

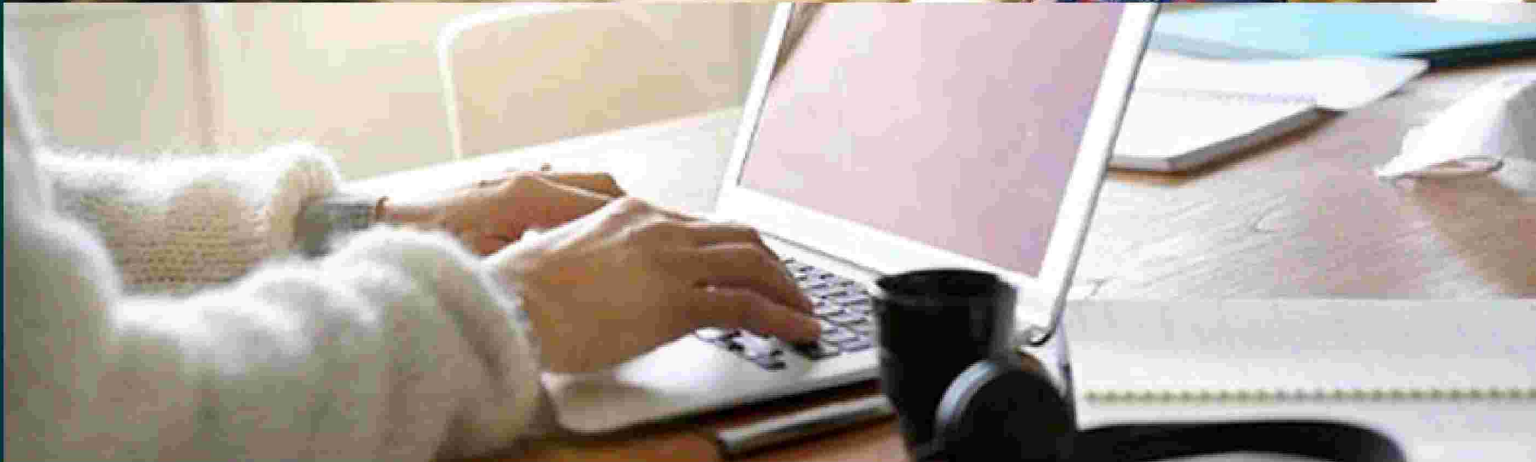
3ra Parte  
Edición N° 1

Mayo 2021

# Revista Tribuna Laboral

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE ROSARIO

Pers. Jur. Resol. N°0708/07



**AALR**

Revista  
1  
**Tribuna Laboral**

3ra Parte

Edición N° 1

Mayo 2021

# Revista Tribuna Laboral

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE ROSARIO

## Consejo Redactor

**Secretario de Redacción: Abog. Lautaro Milman**

### Redactores

**Abog. Sebastian Serrano Alou**

**Abog. Jorge Luis Elizondo**

**Abog. Marta Felperín**

**Abog. Francisco Iturraspe**

**Abog. Pablo Lorenzo**

**Abog. Luis Raffaghelli**

**Ing. Juan Manuel Ramb**

## Agradecimientos

Desde la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario queremos agradecer a todas las personas que ayudaron de forma económica y académica para poder realizar la Revista Tribuna Laboral

**AALD**  
editorial

Copyright 2021 Editorial Acceso a los Derechos  
Todos los derechos reservados

Publicación editada y digitalizada  
en Rosario, Argentina

La reproducción de esta revista, ya sea total o parcialmente, en forma idéntica o con modificaciones, escrita a maquina por el sistema Multigraph, mimeógrafo, impreso, etc que no fuera autorizada por la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario, es violatoria de derechos reservados. Su infracción esta penada por las leyes 11.723 y 25.446 Todas utilización debe ser solicitada con anterioridad.

Revista Tribuna Laboral

Publicación Semestral de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario  
Rosario, Santa Fe, Argentina

Esta Revista no se responsabiliza por las opiniones vertidas en los artículos firmados, cuyas ideas responden exclusivamente a sus autores

# Comité ACADÉMICO

Coordinador: Francisco Iturraspe  
Secretaría: Rosario Dumas

## ■ Internacional

- : Uruguay: Hugo Barreto Ghione (UdelaR) – Héctor Babace (UdelaR)
- : España: Antonio Baylos Grau (UCLM) - Wilfredo Sanguinetti R.(USal)
- : Chile: Carmen Espinosa (AGAL)
- : Cuba: Guillermo Ferriol (ALAL)
- : Perú: Jorge Rendón Vázquez (UNMSM)
- : Venezuela: César Barreto (AVAL) Pedro Casale (UCV)
- : Puerto Rico: Carlos Alá Santiago (UPR)
- : Bolivia: Hernán Clavel Salazar (ABAL)
- : Brasil: Luiz Carlos Moros (ABRAT)
- : México: Quetziquel Florez (UAM-Azcapozalco)
- : Colombia: Luisa Fernanda Gómez (ALAL)
- : Italia: Pedro Guglielmetti (Grupo Bologna-CLM)

## ■ Federal

- Córdoba: César Arese (AADTSS-Córdoba) - Laura Cociglio (CFL) :
- Tucumán: Luisa Contino (AALT) :
- Salta: Mónica Palomino Rocha (EFT) :
- Buenos Aires: Luis Raffaghelli (ALAJT) – Natalia Salvo (CFL) :
- Santiago del Estero: Claudia Salvatierra (Ateneo DT) :
- Mendoza: Lucas Portillo Gómez :

## ■ Interdisciplinario

- Carlos Vaca (Ingeniero Laboral) :
- Jorge Kohen (Médico del Trabajo) :
- Jorge Rachid (Medicina Social) :
- Carlos Rodríguez (Medicina del Trabajo) :
- Iris Valles (Psicología Laboral) :
- Julio Neffa (Sociología del Trabajo) :
- Sergio Arelovich (Economía Laboral) :
- Alberto Jozami (Economía Laboral) :
- Emilce Cuda (Sociología del Trabajo) :
- Alvaro Orsatti (Sociología del Trabajo) :
- Enrique Del Percio (Sociología del Trabajo) :

# SUMARIO

**Breve Reflexión “La abogacía y la justicia del trabajo contrararas de una misma realidad”**

*por Luis Raffaghelli*

*Pag. 5*

**“Trabajar menos para trabajar todos”**

*por Jorge Luis Elizondo*

*Pag. 11*

**Renta Básica Universal: Una aproximación a esta idea.**

*por Marta Felperin*

*Pag. 18*

**Los derechos Sociales en la Constitución de la Provincia de Santa Fe: Bases de una propuesta de investigación**

*por Francisco Iturraspe*

*Pag. 23*

**Limitación a los créditos judiciales laborales. ¿Razonable contribución del trabajador vencedor al pago de costas?**

*por Pablo Lorenzo*

*Pag. 29*

**El fuero del trabajo santafesino y el abandono de una oportunidad**

*por Sebastián Serrano Alou*

*Pag. 34*

**El futuro del trabajo: “abordaje social de las plataformas digitales”**

*por Lautaro Milman*

*Pag. 45*

**Entrada en vigencia de la ley de ART en Santa Fe - Otro golpe al trabajador**

*por Juan Manuel Ramb*

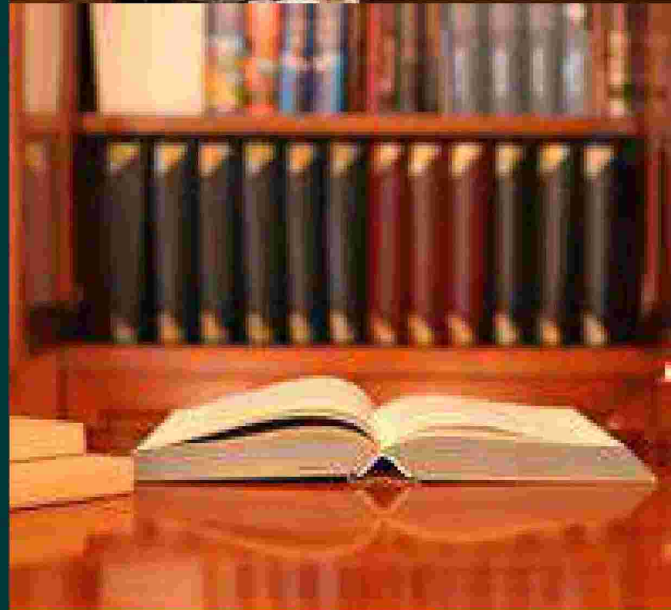
*Pag. 50*

# MEMORIA

**Los Laboralistas. Su razón de ser.**

*por Moises Meik*

*Pag. 54*



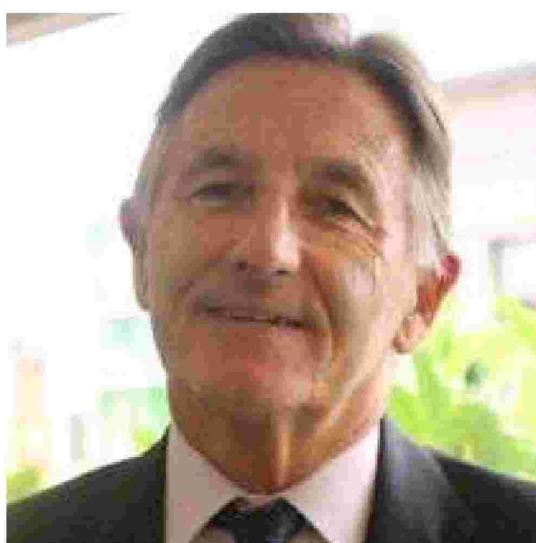
**AALR**

Revista

**Tribuna Laboral**

# **BREVE REFLEXIÓN “LA ABOGACÍA Y LA JUSTICIA DEL TRABAJO CONTRACARAS DE UNA MISMA REALIDAD”**

---



*Luis Raffaghelli*

## La abogacía y la justicia del trabajo contracaras de una misma realidad\*<sup>1</sup>

Breves reflexiones en estos tiempos

Por **LUIS RAFFAGHELLI**\*<sup>2</sup>

*...“ cuando hayas aceptado una causa que creas justa ponte con fervor a trabajar, en la seguridad de que, quien tiene fe en la justicia, consigue siempre, aún a despecho de los astrólogos, hacer que cambie el cursode las estrellas” ...*

(“De la fe en los jueces primer requisito del abogado” CAP. I – Elogio de los jueces escrito por un abogado. Piero Calamandrei)

**1.** La abogacía del trabajo cumple su *misión* y desarrolla su *función* en contacto directo con el conflicto, abiertamente, recogiendo las emociones que desata el litigio y buscando las razones para presentarlo a los tribunales del trabajo.

Puede decirse entonces que, de arranque, la abogacía laboralista es sustancialmente más democrática que la magistratura, en cuanto a contexto.

Sin embargo, el juez o jueza podrá equiparar aquella diferencia, al resolver el conflicto, echando mano del arsenal de garantías a su disposición en el escenario montado por las partes.

El abogado o la abogada laboralista, frente al despido, a la grave lesión del accidente laboral, la enfermedad incapacitante, en medio de un conflicto entre sindicatos o dentro de ellos, es el que representa a la abogacía del trabajo, ante todo.

Sin embargo, también forman parte del conflicto quienes patrocinan a un empleador

unipersonal, a una pequeña empresa y hasta a una gran empresa, porque todos aportan retazos de realidad, que el juez o jueza necesitan conocer para resolver. Por tanto, son parte de la abogacía del trabajo, ya cuando debate la aplicación de las normas tutelares de fondo, transitando el proceso, ya cuando ejercita el procedimiento. Claro, estamos mencionando un cuadro de situación casi abstracto.

Siendo que la abogacía y la justicia del Trabajo en Argentina, no son ajenas a los fenómenos y luchas sociales, intentaré una reflexión con un corte desde los últimos 75 años de vida de la segunda, ya que donde hay un juez o jueza del trabajo hay un abogado o abogada laboralista, en tensión.

En línea con la enseñanza del gran maestro de Florencia, es indiscutible que quien acciona en una causa necesita imperiosamente creer en la justicia en la que deposita sus angustias, demandas y defensas.

Por eso la enorme responsabilidad del poder judicial para no defraudar expectativas tan esencialmente humanas. La idea y la necesidad de los tribunales del trabajo en Argentina alumbra en la década del 40 precisamente a través de ese eminente santafesino que fue el Profesor Mariano Tissembaum.

Unos años después nacía la justicia del trabajo en todo el territorio nacional. En 1949 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Norberto Centeno incorporó al contrato de trabajo los aportes de la justicia del trabajo, al ordenar y compilar la jurisprudencia en el texto de esa sabia ley, que tan caro pagó.

Cuando uno de los economistas más citados en la actualidad, habla de la *violencia de la desigualdad*<sup>3</sup> se puede decir que la justicia del trabajo nació para mitigar esa violencia, para poner vallas a la inequidad, hacer respetar

1 Artículo escrito por invitación de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario para el primer número de su Revista Digital, agradeciendo tal honor de participar en tan importante iniciativa.

2 Juez Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

3 Thomas Piketty (2019) “Capital e ideología” (Capital et idéologie, Seuil), Ediciones Deusto, S.A.

la legislación social y proteger a la persona en situación de trabajo.

Durante la década de los noventa cuando las políticas públicas alentaron la precarización laboral a través de la flexibilidad y produjeron la mayor cifra de informalidad, se quitó competencia a la justicia laboral en materia de quiebras y concursos, en riesgos del trabajo y se trató de reducirla a su mínima expresión.

Hay tristes ejemplos en la región: la dictadura chilena eliminó directamente la justicia del trabajo en los ochenta. Hoy en Brasil la otrora poderosa justicia del trabajo es objeto de una deslegitimación total y planificada desde el poder político.

Por ello, las críticas que se deslizan a la justicia del trabajo no son nunca ingenuas, sino totalmente funcionales a los intereses que las propician, con el inconfesado fin de destruir el orden público.

Pero ese protagonismo de la abogacía del trabajo en el teatro de los acontecimientos llevó a hechos trágicos de nuestra historia reciente, cuando los abogados y abogadas laboristas pagaron con su vida un desempeño profesional a tono con los valores del trabajo y los derechos humanos, y cientos más, con la cárcel y la tortura.

La justicia del trabajo examina los hechos litigiosos, los subsume en las normas legales y si hay dudas aplica la más favorable al trabajador, no por ideología ni ocurrencia, sino porque así lo establecen las leyes y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que consagran el principio pro persona como esencial.

Y en esas decisiones, de vuelta, la abogacía es su contracara, la que propone y presenta el caso, con talento, esfuerzo y pasión, confiando a la magistratura la oportunidad de mantener indemne el principio protectorio, que no siempre es viabilizada.

**2.** A principios de 2016 desde las altas esferas del Ministerio de Trabajo de la Nación

se nos sugirió en una visita protocolar a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo "consensuar" nuestros fallos, para alcanzar "seguridad jurídica" sin decir para qué y para quien, pero seguramente no para el débil...una demanda claramente improponible.

Luego trabajadores, abogacía y magistratura laboral sufrieron fuertes embates para destruir o al menos modificar una construcción jurídico - social histórica, que fuera confirmada por la Corte Federal en el eón 2004-2013<sup>4</sup> 5.

**3.** Y en paralelo, sucedieron hechos regresivos en la doctrina jurídica...sólo recordar entre otros - por ser muy significativos - los casos "Esposito"<sup>6</sup> en materia de riesgos del trabajo y "Orellano"<sup>7</sup> en cuanto a titularidad del derecho de huelga, resueltos por la Corte Suprema de la Nación, de manera inesperada.

Aquellas persecuciones y otras significaron de hecho, un ataque a la independencia del poder judicial.

Preservar la **independencia** es un mandato insoslayable...*"El juez está obligado a mantener y defender su independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional"* (art.38 Estatutodel Juez Iberoamericano)<sup>88</sup>.

La función judicial debe tener garantizada su independencia externa e interna. Como titular de un cargo judicial, el juez debe poder ejercer poderes judiciales *libres de presión*

4 Son muy conocidos en el fuero del trabajo las presiones y denuncias sufridas por distintos colegas de la justicia nacional del trabajo para domesticar sus pronunciamientos ante las reformas en vilo, que llevó a la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo (ANJUT) a denunciarlas ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en Montevideo el 24.10.2017 en la memorable intervención de su vicepresidenta la Dra. Lucía M. Aseff.

5 Raffaghelli Luis "La justicia del trabajo sufrió sus peores ataques a 75 años de su creación" Rubinzal Culzoni, 2020.

6 CNT18036/2011/1/RH. S.VI "Espósito, Dardo L. c/ Provincia ART S.A. s/ Accidente-Ley Especial "...La Corte resolvió que el reajuste de indemnizaciones por accidentes de trabajo dispuesto por la ley 26.773 en el año 2012 no puede aplicarse a los accidentes ocurridos con anterioridad" CIJ - CSJN 7.6.2016.-

7 CSJ93/2013(49-0)/CS1-RH "Orellano, Francisco D. c/ Correo Oficial de la República Argentina s/ Juicio sumarísimo" 7.6.2016. La Corte resolvió que solo los gremios tienen el derecho de promover huelgas y que los grupos informales de trabajadores no pueden promover medidas de fuerza (CIJ 7.6.2016). Al respecto ver Raffaghelli Luis "La huelga. Hecho y Derecho El caso "ORELLANO" de la CSJN Un pronunciamiento a-histórico" (Eldial.com 2016).

