Corte Suprema, Ricardo Lorenzetti, cuando afirmó: *"...superamos la etapa de transición. Ahora debemos procurar que el Poder Judicial sea independiente. Para eso, necesitamos fortalecerlo...la gente percibe que la Justicia es lenta, que falta justicia, que es corporativa, en el sentido de que se auto protege, y es poco independiente...tenemos que hacer algo y pasar de una etapa de transición, que ya superamos, a una etapa de fortalecimiento... diseñar políticas de Estado para ir superando los problemas... establecer algunos objetivos: como solucionar la excesiva judicialización de los conflictos, ponerles límites a los poderes políticos y hacer que cumplan sus funciones y presten un servicio a la comunidad. Hay que modificar la cultura judicial..."*¹⁰

Con un dejo de esperanza, la sociedad argentina, como muchas otras sociedades ha experimentado anomia, unas veces leve, otras veces aguda como la actual, pero la educación y la voluntad de cada uno y de todos, ayudarán a superarla.

Y, en este orden de ideas, adhiero la postura de Monseñor Zaspé quien sostuvo enfáticamente que "la Argentina se construirá:

- Cuando supere su crisis de sinceridad;
- Cuando cada uno diga lo que haya que decir y pueda decirlo;
- Cuando cada ciudadano y cada institución haga lo que deba hacer;
- Cuando la Iglesia evangelice, el gobierno gobierne, las cámaras legislen,
- Cuando la universidad enseñe, los colegios eduquen, los estudiantes estudien y
- Cuando los trabajadores trabajen;
- Cuando la Capital sea solo Capital, y las provincias algo más que administraciones;
- Cuando la patria valga más que un partido y el partido actúe en clave de patria;
- Cuando la denuncia sea investigada y el sinvergüenza castigado;
- Cuando la realidad desplace al ensueño y la creación al slogan;
- Cuando las instituciones sirvan al país, las leyes se apliquen a todos y la justicia sea pareja para todos.

La Argentina puede salvarse, pero desde la sinceridad de la verdad, la objetividad de la justicia y la energía del amor".

¹⁰ Diario "La Nación" del Lunes 03.09.07, Pág.9