8 Estatuto del Juez Iberoamericano aprobado en la VIª CUMBRE IBEROAMERICANA de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, celebrada en Santa Cruz de Tenerife, Canarias, España, los días 25 mayo de 2001.

social, económica y política. En el desempeño de las funciones judiciales el juez está sujeto sólo a la ley y debe considerar sólo la ley<sup>9</sup>.

Ferrajoli<sup>10</sup> ubica un sentido que permite entender el fundamento democrático del papel del juez en un estado constitucional de derecho... "se trata de la dimensión que sirve para connotar la democracia como "democracia constitucional" o "de derecho" ...una dimensión de la democracia diversa de la formal o política que se expresa en el principio de mayoría y que, con intención voluntariamente provocativa, he llamado en diversas ocasiones "**sustancial**": ya que se refiere no a las formas, o sea al "quién" y al "cómo" de las decisiones, determinadas por las reglas de la mayoría, sino a su sustancia, es decir, al "**qué cosa**" de las decisiones mismas, o sea a su **contenido o significado**".

No sirve una justicia del trabajo que esté más atenta a los vaivenes del poder que a las demandas de los hiposuficientes. Afortunadamente no padecemos las patologías de la justicia federal penal.

Ahora se entienden las reformas propuestas al Código Penal Argentino por la Comisión Borinski sobre "Delitos contra la Libertad y la Dignidad del Trabajo" incluyendo en su capítulo I dos artículos vinculados con la libertad de trabajo.

El artículo 158 del Código Penal tiene dos clases de acciones típicas: por un lado aquellas que *atentan contra la libertad de trabajo* y aquellas que lo hacen contra la *libertad de asociación*<sup>11</sup>, aunque lo que resulta motivo de ésta cuestión es la primera.

Es evidente que el tipo penal entonces proyectado tenía una textura mucho más amplia y abierta que el anterior que data de 1921, resultando dis-valioso, si se contrapone el

9 Estatuto Universal del Juez (arts.2, 3 y ccts.) Adoptado por el Consejo Central de la Unión Internacional de Magistrados (Taiwán, el 17-11-1999) Actualizado en Santiago de Chile, el 14-11-2017 Y fundamentalmente comenzando por nuestra ley cimera: la Constitución de la Nación.

10 Ferrajoli Luigi "El juez en una sociedad democrática" (www.poderjudicial.go.cr/diálogos/.../ 10-3-2010).

11 Ramos María Ángeles y De Luca Javier "Delitos contra la Libertad de Trabajo y Asociación" Asociación Pensamiento Penal. Código Penal Comentado de Acceso libre.

tiempo de aprobación de la norma vigente y la proyectada, que hace presumir una criminalización más viable hacia las protestas sociales y un riesgo cierto de la libertad sindical que garantiza el art.14 bis de la Constitución Nacional, el Convenio 87 de la OIT, la Convención Americana de Derechos Humanos, el PIDESyC y la Declaración Socio Laboral del Mercosur que tutelan el derecho de huelga. Por suerte ese viento de cola para tales cambios cesó.

4. Ante un mundo que tendrá nueve mil (9000) millones de habitantes, y la caída de entre 70/80 millones de puestos de trabajo, el desafío se multiplica para la abogacía y la magistratura del trabajo.

Luego de la crisis global del capitalismo, desde la caída de la Banca Lehman Brothers en 2008, se suma ahora la pandemia que afectó todos los sistemas sociales e impactó de lleno en el empleo.

No solo la abogacía tiene frente a sí la crisis de la empresa, la asistencia a los trabajadores que se plantean la continuidad laboral, sino también las nuevas formas del trabajo tanto desde la precariedad como los nuevos empleos de los inmensos cambios tecnológicos, que requieren nuevas respuestas, desde el movimiento sindical mundial.

El derecho del trabajo se está "uberizando" rápidamente, dando paso al contrato "hora cero", que borra las diferencias entre el ocio y el trabajo, es la ilusión del "start up" permanente. El futuro del trabajo no puede formularse priorizando los intereses de las grandes corporaciones, postergando los de millones de personas que necesitan el trabajo como el pan.

Las nuevas tecnologías de la información no pueden responder exclusivamente al mercado sino a quienes necesitan y viven del trabajo como lo ha señalado el Papa Francisco, en su carta a los movimientos populares<sup>12</sup> con total vigencia a la fecha.

12 Modesto, California USA. 16-19 Feb 2017.

Y frente al Covid 19 se replanteó el debate sobre el alcance de la estabilidad laboral y la necesidad de su reforzamiento, lo que también obligó a la abogacía laboralista a dar respuesta a cientos de demandas judiciales en todo el país, frente a los despidos individuales y también frente a las ligeras interpretaciones del art.223 bis de la LCT por parte de las partes sociales de la convencionalidad colectiva.

Ante tales demandas, la justicia del trabajo también debió y debe reacomodarse urgentemente, con el trabajo remoto y las respuestas inmediatas a los amparos y medidas cautelares innovativas, o directamente autosatisfactivas, un debate que parecía académico y que hoy esa realidad, trajo al primer plano.

En tiempos de despidos masivos, tanto de trabajadores estatales como privados, corresponde tener muy en cuenta los compromisos asumidos por Argentina al ratificar Convenciones y Pactos Internacionales, sumados a su bloque de constitucionalidad federal.

Al mismo tiempo preguntarse críticamente si la única respuesta frente a la crisis económica es el ajuste que perjudica a los que solo tienen su trabajo.

La relación entre **derecho al trabajo y derecho de huelga**, ha sido abordado por el Tribunal Constitucional de España<sup>13</sup> en forma constante.

Pero en los últimos tiempos, está entendiendo que el **derecho AL trabajo** es un *límite definitivo del ejercicio del derecho de huelga*...y ello resulta ciertamente inquietante para la ciudadela de los derechos sociales.

Antonio Baylos Grau señala que esa doctrina confunde derecho al trabajo con **libertad de trabajo**, de quienes no quieren sumarse a la huelga.

Dicha libertad permitiría al empleador **contratar a los no huelguistas y no despedir a los**

13 Tribunal Constitucional - Sentencia nº 17 - 2/2/2017. de la autonomía colectiva...

*que no hicieran la huelga*, puesto que la huelga extinguiría el contrato y por tanto la contratación de nuevos trabajadores que libremente se ajustaran a las condiciones ofrecidas por la empresa, o haría que permanecieran en la empresa los capataces o el personal que no secundaba la huelga<sup>14</sup>.

Y qué no decir del uso del esquirolaje tecnológico como medida abortiva de la huelga.

Para no perder la huella, recuerdo las lecciones del recordado Profesor Oscar Ermida cuando sostenía<sup>15</sup> en los años 90...*“las políticas neoliberales son desreguladoras en lo individual de las relaciones del trabajo, e intervencionistas en las relaciones colectivas, particularmente en la negociación colectiva y en la lesión*

El Derecho del Trabajo no puede ser homogenizado sobre bases que **deterioran los fundamentos constitucionales del Estado social y democrático de derecho** si prosperan las regulaciones que los denigran y las interpretaciones que no lo respetan.

El Derecho del Trabajo cambia, porque los sistemas de producción y la organización también, pero lo que no se modifica es la necesidad de los trabajadores de ser protegidos frente al poder del más fuerte.

Y no olvidar como se lo ha reclamado desde el movimiento sindical mundial a la OIT en ésta pandemia...*sin trabajadores el mundo se detiene*.

Norberto Centeno en uno de sus últimos escritos, señalaba que el Derecho Laboral es un Derecho Popular y no en desmedro de su rigor jurídico, sino todo lo contrario, porque está destinado a un sector amplio de la población y por lo tanto tiene que contener esa preocupación.

14 Baylos Grau Antonio “Se opone el derecho a huelga al derecho al trabajo? Una argumentación falsa” nuevatribuna.es Madrid 25 de abril de 2017

15 ERMIDA URIARTE Oscar “La flexibilización de la huelga” Fundación de Cultura Universitaria, setiembre de 1999, Montevideo Uruguay.

Y lo decía desde su condición de profundo conocedor del Derecho Alemán, Español, Francés y del derecho Regional Latinoamericano.

La Parte 13, artículo 386 del Tratado de Versalles de 1919 después de la Primera Guerra, estableció que *"...la Sociedad de la Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y esta paz no puede ser fundada sino en base a la justicia social..."* mensaje de compromiso universal, que es ignorado por los reformadores regresivos.

La abogacía del trabajo cumple su gran misión en el proceso, y no puede olvidarse que la normativa procesal, no se reduce a una mera técnica de organización formal de los procesos sino que, en su ámbito específico, *"tiene como finalidad y objetivo ordenar adecuadamente el ejercicio de los derechos en aras de lograr la concreción del valor justicia en cada caso"*<sup>16</sup>.

La igualdad en abstracto de las personas no inspira la idea central de los derechos sociales, sino la *nivelación de las desigualdades* que entre ellas existen.

La igualdad deja de ser así punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico, como lo dijo el gran Radbruch<sup>17</sup>

Para cumplir éstos imperativos se necesita obviamente firmeza, la del "viejo" Giuseppe Chiovenda que desde principios de siglo XX insistía con la oralidad y la celeridad del proceso sin renunciar a finalismos, al punto que estuvo 20 años escribiendo y enseñando bajo el fascismo, sin mencionarlo, sin utilizar tal palabra...*hasta el día que la liberación permitió que se la escribiese para atacar el régimen que expresaba*<sup>18</sup>...

El juez o jueza tiene dos funciones principales: reducir la brecha entre ley - realidad y proteger a la Constitución y sus valores.

Cumplir efectivamente éstos mandatos republicanos es lo que los expone frente al poder.

Como dijo el gran Juez Eduardo De Lazzari<sup>19</sup> antes de abandonar la SCBA en marzo de 2021...*el derecho no es neutral, el derecho es algo más que normas, es también conocimiento, ideologías, comportamientos (...) el derecho es lo que la ley manda, pero también lo que los jueces interpretan. Hay que asumir que esta compleja operación social dista de ser neutral, porque adquiere dirección según la forma de distribución efectiva del poder en la sociedad. Es un discurso ideológico, en la medida que produce y reproduce la representación del hombre respecto de sí mismo y sus relaciones con los demás...*

Buenos Aires 8 de abril de 2021.

16 CSJN, Fallos 302-1611 - Criterios del CLS y CEACyR – OIT caso A.Arg. c/ MTN 24.02.2009.

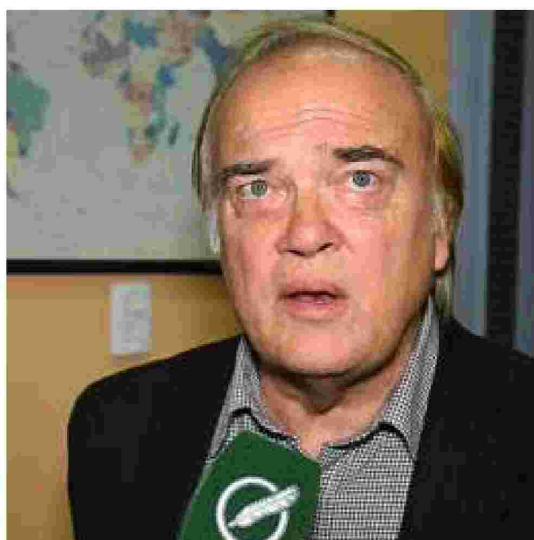
17 RADBRUCH Gustav "Introducción a la filosofía del derecho" pag.162, Breviarios del Fondo de Cultura Económica.

18 18 Sentsis Melendo Santiago "Ha muerto Calamandrei" - 1956. Prólogo al Elogio de los jueces escrito por un abogado.

19 De Lazzari Eduardo N. Conferencia en el Colegio de Abogados de La Plata, Jornadas de ANJUT, junio 2018, refiriéndose a su voto y la doctrina legal de la Provincia sobre la tasa de interés en los juicios laborales.

# TRABAJAR MENOS PARA TRABAJAR TODOS

---



*Jorge Luis Elizondo*

## TRABAJAR MENOS PARA TRABAJAR TODOS

Por JORGE LUIS ELIZONDO

Una evaluación reciente de la Organización Internacional del Trabajo muestra que la crisis económica mundial provocada por la pandemia del COVID-19 podría desembocar en un aumento del desempleo mundial que podría afectar a 24,7 millones de personas.

El organismo calcula que la disminución de la actividad económica y la consecuente caída del empleo determina una considerable pérdida de ingresos para los trabajadores, especialmente para aquellos que se encuentran cerca o por debajo del umbral de la pobreza.

Como consecuencia de la pandemia, la caída del PBI en nuestro país podría llegar al 3,8 %, perdiéndose una cantidad enorme de puestos de trabajo, que se sumarían a los destruidos durante el gobierno neoliberal de Macri (2016-2019).

La posibilidad de creación de nuevos empleos en nuestro país depende de la inversión productiva pública y privada. Se ha advertido el crecimiento de la inversión privada en la construcción y la industria automotriz, pero los intereses del gran capital nacional y transnacional empeñado en forzar una devaluación, conspiran contra estos objetivos; se ha verificado que –aun durante la pandemia- la especulación financiera no ha dejado de crecer. En consecuencia, crear nuevos empleos –y aun conservar los existentes- no dependerá sólo de la voluntad del empresariado y la ayuda estatal; es necesario avanzar hacia una sustancial reducción de la jornada máxima de trabajo, a los fines de que sea posible el reparto del mismo y la creación de nuevos empleos.

El profesor e investigador social de la Universidad de Cardiff, David Frayne dice en opinión a la que adherimos: "*Lo que afrontamos en el capitalismo contemporáneo es una situación*

*perversa en la que los trabajadores mejor cualificados tienen que soportar jornadas interminables, mientras que cada vez más personas sufren porque su fuerza de trabajo ya no es útil para generar beneficio privado. Estas últimas se encuentran completamente desempleadas, o sirven de ejército de reserva de trabajadores mal pagados e inseguros para sectores que desean poder ajustar su plantilla de acuerdo con las fluctuaciones de la demanda. Uno de los objetivos de la política de acortar la jornada laboral sería el de solucionar la mala distribución del empleo repartiendo el trabajo disponible más equitativamente entre la población. Todos deberíamos trabajar menos para que todos podamos trabajar, y para que todos nos beneficiemos de un aumento del tiempo libre".<sup>1</sup>*

### Las luchas del movimiento obrero por la reducción progresiva de la jornada de trabajo:

El movimiento obrero internacional ha luchado desde el siglo XIX por la reducción progresiva de la jornada de trabajo, en primer lugar por razones de orden biológico: la necesidad de preservar la salud psicofísica de los trabajadores. Pero a partir de la segunda mitad del siglo XX y sobre todo durante las dos décadas del XXI, la lucha por la reducción del tiempo de trabajo se orienta fundamentalmente a combatir el creciente desempleo, obligando a los capitalistas a contratar más trabajadores, es decir a crear nuevos puestos de trabajo.

En los años 1998 y 2000, cuando el neoliberalismo se expandía por casi toda Europa y América, se aprueban en Francia las leyes "Aubry I" y "Aubry II", que implantan las 35 horas en las empresas de más de 20 trabajadores. No fue fácil la implementación práctica de dichas leyes, pues se requerían los acuerdos entre sindicatos y empresas. La reducción de la jornada permitió la creación de 300.000 empleos, el 18 % del total del empleo creado en Francia durante ese período.

En la mayor parte de los países de Europa occidental, la clase dominante ha

<sup>1</sup>Frayne, David, "El rechazo del trabajo"; Akal/Pensamiento Crítico, 2017, Pág. 49

aceptado la reducción de la jornada por razones exclusivamente económicas, al haberse comprobado que el exceso de las horas de trabajo –a partir de un determinado límite- produce efectos negativos sobre la productividad del mismo. No obstante, como contrapartida de este avance de la clase trabajadora, se ha impuesto una mayor flexibilización del tiempo de trabajo, aumentando los ritmos de producción y las horas extras.

Alemania tiene hoy la jornada laboral más reducida de la Unión Europea, y encabeza los índices de productividad. La Directiva de las 65 horas semanales que la Comisión Europea pretendía imponer a través de un acuerdo de ministros, preveía eliminar el límite máximo de 48 horas y dar libertad para que empresario y trabajador pudieran acordar libremente el tiempo de trabajo, con un máximo de 60 o 65 horas. Esta iniciativa fue bloqueada por una decisión del Parlamento Europeo.

La primera ministra de Nueva Zelanda, Jacinta Ardern, ha anunciado que proyecta implantar una jornada laboral de cuatro días, con el objeto de estimular la economía y promover el turismo en el interior del territorio nacional. Ha dicho que la medida sería eficaz como respuesta a las consecuencias del Covid-19, dada la flexibilidad laboral de las personas que trabajan en su domicilio y la productividad que ha tenido como resultado; e insta a las partes sindical y empresaria a que lleguen a un acuerdo para instrumentar esta jornada de cuatro días.

La realidad de América Latina muestra –por el contrario- las jornadas de trabajo más extensas del mundo: Perú, Chile y sobre todo Colombia donde la jornada es de diez horas diarias, entre otros. Sólo Corea del Sur superaba a estos países, con un máximo de 68 horas semanales, que de acuerdo a una ley aprobada en Mayo y aplicable a las grandes empresas, se reducirá a 52.

La Argentina -donde todavía se encuentra vigente la ley 11.544 de 1929 que estableció la jornada de 8 horas diarias y 48

semanales- es uno de los países donde más se trabaja: alrededor de 2.053 horas anuales en promedio, lejos de las 1.141 horas de Alemania o de las 1.792 de Estados Unidos. Es decir que estamos muy por encima de los promedios anuales de los países más desarrollados. Consideramos que la generalización de los turnos rotativos, de los turnos de doce horas en determinadas actividades, de las horas extras, del desconocimiento de los descansos diarios y semanales son algunos de los factores determinantes de esta realidad, que desmiente una de las vulgaridades tan difundidas por la derecha local y sus voceros: “a los argentinos no les gusta trabajar”.

### **Incidencia de la duración de la jornada sobre las condiciones y la organización del trabajo:**

La incidencia de la extensión y flexibilización de la jornada en la salud psico-física de los trabajadores se expresa en el aumento de la siniestralidad y el crecimiento de las enfermedades psíquicas.

En este marco de flexibilización generalizada en nuestro país a partir de la década del 90, el control del empleador sobre la fuerza de trabajo tiende a ser cada vez más absoluto, y ello ha sido logrado a través de la ley y de la negociación colectiva.

La expansión del teletrabajo profundiza aún más esta tendencia, ya que “cualquier proceso de producción puede ser total o parcialmente automatizado, no sólo en las grandes empresas sino también en las pequeñas o muy pequeñas, gracias al progresivo bajo coste que supone para las empresas incorporar microprocesadores y aplicaciones informáticas. Las aplicaciones de las nuevas tecnologías, a la par que han posibilitado un considerable incremento del progreso material, han producido grandes impactos en las relaciones laborales que se manifiestan en aspectos tan dispares como el volumen y la sectorialización del empleo, las formas de contratación, los sistemas de control del trabajo, la flexibilidad de

la prestación laboral, las cualificaciones profesionales y la salud”<sup>2</sup>

En un contexto mundial de destrucción de puestos de trabajo, como consecuencia de las políticas desarrolladas por el neoliberalismo y el dominio del capital financiero, y en el marco de la mayor crisis económica mundial, provocada por la pandemia del Covid-19, la generalización del teletrabajo constituye una alternativa favorable a los intereses del gran capital: se conecta con la descentralización productiva, la deslocalización empresarial, las sociedades en red y flexibilidad de las estructuras empresariales. “La informatización incorporada en la empresa ocasionó la dispersión de los puestos de trabajo, tornando innecesaria la existencia de una sede empresarial centralizada”.<sup>3</sup>

La visión apologética del teletrabajo sostiene que en el mismo hay mejor conciliación entre la vida familiar y la vida laboral; menos stress; mayor flexibilidad; mayor inserción laboral de los jóvenes y las mujeres. Con una dosis mayor de realismo, a partir de los 90 se destaca su importancia como un instrumento de flexibilización laboral, de la externalización de empresas y disminución de costos fijos. Hoy aparece como alternativa productiva para quienes deben cumplir el aislamiento exigido por la pandemia del Covid-19.

Sin embargo, la realidad demuestra que genera un mayor stress, promueve el aislamiento social, intensifica la fragmentación del colectivo laboral y tiende a anular la actividad sindical. Entre otras enfermedades profesionales causadas por el teletrabajo pueden mencionarse: 1) Fatiga visual (astenopia). 2) Carga postural (algias en nuca, cuello, espalda y zona lumbar. 3) Patología psíquica por trabajos monótonos, rutinarios y repetidos. Este conjunto de anomalías ha sido denominado como “síndrome de Tokomoshō”.

---

<sup>2</sup>Giacometti, Agustina Belén, “La jornada de trabajo en el mundo de hoy”: Revista de Derecho Laboral, Rubinzal-Culzoni, 2018-2, p. 160.

<sup>3</sup> Mercader Uguina, J.R., “El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 27/29.

La reglamentación limita aún más el alcance de la norma legal. En lugar de incluir las enfermedades causadas por esta modalidad dentro del listado previsto por el Artículo 6 inciso 2 de la ley 24.557, reconociéndolas como enfermedades profesionales, ordena que el Ministerio de Trabajo, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, “elabore un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables, y de la eventual necesidad (...) de incorporar al listado previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la ley 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma”.

Lo que para ley es una obligación del Ministerio, la reglamentación lo transforma en la elaboración de un estudio para determinar la posible incorporación como enfermedades profesionales.

Cabe destacar que ni siquiera se fijan plazos para elaborar dicho estudio.

La ley 27.555 no ha fijado una jornada máxima específica para esta modalidad de trabajo. El artículo 4 se remite a “los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos”.

Si la jornada máxima sigue siendo la de 8 horas o 48 horas semanales, los riesgos de sufrir enfermedades se incrementarán también para los teletrabajadores, dado que generalmente están obligados a cumplir determinados objetivos sin tener en cuenta la duración del tiempo de trabajo. Debe recordarse al respecto que la Organización Internacional del Trabajo ha recomendado que el tiempo de exposición frente a las pantallas de visualización no debe exceder de cuatro horas diarias.<sup>4</sup>

#### **Reducción de la jornada y control del proceso de trabajo:**

---

<sup>4</sup> Adriana V. Bottos, “Teletrabajo. Su protección en el Derecho Laboral”, Cathedra Jurídica, págs.. 144 y 145.

Existen dos cuestiones fundamentales vinculadas entre sí: el reparto del trabajo y el control del tiempo de trabajo.

El primero depende de la lucha por la reducción de la jornada sin reducción salarial para que sea posible la creación de nuevos empleos, la protección de la integridad psicofísica y el derecho al descanso. Esta lucha es de carácter internacional, como lo fuera en el pasado la que desplegara el movimiento obrero para lograr la jornada de 8 horas. Cabe recordar que las ocho horas, las 40 y luego las 35 y 32 semanales no surgieron de la iniciativa de los gobiernos, sino que fueron las huelgas y movilizaciones del movimiento obrero los instrumentos fundamentales de la lucha, que finalmente condujo al reconocimiento de la jornada limitada por parte de los estados y a través de los Convenios 1, 30 y 47 de la Organización Internacional del Trabajo.

El control del tiempo de trabajo es una facultad del empleador, existiendo la posibilidad de que se genere una mayor productividad a través del aumento de los ritmos de producción, de manera tal que se frustre en los hechos toda forma de limitación de la jornada de trabajo.

Existen mecanismos de control que favorecen al empleador: control de rendimiento finalizado el trabajo (por metas u objetivos: salario por pieza o a destajo), por volumen de producción, número de mercaderías u objetivos (Art. 104 LCT). Se pueden monitorear por equipos de producción remota la cantidad de horas trabajadas, pausas o tiempos muertos. La eficacia de cualquier proyecto de reducción de la jornada de trabajo sin reducción salarial, hace necesario modificar o suprimir varios artículos de la Ley de Contrato de Trabajo introducidos por la dictadura cívico-militar a través de la llamada ley 21.297, que garantizan el control absoluto de la organización del trabajo por parte del empleador.

#### 1. El trabajo por equipos o turnos rotativos:

El artículo 202, crea una nueva figura que no existía en la ley 11.544 de 1929 y mucho menos en el Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo de 1919: la del "trabajo rotativo", no sujeta a una necesidad objetiva o técnica, sino dependiente de la voluntad del empleador o de la conveniencia económica de la empresa.

El objetivo del gran capital nacional y transnacional –cuyos representantes Martínez de Hoz, Klein y otros diseñaron el plan económico dictatorial- era promover y facilitar el trabajo rotativo con el fin de generar una mayor productividad del trabajo y una reducción del costo salarial vía ahorro del pago de horas extras y nocturnas. Para el logro de dicho objetivo de "restauración de la autoridad patronal" en las empresas, miles de miembros de comisiones internas y activistas gremiales fueron víctimas del genocidio.

La reforma constitucional de 1994 ha establecido en su art. 75 inc 22, que los tratados internacionales tienen rango o jerarquía constitucional. Los Convenios 1 y 30 de la OIT, ratificados por las leyes 11.726 de 1933, y 13.560 de 1950, que son de rango superior a las leyes"<sup>5</sup>

Estos Convenios no prevén el "trabajo rotativo" en forma autónoma, como excepción al límite máximo de la jornada. El Convenio 1 de la OIT sólo se refiere al "trabajo por equipos" (Arts. 2 c) y 4): *"También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el art. 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana"*.

El concepto de trabajo por equipo está regulado en el art. 3inc. b) de la ley 11.544: se puede trabajar más allá de la jornada normal, "a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 semanales".

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Pérez c/ Disco", Fallos 327:4607, considerando 5º, párrafo 4.

El art. 202 de la LCT dice que “en el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544”, pero posibilita que la opción por este sistema dependa de la simple voluntad del empleador o la conveniencia económica de la empresa, sin que se requiera autorización administrativa alguna. De esta forma se permite soslayar los condicionamientos impuestos por las normas internacionales: la naturaleza misma del trabajo o la necesidad técnica de la explotación.

En el trabajo rotativo, el descanso semanal se otorga al finalizar cada ciclo de la rotación y dentro del funcionalismo del sistema, pudiendo recaer en cualquier día de la semana. El descanso semanal nunca puede ser inferior a las 36 horas. Pero ocurre generalmente que al cabo de tres semanas, el trabajador sólo ha gozado de un solo día de descanso por cada siete trabajados. Aquí se debe considerar terminado el ciclo y compensar al trabajador con el tiempo de descanso necesario para completar el día y medio por semana (es lo que se denomina el “franco largo” en algunas empresas).

En ningún caso es admisible que el trabajo por equipos o rotativo pueda extenderse a cincuenta y seis horas semanales. La ley 11.544 no lo admite, es contrario a la Convención Nº 1 de Washington; y los decretos reglamentarios que lo regulan son inconstitucionales, por cuanto avanzan sobre la propia ley.

El art. 202 de la LCT es inconstitucional, en tanto y en cuanto contiene disposiciones que amplían el alcance de las excepciones a la jornada de 8 horas y 48 semanales, haciéndolas depender de la voluntad del empleador o de la conveniencia económica de la empresa y no de la necesidad técnica o la naturaleza del trabajo realizado, criterio de los Convenios 1 y 30 de la OIT y de la propia ley 11.544 y su Decreto Reglamentario.

La finalidad protectoria de la ley queda anulada por una decisión orientada por la conveniencia económica, es decir que el lucro y

la mayor productividad son considerados valores superiores a la dignidad humana.

Estas normas están en abierta contradicción con nuestra carta constitucional, que en su art. 14 bis garantiza condiciones dignas y jornada limitada de trabajo, con los pactos internacionales de jerarquía constitucional y con la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que reconoce a los trabajadores como sujetos de preferente tutela constitucional.

Las normas referentes a la jornada de trabajo y a su limitación deben ser estrictas y no admitir excepciones basadas exclusivamente en la conveniencia o el interés económico, con el fin de asegurar una mayor productividad de la fuerza de trabajo ocupada.

Diversas organizaciones sindicales han planteado medidas que deberían impulsarse a fin de evitar estos riesgos para la salud de los trabajadores que se desempeñan de noche o en turnos rotativos, que son, entre otras, además de la reducción de las horas de trabajo, la voluntariedad en la elección del turno, la realización de controles médicos iniciales y revisiones periódicas.<sup>6</sup>

Estimo en consecuencia que el establecimiento de un sistema de trabajo basado en turnos rotativos que no responda a necesidades técnicas o de la propia naturaleza de la actividad y que sólo se inspire en la conveniencia económica del empleador –y más aún cuando implique el desborde de la jornada de nocturna más allá del límite máximo de siete horas-, requieren un proyecto de ley que modifique el artículo 202 y establezca que la necesidad del trabajo rotativo debe ser acreditada ante el organismo administrativo del trabajo, garantizándose el control sindical sobre el sistema de turnos.

## 2. Las jornadas promedio:

<sup>6</sup>Elizondo Jorge, “Riesgos del Trabajo- Análisis Crítico de la LRT y ley complementaria 27.348”, 3ª Edición, Editorial Nova Tesis, Abril de 2020, páginas 286/299.

El último párrafo del artículo 198, modificado por el art. 25 de la ley 24.013 de 1991, establece que los convenios colectivos de trabajo ***“podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima sobre la base de promedios, de acuerdo con las características de la actividad”***.

Es en este aspecto donde se refleja con mayor crudeza las consecuencias de la flexibilización laboral implantada definitivamente en nuestro país en la década del 90.

Suprimiendo las barreras al derecho del empleador de decir a los trabajadores qué hacer, dónde hacerlo y a qué ritmo, la jornada máxima de trabajo es reemplazada por una jornada promedio, integrada por jornadas diarias con horas variables, perjudicando gravemente la salud psicofísica de los trabajadores y trabajadoras.

De esta forma, en las actividades en las que rige un convenio colectivo que establece una jornada flexible, cede el principio de la jornada limitada de trabajo establecido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional a la jornada determinada por el convenio, que puede ser mensual, bimestral, semestral o anual. La única limitación es que no se puede trabajar más de 12 horas por día, y que se deben otorgar los descansos entre jornada y jornada de 12 horas, los descansos semanales de 36 y las vacaciones.

De esta forma se sacrifica la limitación diaria y semanal del tiempo de trabajo y la posibilidad de que el trabajador y su familia pueda organizar su tiempo libre, en aras de una supuesta mayor productividad y el sometimiento total al poder de organización del empleador.

#### **Conclusión:**

Es imposible seguir considerando “normal” una jornada de 8 horas y 48 semanales, reconocida hace más de cien años por la Organización Internacional del Trabajo. Una semana de 35 o 32 horas podría ayudar a

distribuir el trabajo remunerado de forma más homogénea entre la población, reduciendo el malestar asociado al desempleo, a las largas jornadas y al escaso o nulo control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo. Por ello se impone limitar la discrecionalidad patronal en materia de trabajo rotativo, y derogar el Artículo 198 que valida los convenios colectivos que establecen las jornadas promedio.

Si pretendemos que sea posible una sociedad más justa e igualitaria después de la pandemia, no podemos volver a la “normalidad” de las jornadas de trabajo prolongadas, sin prevención eficaz de accidentes y enfermedades laborales. Tampoco se podrá construir un país más solidario si más del cincuenta por ciento de la fuerza de trabajo permanece en la informalidad y la precariedad.

La reducción de la jornada máxima sin reducción salarial hará posible:

1. Crear nuevos empleos a fin de dar trabajo a los millones de desocupados y subocupados producto de la catástrofe provocada por los cuatro años de gobierno macrista y su agravamiento como consecuencia de la pandemia del Covid-19.
2. Crear nuevos turnos en las grandes empresas.
3. Proteger la integridad psicofísica de los trabajadores, logrando mejores condiciones de trabajo, prevención de los accidentes y enfermedades laborales, cuya producción está vinculada a largas jornadas y a la precarización.
4. Proteger el derecho al descanso, generando un mayor espacio de tiempo libre para la convivencia familiar, el estudio, la formación profesional, la participación política y las actividades culturales y deportivas.

# RENTA BÁSICA UNIVERSAL: UNA APROXIMACIÓN A ESTA IDEA

---



*Marta Felperin*

## Renta Básica Universal: Una aproximación a esta idea.

Por Marta Felperín

**1.- Introducción:** Abordaré un tema que en primera instancia puede generar resquemores para quienes nos desempeñamos dentro del mundo del derecho del trabajo. Por lo tanto, y a fin de despejar el camino, quiero aclarar que, la Renta Básica Universal (RBU) o Ingreso Ciudadano Universal (ICU)<sup>1</sup> no compite con el mundo del trabajo asalariado ni es un valladar a fin de la prosecución, -de lo que gusto en llamar "la entelequia"- del pleno empleo.

La propia OIT ante la actual y contundente realidad de falta de empleo, se ha planteado algunos interrogantes que cito: *¿Cómo podemos garantizar al menos un nivel básico de protección social para todos, es decir, un piso de protección social? ¿Es la introducción de una renta básica universal una solución política factible?*, precedidas por la siguiente reflexión:

*"Este intenso debate sobre la renta básica universal encuentra eco en muchas personas que están preocupadas por el aumento de la inseguridad económica y social, las crecientes desigualdades y las enormes deficiencias en la cobertura de la protección social para la mayoría*

---

<sup>1</sup>El concepto de renta básica que desarrollaré es la que establece una renta básica individual, incondicionada y universal, la que también suele llamarse renta de ciudadanía, subsidio universal garantizado, ingreso ciudadano, ingreso mínimo, renta garantizada, asignación monetaria incondicional, salario del ciudadano, dividendo social, subsidio universal, pero, -reitero-, su carácter distintivo con respecto a otras figuras o institutos es el carácter individual, incondicionado y para todos.

*de la población mundial (OIT, 2014 y 2017b). Los efectos positivos que se atribuyen a la renta básica universal se corresponden con algunos de los principios de la seguridad social: proporcionar al menos un nivel básico de seguridad de ingresos para todos, de forma que se proteja y promueva la dignidad humana y se otorgue a las personas un margen de maniobra suficiente para que puedan dedicarse a un trabajo decente y provechoso que les permita cuidar de sus familias"*<sup>2</sup>.

Cabe agregar que, cuando la posibilidad de despido se convierte en algo cada vez más frecuente en una situación de crisis (o escasez de empleo en el mundo actual), la población trabajadora está más dispuesta a aceptar peores condiciones laborales. La RBU representaría una herramienta muy poderosa para debilitar esta capacidad disciplinadora del capital, a su vez, se evitarían trabajos superfluos, antiecológicos e innecesarios, gran parte de los empleos que se han generado son inútiles (estamos, también, hablando de límites ecológicos al crecimiento), la globalización, la robotización, el desplazamiento de factorías hacia zonas del mundo con mano de obra más barata (en algunos casos cuasi y esclava), nos diagnostican y futurizan una

---

<sup>2</sup> Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo OIT, 15-17 de febrero de 2018#12, Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo, *Enfoques innovadores para garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo* [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618377.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618377.pdf), p. 5 y 6.

situación harto diferente a ese mundo estable y de aspiraciones a pleno empleo<sup>3</sup>.

Efectuadas estas puntualizaciones, también es menester señalar que, esta figura ha entrado de lleno en escena, su debate se ha reactualizado en el actual contexto pandémico, como consecuencia de esta crisis global, no ya dentro del mundo académico -cómo venía desarrollándose mayormente- sino que, se está debatiendo acerca de su implementación, ingresando en la agenda de distintos organismos internacionales, de varios países, en la plataforma de algunos partidos políticos, de organismos no gubernamentales, y hasta ha sido propuesta por el Papa Francisco en sus últimas intervenciones públicas<sup>4</sup>.

Y si bien su implementación es propugnada desde distintos sectores del arco político e ideológico, difieren básicamente en tres aspectos: 1) En cuanto a su financiamiento, al sostenerse la aplicación de distintas matrices tributarias; 2) En cuanto a su carácter de instituto complementario de un Estado de Bienestar sostenido por un sector, y por el contrario, están quienes tratan de sustituir todas o casi todas las

prestaciones de la seguridad social, de la educación, de la salud, etc y reunir las en esta figura, despojando al Estado de Bienestar de sus pilares fundamentales; y 3) En cuanto al rol del Estado, que tiene amplia conexión con los dos puntos anteriores.

Asimismo, es importante puntualizar que la RBU no cuestiona al capitalismo en sí mismo, por ello hay defensores de todas las vertientes, y posiciones ideológicas. También se lo defiende y auspicia desde sectores marxistas, así el economista crítico español y uno de sus precursores, José Ignacio Fernández afirma: *“Para enfrentar esta realidad política y social... en todo el mundo, coincidimos con Van Parijs en que es necesario reflexionar sobre un nuevo sistema de protección social, nuevo en el sentido de sustituir buena parte de la Seguridad Social actual por la implantación de la RB, pero también mantenemos que ha llegado el momento de enfrentarse al capitalismo del próximo milenio con nuevas armas y conceptos, con una propuesta político-social que sea también lo más antiglobalizadora, anticapitalista posible. (Iglesias; marzo de 2001)”<sup>5</sup>.*

## 2.- Que es la RBU: 2.1.- características:

Se trata de un conjunto de propuestas para aplicarse en un mundo de grandes complejidades en las estructuras tributarias, con un claro objetivo redistributivo y de búsqueda de

---

<sup>3</sup>RAVENTÓS, Daniel, ARCARONS, Jordi, TORRENS, Lluís, *La renta básica incondicional y cómo se puede financiar. Comentarios a los amigos y enemigos de la propuesta* Red Renta Básica, [www.redrentabasica.org/rb/la-renta-basica-incondicional-y-como-se-puede-financiar-comentarios-a-los-amigos-y-enemigos-de-la-propuesta](http://www.redrentabasica.org/rb/la-renta-basica-incondicional-y-como-se-puede-financiar-comentarios-a-los-amigos-y-enemigos-de-la-propuesta), fecha de consulta: 23/02/2021.

<sup>4</sup>Desde 2015, los indicadores del mercado de trabajo muestran tendencias adversas en la región, que se reflejan en un paulatino incremento de la desocupación y un empeoramiento de la calidad del empleo (CEPAL/OIT, 2020; Weller, 2020; CEPAL, 2019c). A ello se suman los profundos efectos de la pandemia, que ha provocado una fuerte contracción de la ocupación.

---

<sup>5</sup>Puede verse la interpretación de P. Van Parijs más elaborada en José Iglesias Fernández, «La Renta Básica y los derechos humanos», El vuelo de Ícaro, núm. 1, marzo de 2001.

la justicia social. Podríamos definirlo como un arreglo o acuerdo institucional a fin de implementar programas de transferencia monetaria universal que garanticen una red de seguridad social y de ingresos mínimos a toda la población. Ahora bien, conforme quede plasmado en las distintas legislaciones o posturas o propuestas podríamos agregar: como un derecho, o como un derecho de ciudadanía o más ampliamente todavía, como un derecho humano, difiriendo entonces su alcance.

Asimismo, y coincidiendo con los sectores que propician su implementación con una visión humanista y redistributiva, se la concibe (a la RBU) como un complemento de la sociedad de bienestar y, que en modo alguno sustituiría a la salud, a la educación pública ni a otras funciones que son consideradas como propias del estado, sino que, reemplazaría a distintas clases de subsidios y de transferencias monetarias de tipo focalizado o de carácter condicionado. Es decir, el estado sustituiría todos o casi todos los subsidios directos por un pago mensual – también directo- que cada persona podría gastar como desee, pero siempre y conjuntamente con el resto de prestaciones que conforman el Estado de Bienestar.

Un punto crucial en esta noción es la real necesidad de que las personas dispongan de una base material suficiente para garantizarse una existencia social autónoma, sin tener que depender de terceros, y de esta manera, poder evitar el sometimiento ante distintos gobiernos, administraciones o grupos.

## 2.1.- Características:

1. **PERIODICA:** Debe pagarse a intervalos regulares de tiempo (por ejemplo, mensual). No en un solo pago o anual, se trata de replicar los períodos en que se realizan los pagos de las remuneraciones de las personas en relación de dependencia, que es la manera, a su vez, en cómo organizamos nuestras vidas familiares y sociales (pago de alquileres, impuestos, servicios, etc).
2. **PAGO EN EFECTIVO:** Es decir, debe utilizarse un adecuado medio de cambio, que le permita a quien lo recibe decidir en la forma en que desea utilizarlo. Tampoco deben entregarse tickets para ser utilizados en determinados comercios o lugares o pago en especies.
3. **INDIVIDUAL:** Es decir, personal, no corresponde por familia ni se tiene en cuenta cualquier otra unidad socio económica. La condición ser humano es la única condición necesaria.
4. **UNIVERSAL:** Para todos sin necesidad de acreditación o condición alguna, por el solo hecho de ser, ser humano.
5. **SUFICIENTE:** No sólo para la contingencia, sino como plausible herramienta para que todas las personas dispongan de una base material suficiente para garantizarse una existencia social autónoma. Se busca alcanzar ciertos mínimos, ciertos umbrales. Cada país

determinará qué es lo que considera posible y viable.

- 6. INCONDICIONAL:** Sin necesidad de contraprestación alguna. Sin ningún requisito ex ante o ex post para recibir la RBU. Se evita la estigmatización social, la exposición sobre las condiciones personales, económicas, los test de ingresos (por ejemplo, se evita demostrar que no se tiene ingresos, que se ha perdido el empleo, que se padece cierta discapacidad o incapacidad, que se revisten determinadas condiciones del estado de familia, que se tiene hijos pequeños o en edad escolar, etc),

De esta manera, se evita la discrecionalidad administrativa, así como también los costes legislativos, las costosas burocracias administrativas de implementación y de control de distintos y superpuestos programas de transferencias condicionadas y focalizadas (costes de decisión y transacción). Es decir, se desburocratiza, se busca la accesibilidad, se propende a no generar dependencias asistenciales o clientelistas y se trata de eliminar la maraña de programas focalizados, que muchas veces se encuentran descoordinados o bien, se superponen entre sí hasta dejar afuera a quienes los necesitarían, pero no reúnen los requisitos de "elegibilidad" o no pueden acceder a dichos programas<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Indudablemente, ampliar el espectro de cobertura y llegar a lo que denominamos sistema de protección de tercera generación, implica una redistribución del gasto público,

Además, al configurar una base de seguridad universal, permite que los estados focalicen sus políticas públicas en otros problemas específicos<sup>7</sup>.

Ahora bien, y para concluir esta breve introducción al tema, cabe puntualizar que, si pretendemos considerarnos y denominarnos sociedad democrática y con una ciudadanía libre, el corolario ineluctable es que la satisfacción de la existencia material debe estar garantizada como un derecho (de ciudadanía o más comprensivamente, como un derecho humano), sin que ello esté condicionado a disponer o no de un trabajo o empleo remunerado ni al cumplimiento de ningún otro requisito que no sea el de nuestra condición de ser persona. Y es en este punto, entonces, cuando la RBU viene a dar cobertura a nuestras expectativas, y se constituye como una obligación de humanidad.

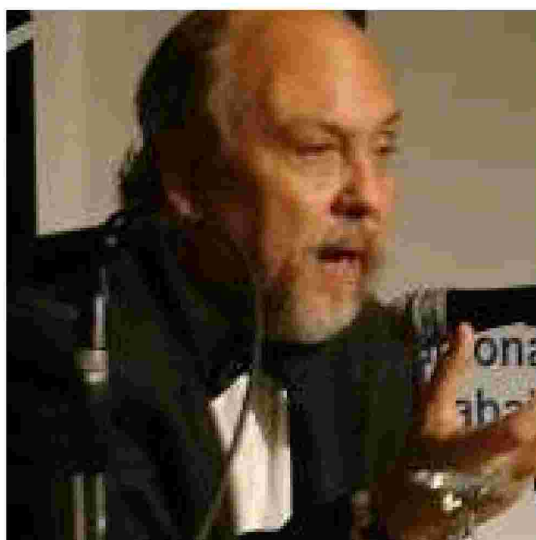
---

pero, también, un incremento de la presión fiscal hacia el capital, (imposición directa), a las transacciones financieras, así como medidas de personalización del IVA que admiten una amplia variedad de instrumentación (al tratarse de un impuesto harto regresivo desde que grava el consumo directo (en "Renta básica universal - Una alternativa progresista y viable", en coautoría con Juan Pablo Martínez: Rubinzal-Culzoni Editores, Doctrina del Día, 16/07/2020. (<http://www.rubinzal.com.ar/> Cita: RC D 2857/2020), pág. 8.

<sup>7</sup>Ver Felperin, Marta en "El derecho a la Renta Básica o Ingreso Ciudadano Universal", Rep Hip UNR. Aprendizaje e Investigación. <http://hdl.handle.net/2133/18021>, Fecha: 16/4/2020.

# LOS DERECHOS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTA FE: BASE DE UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

---



*Francisco Iturraspe*

## **LOS DERECHOS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTA FE: BASES DE UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

Por FRANCISCO ITURRASPE

### **I -Marco internacional y nacional del debate constitucional provincial.**

#### **1) Mundialización, Globalización, Estados y Soberanía Nacional: derechos constitucionales Vs. *Lexmercatoria*.**

a) La **globalización neoliberal**<sup>1</sup> minimiza al Estado y por ende el Derecho: los ciudadanos se convierten en esta concepción en consumidores o actores del mercado; sin ciudadanos la democracia en un régimen obsoleto que genera "externalidades" molestas al "libre juego de la oferta y la demanda". Las grandes decisiones sociales deben ser tomadas por el Mercado que, a su vez, tiende naturalmente a la concentración a escala local y transnacional, generando oligopolios y monopolios que no tienen ningún control social y mucho menos estatal y que van generando un inmensa concentración de la riqueza y del poder en el capital financiero transnacional<sup>2</sup>. La *LexMercatoria*, originada entre los comerciantes de la

Edad Media Europea y desarrollada en el renacimiento al margen de los Estados, pasa a ser el ideal hegemónico de este esquema que a su vez, en forma permanente, establece jurisdicciones foráneas arbitrales o a cargo de jueces dúctiles a esos intereses "globalizados" para la resolución de los problemas jurídicos, aunque los actores sean los propios Estados nacionales muchas veces agobiados por grandes deudas que les impone el modelo<sup>3</sup>.

b) Una **mundialización jurídica o de derechos**, la internacionalización de los derechos humanos, en especial los derechos humanos laborales<sup>4</sup>, una creciente conciencia sobre la puesta en práctica de los derechos como base de una nueva sociedad más equitativa y menos depredadora del ambiente, junto con la aparición de nuevos actores globales: ONGs y sindicatos internacionales, movimientos sociales, nuevos medios de comunicación dentro de la lógica del hipertexto<sup>5</sup> y de las redes sociales.

La Constitución Nacional Argentina, en su última reforma<sup>6</sup> y la jurisprudencia de nuestro máximo tribunal Federal han avanzado significativamente en el terreno de la mundialización jurídica con un cambio muy importante en nuestro sistema de fuentes, en especial en los temas relacionados con el Derecho Social<sup>7</sup>.

<sup>3</sup>Schujman, Mario S., **Globalización, "Lex Mercatoria" y AnálisisEconomico del Derecho o Constitucionalismo y Derechos Humanos**, UNR, Rosario, 2012

<sup>4</sup>Arese, César. **Derechos Humanos Laborales, Teoría y Práctica de un nuevo Derecho del Trabajo**, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2014

<sup>5</sup><http://www.hipertexto.info/documentos/hipertexto.htm>

<sup>6</sup> Artículo 75 inc.22 incorporado como consecuencia del llamado Pacto de Olivos de 1994.

<sup>7</sup> Agostini, José Ignacio en "Diálogos presentes en el Derecho del Trabajo durante la pandemia" en Lorenzo,

<sup>1</sup>Iturraspe Oviedo, Francisco José, **América Latina: Estado y Derecho en la Era de la Mundialización**, Editorial Académica Española, Berlín, Alemania, 2012.

<sup>2</sup> Piketty, Thomas, **Capital in the Twenty-First Century**, Harvard University Press, Cambridge/London, 2014

2) Precisamente el desarrollo de los derechos humanos laborales ha caracterizado al sistema jurídico en los primeros años de nuestro siglo en los cuales la Jurisprudencia presenta la preeminencia del principio "*in dubio pro homine*" ya avanzado la idea del **control de convencionalidad** que comienza a aplicarse en diversas instancias judiciales tanto Federales como Provinciales.

Esta incorporación del Derecho Internacional del los derechos humanos viene a ampliar la hermenéutica jurídica con la idea del **bloque de constitucionalidad**, que incorpora al más alto nivel normativo las normas internacionales del derechos humanos, por mandato constitucional expreso.

4) Asimismo, los **procesos de integración regional** producen otra muy importante fuente legisferante proveniente de los diferentes tratados de nivel americano, regional y subregional<sup>8</sup>.

5) Estos procesos de integración que se iniciaron dentro de un modelo desarrollista "cepalino" con énfasis en la sustitución de importaciones tendiendo a crear mercados ampliados para responder a las ofertas de nuevas industrias protegidas fue variando merced a la influencia de la globalización primero con la propuesta (de la misma CEPAL) del "regionalismo abierto" y más adelante con las directivas neoliberales del llamado Consenso de Washington. De allí que del marco proteccionista original fue adaptándose tanto económicamente

---

Pablo (ed.) ,**Impacto del COVID en el Derecho del Trabajo**, p.53 y siguientes. Editorial Librería Cívica, Santa Fe, 2021  
8Babace, Héctor et alt., **Derecho de la Integración y Relaciones Laborales**, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2019.

como jurídicamente al modelo de lo que ZAFFARONI denomina la fase superior del Colonialismo.<sup>9</sup>

6) En nuestro esquema no puede dejar de resaltarse la importancia del **régimen Federal**, establecido en Santa Fe en 1853 con mucha dificultad después de largas luchas civiles en el artículo 1 de la Constitución Nacional. De esta manera, nuestro sistema normativo combina, junto a las ya citadas normas internacionales (de origen regional, internacional y global, estatales y "de mercado"), normas jurídicas de origen local (Municipal o Comunal), Provincial (en las facultades que confiere a los Estados Provinciales nuestro menguado esquema federal) y, por supuesto, las normas nacionales que se organizan con la hegemonía de un sistema centralizado económico financiero, geopolítico y cultural.

7) De esta suerte, nuestras normas constitucionales del Derecho Público Provincial, y específicamente las Derecho Social que le corresponden están condicionadas por un sistema jurídico-político-financiero altamente centralizado y por una "Constitución real"<sup>10</sup> con un amplio predominio y hegemonía del modelo neo colonial en lo cultural y económico<sup>11</sup>.

## II – Marco Teórico: Delimitación del concepto de DERECHO SOCIAL. Diferentes concepciones.

### 1) Concepto de DERECHO SOCIAL.

---

<sup>9</sup>Zaffaroni, Eugenio Raúl, **El Derecho Latinoamericano en la fase superior del Colonialismo**, Ediciones de las Madres de la Plaza de Mayo, Buenos Aires, 2015.

<sup>10</sup>Lassalle, Ferdinand, **¿Qué es una Constitución?**

[http://www.antorcha.net/biblioteca\\_virtual/derecho/lassalle/indice.html](http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/derecho/lassalle/indice.html)

<sup>11</sup>Zaffaroni, Eugenio Raúl, op cit. Pagina 25 y siguientes.

*"La idea de Derecho Social no es simplemente la idea de un Derecho especial destinado a las clases bajas de la sociedad, sino que envuelve un alcance mucho mayor. Se trata, en realidad, de una nueva forma estilística del Derecho en general. El Derecho Social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho."<sup>12</sup>*

Desde el Derecho Romano el mundo jurídico había admitido una partición bipartita entre las normas que rigen a los particulares (Derecho Privado) - como el Derecho Civil, después el Derecho Mercantil, el Derecho Internacional Privado etc. - y el que rige la estructura y configuración del Estado y su relación con los ciudadanos (Derecho Público) tradicionalmente el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, el Derecho Procesal, el Derecho Penal, el Derecho Internacional Público etc.

Esta clasificación entra en crisis por la interpenetración de ambos mundos, la "publicitación" del Derecho Privado y la "privatización" del Derecho Público, y, más adelante, por la crisis del Estado, la aparición del Estado de Bienestar y las transformaciones de las relaciones entre el Estado y la sociedad y del mundo internacional y los efectos de la Mundialización. El origen del Derecho Social es producto de las respuestas del mundo del Derecho en el siglo XIX y XX los cambios producidos, en principio, por la "revolución industrial" y, más adelante, por la mundialización.

Por consiguiente, las corrientes reformistas y revolucionarias del siglo XIX comenzaron a cuestionar la estructura jurídica tradicional:

---

<sup>12</sup>Radbruch, Gustav. *Introducción a la Filosofía del Derecho*, FCE, México, 1978

En el Derecho Privado la idea o el mito de "igualdad de las partes" en el contrato frente a las desigualdades sociales evidentes y las injusticias de que sufrían los trabajadores, arrendatarios urbanos y rurales, consumidores etc.

En el Derecho Público la idea o el mito "de la neutralidad del Estado", frente a la evidencia de su instrumentación en sus diversas ramas por clases o grupos sociales y económicos hegemónicos en la sociedad.

La aparición de la "cuestión social" y la reacción al liberalismo en el campo jurídico y político, y más adelante, el desarrollo del Estado de Bienestar y el Estado Social de Derecho con las experiencias pioneras a comienzos del siglo XX de las constituciones mexicana de Querétaro y alemana de Weimar. En efecto, la insurgencia del Derecho Social es producto de la crisis del Derecho Liberal (cuya expresión más notable es el Código de Napoleón) que a su vez es la expresión jurídica de la modernidad. Frente al concepto de justicia del Derecho Liberal aparece la idea de "Justicia Social" que constituye uno de los fundamentos básicos de todo el sistema del Derecho Social.

Así, Tito Gutiérrez Alfaro en la Cátedra de Derecho Social de la Escuela Libre de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Caracas definió: *El Derecho Social es un conjunto de normas jurídicas principalmente impositivas que valoran el aspecto colectivo de la naturaleza del hombre inspirándose en la Justicia Social para contener los excesos del individualismo en el orden jurídico-económico y realizar el mejoramiento económico-social de las clases económicamente débiles de la*

sociedad mediante un mínimo de protección".<sup>13</sup>

2) La idea de Derecho Social de George GURVITCH<sup>14</sup>, es la de un Derecho *sui generis*, que reacciona contra "la alternativa tradicional del derecho romano: *dominium-imperium*, poder del individuo aislado en pequeño (coordinación), poder del individuo aislado en grande (Estado, subordinación).

El Derecho Social, por contraposición al Individual, no es de coordinación ni de subordinación: es "el *Derecho Autónomo de comunión por el cual se integra de una manera objetiva cada totalidad activa, concreta y real encarnando un valor positivo, Derecho de Integración* (o si se lo prefiere de inordinación)."

Para el profesor ruso de Praga y Petrogrado y después de la *Sorbonne*, el Derecho debería superar la idea, que consideraba reduccionista, que establecía que las normas jurídicas eran producto estrictamente estatal. Como buen Proudhoniano, Gurvitch buscaba el reemplazo del Derecho Estatal (y del Estado) por un Derecho emanado de la comunidad: el Derecho Social.

En esta concepción, la sociedad va construyendo sus propias reglas basadas en la autoridad social, un Derecho de Integración o de "inordinación" como las normas de los contratos colectivos acordados por patronos y trabajadores o los que emergen de las comunidades, como el Derecho de los Pueblos Originarios,

reglas consideradas históricamente preexistentes a propios Estados.

3) El Derecho Social, de esta suerte, "no sería un conjunto de disciplinas jurídicas, ni tampoco una dimensión supradisciplinar sino que es un sistema de disciplinas y regulaciones jurídicas estrechamente relacionadas con un fundamento, una finalidad y un método común (...)" como ha sostenido en Argentina Rodolfo Alberto SOSA<sup>15</sup>.

**III -a) El Derecho Social tiene, pues, un fundamento común como respuesta del Derecho a los cambios en la sociedad y a las necesidades que estas transformaciones requieren:**

- Un basamento en las ideas de **justicia social y de pluralismo jurídico**
- Un método común íntimamente relacionado con la sociología y antropología jurídicas, pero de **carácter inter y transdisciplinario** en el cual convergen distintas escuelas jurídicas, sociales, económicas,
- Un similar desarrollo de **derechos subjetivos sociales, colectivos** que comprenden los diferentes campos y que fueron desarrollándose tanto nacional como internacionalmente.

El debate constitucional provincial es una excelente oportunidad para el diálogo participativo, con la presencia de los nuevos y tradicionales actores sociales y la posibilidad de adelantar propuestas dentro del marco de las competencias que el esquema institucional argentino establece cumpliendo así los cometidos que la Universidad Pública asume como

<sup>13</sup>Citado por Rafael CALDERA, **Derecho del Trabajo**, UCV-AVAL, edición electrónica - Caracas 2014.

<sup>14</sup>Gurvich, George, **La idea de Derecho Social**, Camores, Granada, Espana, 2015

<sup>15</sup>Sosa, Rodolfo Alberto, **Concepto y contenido del Derecho Social**, UNLP, La Plata 2008.

contribución a los necesarios cambios requeridos por la realidad latinoamericana.

c) Para el desarrollo del Proyecto se organizó un equipo de trabajo<sup>16</sup> que viene reuniéndose regularmente los días martes en la tarde (en la actualidad en forma virtual por ZOOM) y un grupo de Evaluadores cuya función, en el segundo semestre de 2021) será el debate de las propuestas elaboradas en materia de Seguridad y Prevención Social, jornada laboral y derechos de los trabajadores, derechos de los consumidores y usuarios, derechos de los migrantes y refugio, derechos de las niñas, Niños y adolescentes, derecho a la información y comunicación, derecho cooperativo, mutual y de las entidades de la economía social, derecho agrario, derecho de las patentes de semillas, derecho ambiental, función social de la propiedad, derecho a la salud, renta básica universal, derechos de los pueblos originarios y pluralismo jurídico, regulación de la jurisdicción constitucional, resolución en sede provincial de los diferendos de encuadramiento sindical y de las convenciones colectivas, Derecho Laboral Procesal, Concertación y diálogo social, derecho de la seguridad y salud laboral, acceso a la justicia, Estado de Justicia Social entre otros.

d) En una nueva etapa (segundo semestre de 2021) dado el carácter

participativo e interdisciplinario del proyecto se prevé desarrollar un proceso de diálogo con representantes de los actores sociales para validar y desarrollar propuestas para el debate constitucional. Para ello contamos con una importante colaboración de la Fundación Igualar, del Centro de Estudios Transformar Argentina y de los Institutos de Derecho Constitucional, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho Federal y Derecho de Migración y Refugio del Colegio de Abogados de la Segunda Circunscripción, así como de diversos gremios, entidades empresarias, vecinales y organismos de la sociedad civil. En las diversas etapas de este proceso hemos contado con el apoyo de diversos colegas de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario.

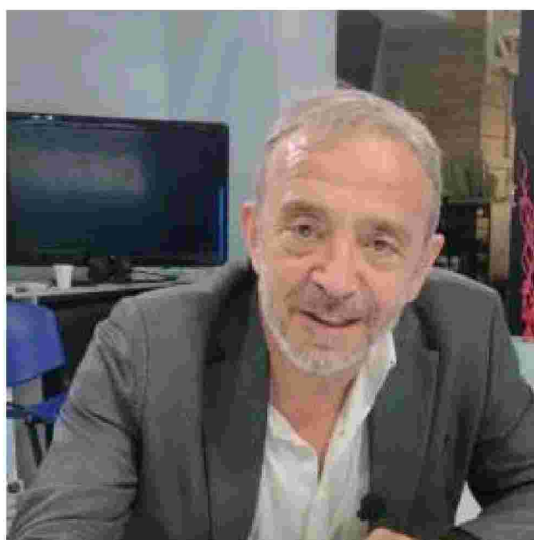
Rosario, Provincia de Santa Fe, Abril 2021.

---

<sup>16</sup> El equipo está conformado por Solange Delannoy (codirectora), María del Carmen Pia Martín, Aldo Casella, Marianela Fernández Oliva, Sergio Martín, María del Rosario Dumas, Juan Pablo Martínez, Laura Díaz Mansur, Jorge Elizondo, Pablo Lorenzo, José Ignacio Agostini, Juan Facundo Besson, Nadia Morandi, Silvana Pérez Talamonti, Daniel Marcel Scheinfeld, Carlos Hernández, Hugo Hernández, Francisco Manuel Iturraspe, Adriana Mack, Marta Felperín, Martha Andrada, Fernando Rosua, Sergio Martín, Bibiana de Sousa Bento, Julio César Llanán Nogueira, Hebe García Borrás, Rafael Trebino, Pablo Burki, Roberto Beraciartúa y Paula Carello (investigadores).

# LIMITACIÓN A LOS CREDITOS LABORALES JUDICIALES: ¿RAZONABLE CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR VENCEDOR AL PAGO AL PAGO DE COSTAS

---



**PABLO LORENZO**

## LIMITACIÓN A LOS CREDITOS JUDICIALES LABORALES.

### ¿RAZONABLE CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR VENCEDOR AL PAGO DE COSTAS?

Por PABLO LORENZO (1)

*Juan tiene 45 años y una familia a cargo. Fue empleado metalúrgico desde los 18 años y por más de 15 años en un importante taller. Durante esos años de trabajo intenso, comenzó a sufrir fuertes dolores en los hombros (tendinitis-omalgia) que le impedían tanto desarrollar su vida laboral normalmente como también social. Tuvo que dejar su trabajo... y ahora vive de changas.*

*En el juicio llevado adelante, a través de su abogado, y más allá de la negativa de la ART a reconocer su patología laboral, acreditó su padecimiento por pericial médica, la falta de controles adecuados por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo por pericial en Higiene y Seguridad Industrial y el monto indemnizatorio que le correspondía percibir por pericial Contable.*

*Hoy, casi diez años después, ganó en pleito en todas sus instancias. La Aseguradora fue condenada en forma total. Está contento por su resarcimiento, a pesar que la inflación –por más ajuste vía intereses bancarios que le concedió el juez- se redujo una buena parte de su crédito, ya que igualmente va a poder solucionar algunas de las necesidades económicas y pagar algunas deudas contraídas en estos últimos años difíciles.*

*Pero... del monto que le corresponde, su letrado y los peritos le informaron que va a tener que abonar una parte para cubrir los honorarios de los mismos. Es casi un 30% de lo que le toca percibir... porque sino –tal como le explicaron- puede ser ejecutado por esa deuda.*

**Argentina, año 2021.**

*Juan piensa que lo estafaron, ya está acostumbrado.*

*¿Acaso están actuando deshonestamente su abogado y los peritos, o se tratará acaso de alguna nueva normativa impositiva vinculada con el COVID?*

***Nada de eso... Simplemente es otra más de las inequidades manifiestas en nuestro sistema, convalidada por la ley interna y ratificada por el Máximo Tribunal Nacional y Provincial.***

La Ley N° 24.342, sancionada el 15 de diciembre de 1994 -aún vigente- modificó el -Art. 277 de L.C.T. (últ. párr.) y 505 del Código Civil, continuando su texto al dictarse el Código Civil y Comercial de la Nación, en el Art. 730 y fijó una limitación de responsabilidad por costas judiciales al vencido del 25% del total del capital a abonar.

Si bien en el caso de créditos que se dirimen en el fuero laboral, la aplicación de esta normativa generó controversia tanto en ámbitos doctrinarios y jurisprudenciales, por el hecho de ser **considerado el trabajador -tal afirmó nuestra Corte Suprema Nacional- sujeto de preferente tutela constitucional según doctrina sentada desde los precedentes Vizotti, Aquino y Torriño, y estar amparado por el principio protectorio, irrenunciabilidad y gratuidad**, lo cierto es que, al día de la fecha, la balanza se ha inclinado en sentido favorable a su aplicabilidad según estableció nuestro Máximo Tribunal Nacional, la Corte Suprema de Santa Fe y en su mayoría las Cámaras de Apelaciones en lo Laboral de la Provincia de Santa Fe.

La norma que establece la reducción de responsabilidad del condenado en costas procesales tanto en juicios emergentes de cobros por prestaciones emergentes del contrato de trabajo, para el caso de acciones originadas en el sistema forfatorio de riesgos del trabajo, como también para el caso de reclamación por siniestralidad laboral en base a acción civil es el **Art. 277 de la L.C.T.** (últ párr.).

Hago esta afirmación, porque el Art. 17 de la Ley 26.773 que intentó "ordenar" el sistema de reparación de riesgos del trabajo, efectúa en su Inciso 3, una remisión al Art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo, fija las pautas para fijar el "monto del proceso" y determina la *prohibición expresa del pacto de cuota litis* en la materia de riesgos -tanto para aquellos que tienen como fundamento la responsabilidad tarifada como los que se basan en el articulado del derecho civil. El Plenario "VALLEJO, Carla Natalia Lorena C/ La Holando Sudamericana Compañía De Seguros S.A. S/ Accidente – Ley Especial" de la C.N.A.T. interpretó por mayoría que la remisión efectuada por la Ley 26.773 al art. 277 de la LCT comprende no solamente las reparaciones extra-sistémicas, sino también las fundadas en la normativa de Riesgos del Trabajo, prevaleciendo sobre otras doctrinas que limitaban el alcance de la remisión.

Sentado lo expuesto, el art. 277 (últ párr.) de la L.C.T. –de semejante tenor al Art. 730 C.C.C.) expresa: "*La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades, superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.*" Tiene como finalidad otorgar un beneficio a los deudores de costas judiciales, aligerando la carga económica proveniente de la aplicación de leyes arancelarias y acota su responsabilidad al 25% del monto de condena.

Quedan incluidos en el mismo, los *honorarios profesionales devengados y correspondientes a la primera y única instancia -letrado del actor, peritos, aportes, tasa de justicia- excluyéndose los emolumentos de la representación y patrocinio letrado de quien debe pagar las costas, más se*

*excluyen los devengados en segunda instancia y recursos extraordinarios.*

La norma no restringe el *quantum* de los honorarios, que se deben regular de conformidad con la legislación arancelaria provincial pertinente, sino que "*... lo que la norma limita es la responsabilidad por el pago de las costas, se trata de una prerrogativa que podrá ejercer o no quien resulte condenado, sea actor o demandado, en oportunidad en que sea intimado al pago de las mismas.*", es decir el derecho del acreedor en costas a perseguir su percepción a la parte vencida y por ende resulta aplicable en el ámbito provincial, sin que ello implique vulnerar en modo alguno la autonomía local.

Tanto la Corte Nacional en **Abdurraman, como la provincial en Vanzini**, ha ratificado la validez de aplicación de esta norma en nuestra jurisdicción ya que "*la Ley N° 24.432 no deroga las leyes arancelarias locales, a las que simplemente les coloca un techo o tope máximo.*

La interpretación brindada por los Máximos Tribunales, dejó entreabierto la posibilidad de un nuevo debate sobre la constitucionalidad y razonabilidad de dicha limitación, en este caso originado en reclamos de índole laboral -contrato de trabajo/accidentes de trabajo-, basado en el choque frontal de esta norma con principios sustanciales tanto del Derecho del Trabajo como del Derecho de la Seguridad Social, consagrados constitucionalmente, de carácter propio, específico y pacíficamente receptados y analizados con alcance amplio por la C.S.J.N.

Es que, si bien ya la Corte Suprema de Justicia se pronunció anteriormente en sentido contrario a su inconstitucionalidad, existe la posibilidad de aportar **fundamentos nuevos, esto es, argumentos que no hubieran sido evaluados previamente por el Máximo Tribunal**, o bien, ante la ausencia de un precepto que regule el caso, o en caso que éste sea oscuro, tiene que hacer uso de una serie de elementos que se pueden encontrar dentro o fuera del cuerpo normativo relacionado para poder establecer una adecuada respuesta.

No debe otorgarse el mismo tratamiento al acreedor judicial de un proceso laboral u originado en riesgos del trabajo que en un proceso civil y comercial o de otra índole.

Lo que puede resultar razonable en otras materias, como la limitación del derecho de propiedad, confronta con distintos matices con el Principio de Irrenunciabilidad de su Crédito (art. 12 LCT), la Gratuidad de los procesos judiciales y administrativos (art. 20 L.C.T., 19 C.P.L. y 20 C.P. S.F.) y el carácter Irrenunciable del Sistema de Seguridad Social, del que se desprende, como Subsistema la reparación de los Riesgos del Trabajo (Art. 14 bis C.N.), el Derecho Protectorio Laboral (Art. 14 bis) y el Alcance Integral de la reparación del trabajador como derecho humano reconocido constitucionalmente luego de la Reforma del año 1994. De lo contrario, el trabajador vencedor de un proceso alimentario y laboral o de riesgos del trabajo debe afrontar, aún ganando el pleito, parte de los honorarios, toda vez que resulta de total justicia para el profesional que realizó su actividad con éxito procesal y que tiene un crédito a su favor reconocido por una sentencia firme basada en autoridad de cosa juzgada ejecutar al obligado al pago, lo que no luce –a primera vista- ni justo ni razonable de conformidad con los principios expuestos.

En fecha 27 de mayo de 2009 en el caso **"Villalba, Matías Valentín c/Pimentel, José y otros"** (V. 1418. XXXVIII), y sus continuadores, la Corte Nacional expresó que la limitación introducida por la Ley N° 24.432 constituye *uno de los arbitrios posibles enderezados a disminuir el costo de los procesos judiciales y morigerar los índices de litigiosidad, asegurando la razonable satisfacción de las costas del proceso judicial por la parte vencida, sin convalidar excesos o abusos, y que la elección entre ese u otros medios posibles para tales objetivos, constituye una cuestión que excede el ámbito del control de constitucionalidad, estando ello reservado al legislador, en tanto no afecta la cuantía del honorario profesional sino solamente la responsabilidad por su pago al condenado vencido, que el beneficiario de la regulación tenga la posibilidad de reclamarle a su propia parte el excedente de su crédito por sobre el límite porcentual establecido en la ley.*

Inclusive expresó que la naturaleza alimentaria del crédito reconocido al trabajador no impide que éste contribuya en alguna proporción con el costo del litigio que decidió promover para el reconocimiento de su derecho, ya que el propio Artículo N° 277 de la L.C.T. autoriza el pacto de cuota litis entre el trabajador y el profesional que lo representa (pacto que hoy se encuentra vedado a los reclamos por sistema de riesgos del trabajo) y aceptó su aplicabilidad en litigios laborales.

Las resoluciones mencionadas, en nada evalúan la posible –y evidente- colisión con los **Principios de Irrenunciabilidad, Protectorio y de Gratuidad del proceso laboral**. Además tampoco aparece como **"razonable"** que a fin de limitar la responsabilidad económica de la parte perdedora (ART, que no es precisamente la parte más débil –o con menos recursos- que acude al proceso) se imponga un cercenamiento a los créditos del trabajador más allá de los propios que ha determinado la propia Ley de Contrato de Trabajo y la de Riesgos del Trabajo.

Tampoco se correlata con el más mínimo criterio ético, en casos concretos como el que se plantea en el ejemplo inicial –más bien podría decirse que atenta contra el mismo-.

Cualquiera sea el criterio o la doctrina a la que se adscriba, es que el debate respecto a la aplicabilidad del art. 277 (últ párr) de la L.C.T. en reclamos laborales, lejos está de haberse agotado con las resoluciones emanadas de los Máximos Tribunales.

**Por el contrario, estoy convencido que la figura requiere de un mayor análisis desarrollo y aportes a futuro de los operadores del Derecho Laboral –superadoras de las limitadas consideraciones traídas a este trabajo- ya que, en lo concreto, su aplicación resulta controversial y en algunos casos notoriamente abusiva para el trabajador.**

[1] Abogado – Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social -Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario.

*Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario.*

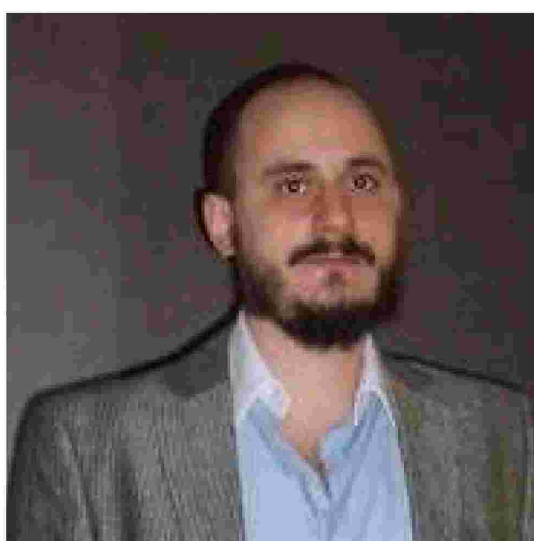
*Investigador Coordinador Facultad de Derecho (U.N.R.) "Los Derechos Sociales en la Constitución de la Provincia de Santa Fe" "La Concertación Social"*

*Relator de la Justicia Laboral de la Provincia de Santa Fe en funciones: Juzgado de Distrito Laboral de la 2da. Nominación de Rosario.*

*Autor del Libro "El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y el Limite de Responsabilidad impuesto por el Art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo (Art. 739 del Código Civil y Comercial de la Nación).*

# EL FUERO DEL TRABAJO SANTAFESINO Y EL ABANDONO DE UNA OPORTUNIDAD

---



*Sebastián Serrano Alou*

## EL FUERO DEL TRABAJO SANTAFESINO Y EL ABANDONO DE UNA OPORTUNIDAD

Por SEBASTIÁN SERRENO ALOU<sup>1</sup>

1. Los “Procedimientos declarativos con trámite abreviado” (PA), incorporados al Título IX – Capítulo II del Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe (CPL) por ley 13.039, son un acierto, en la medida que se trata de una herramienta cuya utilidad, en caso de ser optimizada y potenciada con una interpretación y

---

<sup>1</sup> Abogado Laboralista. Egresado de la Universidad Nacional de Cuyo. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, por la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Aspirante a la Adscripción a la Cátedra Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Rosario (Años 2018-2019 completos, trabajo final presentado año 2020). Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario desde el año 2009, encargado durante los años 2010 y 2011 de la sección jurisprudencia y comentarios de la revista de la Asociación: “La Causa Laboral”. Integrante de la fundamentación de la “Carta Sociolaboral Latinoamericana”, documento de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. Presidente de la Comisión de Seguimiento de la Reforma Laboral del Colegio de Abogados de Rosario (años 2016/2017). Presidente (años 2018, 2020 y 2021) y Vicepresidente (año 2019) del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del Colegio de Abogados de Rosario. Conferencista y autor de artículos de doctrina en distintas publicaciones jurídicas. Como suele advertirse en estos casos, las manifestaciones de esta nota son de exclusiva responsabilidad del autor y para nada comprometen a los colectivos en los que participa.

aplicación acorde al “Bloque de Constitucionalidad Federal” (BCF), permite realizar los objetivos y principios del Proceso Laboral (PL). Entre los objetivos se encuentra el de contar con un procedimiento con características propias para potenciar la preferente tutela de las personas que trabajan, mientras que entre los principios se apunta a lograr la celeridad<sup>2</sup> plasmado en el art 20 de la Constitución Provincial<sup>3</sup>, ya que el trabajador no puede esperar a que se respete su dignidad, que se proteja su vida e integridad y se le haga entrega de los recursos materiales (vgr. salarios, certificado de trabajo, etc) para poder satisfacer necesidades básicas (vgr. compra de alimentos, vestimenta, medicamentos alquiler de vivienda, búsqueda de trabajo, etc.). Pero lamentablemente estas posibilidades no han sido desarrolladas gran parte de quienes ocupan el cargo de jueces y juezas del trabajo en la provincia, que con decisiones desfavorables empujan a abandonar el uso de este particular tipo de procedimientos en lugar de alentar su utilización, cuando esto último

---

<sup>2</sup> Como bien plantea Abel de Manuele, la celeridad y la economía procesal constituyen pilares fundamentales del proceso laboral, principios que se destacan en los procesos abreviados. Esto de acuerdo a su planteo en: MACHADO, José Daniel (director), *Código Laboral Procesal de la Provincia de Santa Fe Comentado*, Tomo III, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2010, pág 113 y 114

<sup>3</sup> ART. 20. La Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador. (...) Establece tribunales especializados para la decisión de los conflictos individuales del trabajo, con un procedimiento breve y expeditivo, en el cual la ley propende a introducir la oralidad (...)

redundaría en un beneficio no solo de quienes viven de su trabajo, sino del sistema en el que tramitan sus reclamos y quienes participan con distintos roles en el mismo.

Si bien desde un inicio ha conspirado contra el éxito y desarrollo de este tipo de procesos el colapso de la justicia del trabajo especializada y de los juzgados de fuero pleno de la Provincia de Santa Fe, que se viene agravando desde hace años y es de público conocimiento, sobre todo en la ciudad de Rosario, también lo han hecho, con evidentes resultados negativos, las posturas restrictivas que han asumido muchos jueces y juezas respecto a este tipo de procedimientos. En el contexto de su creación y puesta en marcha, una herramienta como el PA necesitaba que los Jueces del Trabajo y los abogados, como operadores jurídicos, buscaran la forma de evitar que la reforma del CPL por la ley 13.039 se convirtiera en letra muerta, teniendo presente las características y objetivos de esta innovación procesal, integrándola con las normas del BCF para facilitar y potenciar su aplicación, realizando de esta forma el análisis de su procedencia o improcedencia en los casos concretos, viendo las posibilidades de desarrollo y proyección a futuro con sus consecuencias positivas para los trabajadores y el sector del Poder Judicial abocado a resolver sus reclamos.

Una parte importante de los jueces y juezas del Trabajo, alejados de las particulares características del Fuero al que pertenecen y el rol que deben desempeñar<sup>4</sup>, se han mostrados más

<sup>4</sup> Sobre el Fuero del Trabajo, sus razones y objetivos, como el perfil de los jueces y

propensos a seguir en un camino de equiparación con el fuero civil y comercial que a tomar este procedimiento y desarrollarlo para ponerlo al servicio de la justicia social. Coincidiendo en este caso con las palabras de Nicolás Vitantonio, en referencia al PA y la respuesta de jueces y juezas del trabajo, "*resulta claro que la justicia laboral no puede ni debe continuar negando la posibilidad cierta de dar cabida a aquellas nuevas realidades procesales con decisiones o interpretaciones que coadyuven a profundizar la situación de crisis y la exclusión social*"<sup>5</sup>.

2. Es claro que los arts. 122 y 123 del CPL buscan fijar pautas mínimas de procedencia del PA, no limitando los supuestos de origen del mismo, sino todo lo contrario, con un criterio amplio para la receptividad de este proceso especial. El primero de estos artículos, el 122, habla de "*Condiciones generales de procedencia*", mientras que el art. 123 realiza una mera enunciación no taxativa de supuestos de PA, dejando en claro que se trata de casos puntuales que no limitan las posibilidades de otros planteos dentro de la inabarcable realidad de

---

juezas que lo integran, ver: SERRANO ALOU, Sebastián, *Las razones de un fuero del trabajo: pasado, presente y futuro*, Microjuris, 18 de septiembre de 2020, MJ-DOC-15531-AR | MJD15531 (nota publicada también en RELATS – Argentina -Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicato-, Octubre 2020: <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-DTSS/RELATS.A.Derecho.SerranoAlou.pdf>)

<sup>5</sup> VITANTONIO, Nicolás J. R., *Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe. Comentario a la reforma introducida por la Ley 13.039*, 1 ed, Rosario, Nova Tesis Editorial Jurídica, 2010, pág. 218

posibilidades, porque se detallan "Sin perjuicio de otros supuestos adecuados a las condiciones generales de procedencia".

Al respecto, el artífice del PA, Machado, refiere que la Comisión reformadora del CPL optó por habilitar este procedimiento para un tipo abstracto, un estándar puramente conceptual, que dejara librado en cada caso a los jueces el análisis de admisibilidad, en lugar de optar por una lista cerrada; y que ello se debía a que resultaban inabarcables los supuestos que podían darse en la práctica y encuadrarían en un procedimiento de este tipo, temiendo que pudiera darse lugar a interpretaciones judiciales demasiado restrictivas o a situaciones de duda. Así fue que se redactó un primer artículo, el 122 del CPL, con "condiciones generales de procedencia" y un segundo artículo, el 123 del CPL, con una enumeración ejemplificativa de supuestos.<sup>6</sup>

El criterio amplio y favorable respecto a la procedencia del PA, plasmado en el CPL por el legislador santafesino con la ley 13.039, se ha visto reforzado en tiempos recientes, mediante la sanción de la ley 13.840, cuya única modificación a los PA fue para hacerlos más viables, permitiendo recurrir los rechazos iniciales (muchas veces sin una mínima justificación) a su trámite<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Cfr. MACHADO, José Daniel (director), *Código Laboral Procesal de la Provincia de Santa Fe Comentado*, Tomo III, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2010, pág 99 y ss

<sup>7</sup> El criterio amplio de procedencia fue tratado en: SERRANO ALOU, Sebastián, *El Procedimiento Abreviado Laboral*, Rosario, Nova Tesis Editorial Jurídica, 2016, 264 páginas, ISBN N° 978-987-635-079-2. La ampliación

3. Entre los supuestos concretos que el CPL contempla para la procedencia del PA enuncia el despido directo en que la causa invocada resulte manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria (art 123 inc a del CPL). Combinando este supuesto específico con los requisitos generales de procedencia (art 122 CPL), siempre teniendo presente el criterio amplio, existen casos de despidos dispuestos por el empleador alegando abandono de trabajo en que evidentemente no se configura dicha causal de injuria y por ello se puede pedir la reparación dentro de un PA.

El art 244 de la RCT trata sobre el del abandono de trabajo como una justa causa de despido autónoma, una injuria específica dentro del amplio género definido por el art 242 de la RCT<sup>8</sup>. Esta norma se refiere, utilizando terminología de Eduardo Álvarez<sup>9</sup>, al "abandono renuncia", que se diferencia del "abandono incumplimiento" y al cual solo cabe acudir cuando existe un prolongado alejamiento del trabajador de la empresa –no solo una falta o dos-, sin que exista motivo y/o explicación de

---

de este criterio amplio se comentó en: SERRANO ALOU, Sebastián, *El legislador santafesino confirma el criterio favorable al procedimiento abreviado*, Rubinzal on-line, Doctrina On line, RC D 1192/2019 - Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2019-2 Número extraordinario, pág 233 y ss

<sup>8</sup> Este tema fue desarrollado de manera más detallada en: SERRANO ALOU, Sebastián, *El abandono de trabajo y los requisitos para que opere como justa causa de despido*, Revista de Derecho del Laboral y de la Seguridad Social, RDLSS 2010-15-980; documento LEXIS n° 0003/402459

<sup>9</sup> Cfr. ALVAREZ, Eduardo, *Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la relación laboral*, Editorial Rubinzal Culzoni, Revista de derecho laboral, 2000-2, pag 75 y ss.

su parte, y que del comportamiento del mismo y las características del caso se pueda concluir inequívocamente que existe una intención clara de dejar atrás la relación laboral o, dicho de otra manera, que no existe intención de continuar con la misma, sin que exista en esto culpa del empleador, sino por el contrario, que este último se haya mostrado en todo momento diligente. Por lo tanto, deberían darse en el trabajador, acudiendo a metáforas y/o institutos usuales del derecho, el "*corpus*" y el "*animus*"; el primero, manifestado en la ausencia prolongada del trabajador a su trabajo y, el segundo, en su intención de dar por concluida la relación o la falta de interés en proseguir con la misma. A esto, se debe sumar la falta de culpabilidad de parte del empleador en relación al alejamiento del trabajador, y una actitud del primero que demuestre su intención de mantener la relación, plasmada en la intimación fehaciente al segundo para que en un plazo razonable (que varía según el caso, pero difícilmente pueda ser menor a 48 horas hábiles) se reintegre a sus tareas o explique el motivo de sus incomparecencias, bajo apercibimiento de tenerlo por incurso en la situación de abandono de trabajo. Solo si una vez intimado el trabajador a reintegrarse a su puesto por el empleador diligente, aquel guarda silencio y continúa en su actitud de incumplimiento y desinterés, se encuentra configurado el abandono de trabajo del art 244 de la RCT.

El abandono de trabajo no puede configurarse de ninguna manera cuando no se dan las situaciones enumeradas anteriormente, ya sea porque existe interés de parte del trabajador demostrado en su

contestación al empleador, o una retención de tareas por parte del trabajador con la invocación de un incumplimiento de parte de su empleador, o cuando el empleador fue constituido previamente en mora por el trabajador; aun cuando en todos estos casos los hechos alegados por el trabajador, relativos a incumplimientos de su empleador, no logran ser probados. Si bien la ausencia del trabajador a su trabajo en estos casos puede configurar una situación pasible de ser sancionada, y que en algunos casos extremos pueda hacer procedente un despido con justa causa en los términos del art 242 de la RCT; de ninguna manera puede configurarse la situación prevista en el art 244 de la RCT (abandono de trabajo) ante la respuesta del trabajador a la intimación de su empleador, ya que esta respuesta evidencia que no hay *animus* del trabajador de abandonar la relación laboral. Por este motivo, ante la situación del denominado "abandono incumplimiento", un despido dispuesto por el empleador con base en la causa del "abandono renuncia" del art 244 de la RCT nunca puede considerarse como un despido con justa causa, por la inexistencia de intencionalidad de abandono o ruptura del vínculo por parte del trabajador, por lo que, aun en los casos excepcionales en que el despido en los términos del art 242 hubiese sido justificado (ante falsedad de los incumplimientos denunciados por el trabajador y/o un incumplimiento grave y prolongado del deber de asistencia y/o la existencia de antecedentes), si el empleador alegó despido por abandono de trabajo, no existe posibilidad posterior de conversión de la causa de despido, ya que el art 243 de la RCT es estricto en cuanto a la causa alegada por el

empleador, sus requisitos y, fundamentalmente, su invariabilidad.

No puede perderse de vistas que muchas veces el despido por abandono de trabajo no es más que una forma de ocultar un despido arbitrario, sobre todo cuando el mismo es alegado por un empleador que no actúa conforme a los principios de la RCT, es decir, con criterios de colaboración y solidaridad (art 62), y/o se muestra propenso en poner fin a la relación de trabajo en lugar de conservarla (art 10), muchas veces con una premura evidente (art 57 RCT), y más aún en los casos en que ha sido puesto en mora por el trabajador o este ha dado respuesta a las intimaciones de su empleador.

Hay situaciones en que es muy evidente, con la sola lectura del intercambio epistolar de las partes, que no se configuro una situación de abandono de trabajo cuando se despide alegando la misma. A modo de síntesis y para sistematizar, puede pensarse en 4 situaciones que constituirían los casos más comunes de ello y en los que el trabajador podría reclamar sus derechos con base en el PA, por haber alegado su empleador "abandono de trabajo" cuando de acuerdo a las circunstancias particulares del caso dicho despido es "manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria" específica alegada. Estos serían, en mi criterio, los siguientes: 1) cuando previo al despido con invocación de abandono de trabajo el empleador no cursó intimación hecha en forma fehaciente para que el trabajador se reintegre al trabajo o explique los motivos de su ausencia, constituyéndolo en mora, el que sería el caso más evidente de que no resulta aplicable el art 244 de la RCT por no observar sus requisitos más

básicos<sup>10</sup>; 2) cuando existe alguna cuestión relativa al plazo de la intimación, porque el mismo es muy exiguo (vgr. 24 horas), o no es un plazo valido (vgr. reintegrarse de inmediato), o el empleador no espero a que se cumpliera el plazo contabilizando el mismo desde el momento de la recepción efectiva del trabajador de la intimación (vgr. intimo por 48 horas que ya transcurrieron desde que cursó su misiva, pero solo transcurrieron 24 entre la recepción por el trabajador y el momento en que el empleador curso misiva de despido); 3) cuando el empleador no podía constituir en mora al trabajador porque previamente había sido constituido en mora por este, siendo un caso común el de retención de tareas luego de la intimación del trabajador a su empleador para que cumpla determinada/s obligación/es a su cargo (vgr registro conforme ley 24.013); 4) cuando no existe ánimo del trabajador de hacer abandono de trabajo, y contesta la intimación de su empleador que buscaba constituirlo en mora a los fines del art 244 RCT, explicando los motivos de su ausencia, siendo un caso muy común la licencia médica, sin que el empleador pueda desconocerla<sup>11</sup>. En

---

<sup>10</sup> Este caso también es reconocido como hábil para ser planteado en un PA por Jorge Elías en: MACHADO, José Daniel (director), *Código Laboral Procesal de la Provincia de Santa Fe Comentado*, Tomo III, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2010, pág 157/8

<sup>11</sup> Con no poca frecuencia, los empleadores intentan rechazar las licencias alegadas por el trabajador, muchas veces planteando que el médico de control por ellos contratado tiene un criterio diferente al del médico del trabajador, cómo si la opinión de un médico que responde a un intercambio comercial con el empleador pudiera imponerse al criterio del medico particular del trabajador que normalmente conoce las particularidades del caso por tratarse de un paciente que ya ha

estos supuestos<sup>12</sup>, pudiendo darse más de uno de ellos en un caso concreto, es viable el reclamo por medio de un PA, teniendo la posibilidad el empleador de desvirtuar el relato y/o las pruebas del trabajador.

4. Pasemos a ver como se da en la práctica lo desarrollado hasta aquí, con base en un reciente caso de la ciudad de Rosario. En primera instancia, el juez hizo lugar en un PA al reclamo de un trabajador despedido por su empleador alegando abandono de trabajo, mientras que la cámara revoco la sentencia e indicó que el trámite debía darse por medio de un procedimiento ordinario<sup>13</sup>.

En el caso concreto, el trabajador tenía una antigüedad reconocida en un establecimiento, que paso por distintos

---

atendido en el pasado o viene atendiendo con cierta periodicidad. Salvo en casos excepcionales, debe primar la opinión del medico del trabajador. Ver: SERRANO ALOU, Sebastián, *La divergencia de criterios médicos frente al trabajador como sujeto de doble tutela preferencial por su agravada vulnerabilidad*, Microjuris, 27 de febrero de 2014, MJ-DOC-6607-AR / MJJD6607

<sup>12</sup> La jurisprudencia hizo lugar al reclamo de la trabajadora en un PA, solicitando se declare como sin justa causa un despido donde el empleador había alegado abandono de trabajo, previa intimación a reintegrarse a sus tareas en el exiguo plazo de 24 horas, cuando la trabajadora había comunicado una licencia médica. Cámara de Apelaciones del Trabajo de Santa Fe, sala II, 06/05/2016, "*Sozjo, María Alejandra c/ Suc. de Laurita Miguel Angel s/C.P.L.*"

<sup>13</sup> Las sentencias son: Juzgado Laboral de la 7º Nominación de Rosario, 10/12/19, "*PEREZ, Gustavo Raúl c/ TRAFIGURA ARGENTINA S.A. s/ Procedimientos abreviados en general*"; Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, sala III, 25/06/20, "*PEREZ, Gustavo Raúl c/ TRAFIGURA ARGENTINA S.A. s/ Procedimientos abreviados en general*"

propietarios, de 16 años, durante los cuales había trabajado siempre en jornada nocturna de 22:00 a 06:00 hs. El hecho de tener fijo un horario de trabajo nocturno le permitió estudiar la carrera universitaria de profesor y luego empezar a ejercer como tal a la mañana o a la tarde en colegios, al tiempo que trabajaba a la noche en el establecimiento de la firma demandada, una "Estación de Servicios" dedicada al expendio de combustibles y GNC. Al operarse el último de los cambios de propietarios se le modificó el horario de trabajo, motivo por el cual el trabajador reclamó se dejé sin efecto el cambio, explicitando que esto le causaba perjuicios porque, además de su trabajo en la estación de servicios, tenía horarios concretos de clases como profesor que detalló, manifestando su "ánimo" de mantener la relación laboral y que retendría tareas hasta tanto se dé respuesta a sus reclamos. Frente a esto, la empresa demandada intimó por el exiguo plazo de 24 horas para que el actor se reintegre a sus tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo, misiva que el actor recibió un viernes y contestó un lunes, mientras que la empresa el mismo lunes remitió CD de despido, en la que explicitaba que sabía que el actor había recibido su intimación el viernes (y por ello también que la respuesta se despacharía como pronto el lunes y recién le llegaría a partir del martes); en otras palabras, la empresa demostró una falta total de intenciones de atender las razones de un trabajador de 16 años de antigüedad y una gran premura para despedirlo, cuando era evidente que no había "*animus*" abdicativo y, aun cuando creyera realmente que al dependiente no le

asistía razón, contaba con la posibilidad de aplicar previamente sanciones, no observando ninguno de los principios fundamentales de la RCT (arts 4, 10, 12, 62, 63, 65, 66, 67, 68 y concs).

El Juez de primera instancia dictó el auto de apertura del art 127 del CPL y, ante la oposición de la parte demandada con base en el inc c del art 130 del CPL, dictó sentencia confirmando la resolución inicial y haciendo lugar a la demanda. El fundamento central de la decisión del Juez fue que, si bien el empleador intimó al trabajador para que se reintegre a sus tareas habituales bajo apercibimiento de considerar que existía abandono de trabajo, del intercambio telegráfico se desprende la voluntad del dependiente de continuar con el vínculo laboral en lugar de la intención de abandonar su puesto de trabajo; en otras palabras, aunque existía el "*corpus*" (hecho objetivo) no existía el "*animus*" (hecho subjetivo). Entre sus argumentos rescató el reclamo por el cambio de horarios por parte del trabajador, con fundamento en que perjudicaba su otra actividad laboral, con una conducta activa tendiente a demostrar que su voluntad fue la de no hacer abandono de trabajo.

Una cuestión en la que no coincido con el Juez de primera instancia es que en su sentencia modifique lo que había dispuesto en el Auto de Apertura, cuando consideró que el caso encuadraba en el supuesto del art 123 inc a relativo a que la causa "*resulte manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria*", mientras que en la sentencia lo encuadró en otro supuesto de la misma norma, "*el despido directo sin*

*invocación de causa*". Era correcto lo primero y no lo segundo, porque si hubo invocación de causa por la demandada, solo que la misma en el caso concreto era inconsistente con la configuración de la causa invocada.

En segunda instancia se revoca la sentencia con el voto de uno de los integrantes de la sala al que adhiere otro de los mismos. Entre los primeros planteos del voto puede leerse una afirmación incorrecta en la primera parte y correcta en la segunda, contrariedad que evidencia lo equivocado del planteo: "*nos encontramos ante un proceso excepcional y de interpretación restrictiva, que fuera diseñado con el fin de dotar al potencial acreedor de un mecanismo rápido, ágil y expeditivo para la percepción de lo que le corresponde*". No es cierto que el PA sea un "*proceso excepcional y de interpretación restrictiva*", en general si se tiene en cuenta que todo PL debe ser un "*mecanismo rápido, ágil y expeditivo para la percepción de lo que le corresponde*" a un sujeto de preferente tutela constitucional, y en especial si se considera que este es el medio más propicio para esos objetivos, por ello se lo diseñó con la amplitud que señala Machado, como se indicó en el punto 2. Lamentablemente, expresiones sobre la pretendida excepcionalidad y procedencia restringida se pueden leer en sentencias de jueces y juezas de distintas instancias, algo que está muy lejos de ser cierto si se analizan los arts 122 a 135 del CPL, esencialmente si se lo hace a la luz del BCF<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Esto ha sido planteado en: SERRANO ALOU, Sebastián, *El Procedimiento Abreviado Laboral*, Rosario, Nova Tesis Editorial Jurídica, 2016, 264 páginas, ISBN N° 978-

Luego de su primer planteo desfavorable a la procedencia del PA, que es toda una declaración en contra del mismo en todos los casos, el juez del voto ensaya una pretendida razón para revocar la sentencia: la limitación del derecho de defensa de la parte demandada. Con alusiones a una supuesta complejidad del tema, que estaría vinculada con la situación conflictiva del caso, refiere que no sería suficiente para decidir con analizar el intercambio epistolar y los datos aportados; razonamiento que haría inviable la totalidad de supuestos del inc a del art 122 del CPL donde la causa invocada *"viole de modo evidente la carga de suficiente claridad o resulte manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria"*.

El caso que se comenta era muy claro, sin que existieran otras razones fuera de una visión peyorativa del PA y la falta de asunción de una postura activa acorde al rol del un Juez del Trabajo para decidir en contra de la pretensión del trabajador. Aunque no se probara que el trabajador daba clases en los días y horarios referidos por él, aunque pudiera probarse que su horario no había sido modificado, existían realidades incontrastables que llevan a rechazar un abandono de trabajo: el trabajador tenía 16 años de antigüedad, demostró en todo momento en el intercambio epistolar la intención de continuar con la relación de ser posible, además de avisar que retendría tareas, mientras que la empresa se apresuró a despedir (ni

---

987-635-079-2; *El legislador santafesino confirma el criterio favorable al procedimiento abreviado*, Rubinzal on-line, Doctrina On line, RC D 1192/2019 - Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2019-2 Número extraordinario, pág 233 y ss

siquiera emplazó por 48 horas, sino solo por 24) sin ni siquiera empezar por ejercer sus facultades disciplinarias (podía hasta llegar a suspender al actor por 30 días). El sujeto de preferente tutela constitucional era el trabajador, quien vio quebrantado su derecho al trabajo, sin que existiera en el caso una vulneración del derecho de defensa de la empresa demandada; al revocar la sentencia de primera instancia lo que si quedó vulnerado es el derecho a una tutela judicial efectiva y la posibilidad de ver realizado el principio de justicia social evitando la tortuosa tramitación de un juicio ordinario.

La demandada se opuso en el caso concreto con base en el inc c del art 130 del CPL, algo que tiene una relevancia que no se le dio en ninguna de las instancias. Resalta Machado, al analizar el inc c) del art 130 del CPL, que el CPL *"no permanece neutral e indica que las razones que proponga el demandado para 'ordinarizar' el juicio deben ser apreciadas estrictamente, es decir, resolviendo las dudas a favor del abreviado"*<sup>15</sup>. El hecho de que el juez pueda rechazar liminarmente la oposición, según está expresamente previsto por el CPL, no hace más que confirmar que reunidos los requisitos de origen debe primar la procedencia del PA sobre su rechazo (art 131 CPL); en otras palabras, la apreciación del PA no debe hacerse con criterio restrictivo sino amplio, y lo que si debe hacerse en forma restrictiva es el análisis de las causas para su rechazo, como puede verse en el texto del CPL y en los razonamientos del autor de lo que se convirtió en ley. Hecha una evaluación

---

<sup>15</sup> MACHADO, José Daniel (director), *Código Laboral Procesal de la Provincia de Santa Fe Comentado*, Tomo III, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2010, pág 110

con criterio amplio de si están reunidos los requisitos generales del art 122 del CPL, y especialmente si se da un supuesto del art 123 del CPL, se debe privilegiar la procedencia de un reclamo canalizado por medio de un PL que es acorde a los objetivos y principios de Derecho del Trabajo, tanto de forma como de fondo, especialmente en función del BCF.

5. Las pretensiones del trabajador, para dar lugar al PA, deben "tornar innecesario" cualquier "debate" causal o de derecho en torno a la procedencia del crédito "ab-initio", por la "fuerte probabilidad" de que su reclamo tiene fundamentos de hecho y de derecho a simple vista; pero no se trata de pretensiones que "tornan improcedente" todo debate causal o de derecho, ya que, si así fuera, no se entendería que el propio CPL habilite a la parte demandada a manifestar su "oposición" (art 130 CPL), luego de lo cual el trabajador puede "expedirse sobre el merito de la oposición" (art 131 CPL), generándose un verdadero debate causal en torno a hechos y/o el derecho, que debe resolver el juez por medio de una sentencia (art 133 CPL). El "debate", y por lo tanto el conflicto, no está excluido de este procedimiento y creer que así deber ser para la procedencia inicial, y más aún para confirmar el auto de apertura con una sentencia, es un error que debe evitarse, ya que en todo conflicto hay posibilidad de debate, con argumentos atendibles o no. Si bien el "debate" causal o de derecho tiene algunas limitaciones y particularidades, fundamentalmente su postergación, no implica que en todo el PA este ausente; a diferencia de un procedimiento o Proceso Ordinario (PO), aquí el debate esta precedido por

una resolución del juez que surge del planteo del trabajador, pero sigue siendo una posibilidad siempre presente<sup>16</sup>.

Los jueces y las juezas deben evitar caer en el error de que para que proceda el PA es necesaria una certeza absoluta, conocer sin margen de error cual es la verdad real, lo que mayormente ni siquiera se consigue con la tramitación completa de un PO. A lo que se debe apuntar es a un ejercicio de la razón crítica que lleve a reconocer, en los casos donde es posible, el derecho del trabajador y su petición como procedente, teniendo en cuenta los principios aplicables y los motivos que le dan sustento, entre otros, la experiencia histórica y práctica de saber que se trata de la parte débil de la relación y que de conseguir prueba suficiente para generar la idea de que existe una "fuerte probabilidad" de ser ciertos sus dichos es muy factible que así sea.

El PA no implica la ausencia de toda contradicción y/o posturas contrapuestas de las partes, sino sería ilógico que el mismo CPL regule la posibilidad de la parte demandada de oponerse y cuales son las causas por las que puede oponerse. Además, si las partes estuvieran de acuerdo, o la cuestión fuera sencilla porque hay un reconocimiento de parte del empleador de adeudar al trabajador el cumplimiento de una obligación, y si esta obligación fuera un crédito, el procedimiento sería el Pronto Pago, también previsto en el CPL (Art 121 CPL). Por lo tanto, es evidente que en

---

<sup>16</sup> Cfr. MACHADO, José Daniel (director), *Código Laboral Procesal de la Provincia de Santa Fe Comentado*, Tomo III, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2010, pág 99

el caso del inicio por un trabajador de un PA hay un desacuerdo entre las partes plasmada en una negativa de parte del empleador a cumplir sus obligaciones, y muchas veces hay un desconocimiento de adeudar el crédito reclamado, y por ello es muy posible que se oponga (lo que está previsto por el CPL, arts 130 a 134), aunque no siempre sea así porque existen casos de Allanamiento (también previsto por el CPL, art 129).

6. Un dato a considerar sobre la utilidad de los PA es que en tiempos de pandemia han demostrado ser de los más viables, ya que la prueba documental es la que más se tenía a mano, mientras que pruebas que durante periodos de tiempo más o menos extensos no se han podido producir (la prueba testimonial en el primer caso, prueba de oficios y pericias en el segundo), o no se producen en este tipo de procesos o se lo hace en forma excepcional (igual que en el ejemplo anterior). Asimismo, el PA podía ser una herramienta para reclamos relacionados con normas de emergencia que se fueron sucediendo durante la pandemia<sup>17</sup>.

Los jueces y juezas del trabajo tienen con el PA de los arts 122 a 135 del CPL un "corpus" jurídico para cumplir de manera más efectiva con su rol, solo falta a una parte importante el "animus" para hacerlo. Que una herramienta como es el PA se transforme en poco más que un medio rápido de gestionar indemnizaciones del art 8o de la RCT, en lugar del primer paso para configurar un proceso de

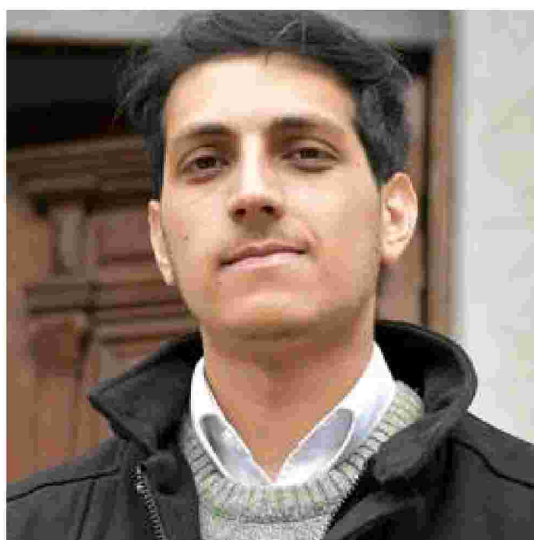
esencia laboral, que permita tramitar las causas en tiempos más breves, conjurando la especulación y la mala fe que se da hoy el trámite de procesos ordinarios en un fuero colapsado, para reducir el trabajo de todos los que participan de la gestión de los expedientes, es perder una gran oportunidad de recuperar las razones de un fuero especializado e íntimamente vinculado con los objetivos de la justicia social.

---

<sup>17</sup> Ver: SERRANO ALOU, Sebastián, *El DNU 329/2020 y el procedimiento abreviado en la Provincia de Santa Fe*, Rubinzal Online, 15 de mayo de 2020, RC D 1810/2020

# **EL FUTURO DEL TRABAJO: ABORDAJE SOCIAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

---



*Lautaro Milman*

## EL FUTURO DEL TRABAJO:

### ABORDAJE SOCIAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Por LAUTARO MILMAN

**1.- Introducción.-** Uno de los temas más debatidos en los últimos años acerca del mundo del trabajo es la incidencia de las nuevas tecnologías, sin dudas un desafío social y laboral. El trabajo en plataformas se encuentra invisibilizado en las estadísticas oficiales y no existen estudios exhaustivos que den cuenta de la realidad de los trabajadores que realizan su actividad por medio de una app.

Las nuevas modalidades de trabajo a través de plataformas digitales definen diferentes categorías, evidenciando la complejidad y la heterogeneidad de un fenómeno dinámico y global.

El mercado laboral argentino cambió significativamente en los últimos años. Se redujeron las tasas de actividad y empleo —sobre todo entre los más jóvenes— y casi un 30% de los ocupados realiza alguna forma atípica de trabajo. Una aproximación al dimensionamiento del fenómeno indica que el conjunto de usuarios-proveedores de servicios en plataformas que han generado ingresos equivale al 1% del total de ocupados del país, es decir que todavía es un fenómeno incipiente pero con un crecimiento acelerado.

Esa cifra incluye realidades muy diferentes, que van desde el joven que reparte mercadería en bicicleta hasta un ingeniero informático que realiza tareas para un cliente en Europa.

Otra pregunta que busca respuesta inicial es cómo se compone el universo de los trabajadores de plataformas, que abordaremos en nuestra ponencia, incluyendo el proyecto del "Estatuto del trabajador de plataformas digitales bajo demanda", como asimismo la particular forma de actuar en el mercado en la ciudad de Rosario (Pcia. de Santa Fe) de los cadetes en las llamadas cooperativas. Se plantea el problema de la clasificación del vínculo entre trabajadores, plataformas y clientes.

En efecto, los criterios tradicionales no alcanzan para encuadrar completamente estas modalidades de trabajo y se ponen en tensión tres posiciones. Mientras que la mayoría de las plataformas insiste en reconocer a los trabajadores como independientes o socios, otra postura sostiene que las plataformas deben adecuarse a los marcos regulatorios existentes. Una tercera mirada apunta a la creación de categorías específicas, como la de contratista dependiente.

El trabajo en plataformas representa una oportunidad tanto para la creación de puestos de trabajo como para la mejora de productividad y las condiciones laborales. Las soluciones regulatorias deben contemplar las particularidades de cada plataforma y la velocidad del cambio tecnológico y de los modelos de negocio. Frente a la disrupción tecnológica, necesitamos un nuevo contrato social que garantice un piso de derechos laborales y protección social para todas las personas que trabajan, en el marco como señalamos del trabajo decente.

Resulta fundamental comprender el entramado de situaciones que se verifican en el marco de las Plataformas Digitales, desde las relaciones comerciales y laborales legítimas hasta las relaciones de dependencia encubiertas y en ese rumbo avocaremos el siguiente trabajo.

**2.- El trabajo en las plataformas digitales.** La economía de plataformas engloba una gran variedad de actividades sociales que son facilitadas por plataformas digitales que intermedian entre los agentes. Uno de los principales aportes que ofrecen es su enorme potencial para reducir costos de coordinación y transacción.

En este contexto, las plataformas digitales surgen como soporte de la organización empresarial. Las mismas son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado.

Estas plataformas implican una transformación de las empresas en cuatro aspectos: 1) reducen los costos de transacción; 2) viabilizan

actividades comerciales no rentables; 3) desafían la estructura del mercado; 4) transforman las relaciones laborales. Se presentan bajo múltiples variantes pero en todos los casos, se trata de modelos de intermediación a través de plataformas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda.

Dentro de la gran variedad de plataformas digitales podemos diferenciarlas en dos modelos de economía distintos: la economía colaborativa y la economía bajo demanda. Los servicios que se encuadran en la economía colaborativa usualmente no tienen un fin de lucro, sino que su objetivo es compartir gastos buscando utilizar, compartir, intercambiar, o invertir los recursos o bienes entre los usuarios para cubrir los gastos que genera la realización de la actividad en particular, ejemplo de este tipo de economía colaborativa es la Cooperativa de Cadetes de la ciudad de Rosario ("Coopexpress").

Por otro lado, tenemos la llamada "economía bajo demanda" que se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, particularmente de profesional a consumidor. La prestación de servicios se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias.<sup>1</sup>

El Dr. Javier Madariaga nos señala que *"la diferencia fundamental de este tipo de modelos bajo demanda y los modelos colaborativos es que entre los usuarios existe una relación comercial con ánimo de lucro, es decir, son plataformas en las que tiene lugar la prestación de un servicio ya sea por parte de profesionales o por parte de particulares, dependiendo del modelo."*<sup>2</sup>

Estas novedosas transformaciones del mercado laboral muchas veces instauran relaciones laborales no tradicionales, ya que el problema es novedoso, presenta un desafío respecto a cuáles

son los modelos contractuales que se deben aplicar en estas estructuras de trabajo atípicas.

Señala la Dra. Erika Molinaque *"a la hora de abordar el problema, es importante reconocer la heterogeneidad y complejidad del fenómeno del trabajo a través de las plataformas digitales y no debe caerse en el fallido de considerar a todas las relaciones laborales involucradas como parte de una categoría unificada."*<sup>3</sup>

Desde las plataformas destinan esfuerzos incalculables para demostrar que los trabajadores generan sus ingresos a través de estas y por ende son independientes, sin embargo, el análisis de ciertos indicadores nos permiten sostener que estas plataformas ejercen un elevado nivel de control sobre los trabajadores. Por ejemplo en la determinación del precio de la tarifa de servicio, el costo de ingreso por los servicios y la supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores.

La paradoja del futuro del trabajo nos plantea dos soluciones posibles: o contenemos la transformación tecnológica, o analizamos la complejidad de los escenarios y actuamos de manera informada para identificar y aprovechar las oportunidades que se plantean para diseñar políticas públicas que logren mitigar los efectos no deseados. Posiblemente nos encontremos ante una oportunidad histórica, donde el progreso y la justicia social puedan confluir en políticas públicas eficientes que identifiquen correctamente las particularidades de este fenómeno y puedan ser abordadas integralmente e incentiven el trabajo decente.

**3.- El concepto de "relación de dependencia" en crisis.** Se pregunta el Dr. Chartzman Birenbaum al respecto: *"¿Estas modalidades de prestación de trabajo se encuentran alcanzadas por el Derecho Laboral?"*<sup>4</sup>

El Derecho del Trabajo surgió como una rama jurídica especializada durante el predominio de los modos "tayloristas" y "fordistas" de organización industrial. Esto significó que la

<sup>1</sup>Piasek, León, "El empleo en la era digital", Revista Bimestral La Causa Laboral, Año XIII, ISSN 2346-8610, p. 6

<sup>2</sup>Madariaga, Javier, "Economía de Plataformas y Empleo, ¿Cómo es trabajar en una app en Argentina?", CIPPEC-BID-OIT, Buenos Aires, Año 2019, p. 28.

<sup>3</sup>Ibidem p. 105.

<sup>4</sup>Chartzman Birenbaum, Alberto "Las plataformas digitales en el mundo del trabajo: ¿Avance o retroceso?", Ed. AbeledoPerrot, Buenos Aires, año 2020, p. 2.

misma adoptara muchos de los atributos propios de esos modos de organización para definir a una relación de trabajo y así habilitar la aplicación de la normativa laboral protectoria.

Así surge el concepto de "relación de dependencia" o "dependencia laboral", el cual paso a ser considerado un atributo necesario para saber si nos encontramos ante un contrato de trabajo o no. El trabajo debía ser dirigido, organizado, reglamentado y ubicable espacio-temporalmente, de lo contrario, no nos encontramos ante una relación de dependencia laboral. Todo tipo de autonomía o auto organización por parte del trabajador, alejaba de pleno la presencia de una relación de dependencia laboral y por ende, alejaba la protección de la normativa laboral protectoria.

Aun así la normativa laboral omite una definición de "dependencia laboral", lo que ha llevado a la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia a estudiar algunas manifestaciones de esa relación de poder, ciertas formas de ejercicio de relación de dominación, y a partir de esas manifestaciones, se fue cimentando el concepto de relación de dependencia como la resultante de tres formas de dependencia, a saber: la económica, la jurídica y la técnica, teniendo en cuenta que ésta última puede no llegar a producirse.

Por ende, la dependencia laboral comprende necesariamente la dependencia económica y la jurídica, debiendo existir ambas para poder habilitar la aplicación de la normativa laboral proteccionista. Es por ello que la irrupción de las plataformas digitales en el derecho del trabajo pone en crisis el concepto de relación de dependencia tradicional, ya que se han visto alteradas las técnicas de dominación y aprovechamiento del trabajo ajeno.

Estas nuevas técnicas de ejercicio del poder, que algunos autores como el Dr. Leonardo Elgorriaga<sup>5</sup> denominan "técnicas de control", reducen los aspectos disciplinarios y apuntan a un aprovechamiento de la autonomía y auto-organización del trabajador.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Elgorriaga, Leonardo, "Las relaciones laborales en las sociedades de control. Trabajo, dominación, nuevas tecnologías y capitalismo informacional", XLIV

Por ello, resultan de fundamental importancia los criterios generales para la determinación de una relación de trabajo dependiente, detallados en la Recomendación Internacional del Trabajo 198 de la OIT (del año 2006). Este instrumento internacional dispone que los Miembros deben considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

Determinar la existencia de una relación de dependencia laboral reside en poder establecer si existe un control de los principales medios de producción por parte de aquél que se beneficia de los resultados del trabajo de otro, de forma tal que se vea obligado a trabajar para aquél en condiciones impuestas también por este último. A partir de esta base más concreta, podremos identificar si nos encontramos ante una relación de dependencia laboral en los términos de los artículos 21 y 22 de la LCT.

Es necesaria una reformulación de esta definición tradicional, ya que en estas nuevas modalidades de trabajo existen una infinidad de aspectos que las diferencian de las tradicionales relaciones de trabajo. Por dar un ejemplo, la empresa no es propietaria de los vehículos que utilizan los trabajadores para realizar sus tareas, pudiendo pertenecer a los propios trabajadores o a terceros. No se ve un ejercicio del poder de dirección y control empresario tan notorio como en una relación laboral tradicional, los trabajadores de las aplicaciones no tienen que cumplir un horario estricto, pueden decidir cuándo y qué cantidad de trabajo quieren prestar. Cuando en una relación laboral típica se tiene asegurada una remuneración básica independientemente de los resultados, en el caso de los trabajadores de las apps sus ingresos o la continuidad misma de su vínculo dependen pura y exclusivamente de los resultados de su propio esfuerzo.

De esta manera, si el trabajador quiere conseguir ingresos económicos suficientes para tener asegurada su subsistencia como persona que vive

---

Jornadas Anuales de Derecho del Trabajo de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas realizadas los días 22, 23 y 24 de noviembre de 2018 en la ciudad de Mar del Plata.

de su trabajo deberá realizar esfuerzos sobrehumanos y autoexigirse constantemente para alcanzar sus objetivos económicos, que en un principio no los tiene asegurados y que solamente podrá acceder a ellos a través de su esfuerzo.

Dicho esfuerzo es medido en este tipo de relaciones laborales, a través de un "ranking" que elaboran las plataformas digitales con los resultados alcanzados por los repartidores. Se les otorga premios e incentivos que les permiten ir ascendiendo en dichos rankings, esto produce una lógica meritócrata, con la cual no estoy en desacuerdo siempre y cuando el trabajador tenga un piso irrenunciable de derechos sobre el cual pueda sostenerse.

Tan importante es lograr que la normativa protectoria del derecho del trabajo se aplique a estas relaciones laborales, ya que para el Estado debería ser inadmisibile que jóvenes con imposibilidades económicas de acceder a empleos dignos, y muchas veces con estudios universitarios, dejen sus vidas con una mochila colgada en sus espaldas (con el logo de la marca de la plataforma digital) por ascender en un ranking de meritocracia.

**4.- Conclusiones.** La pandemia ha puesto en el centro de la escena el problema de la precarización laboral que sufren los cadetes, es el momento propicio para que den el salto hacia su reconocimiento como trabajadores y se le otorguen condiciones dignas de trabajo.

Si bien el proyecto presentado en el Congreso de la Nación podría mejorarse en algunos aspectos, considero que debe tomarse como un punto de partida. Estos nuevos modelos de negocio amplían las oportunidades de inserción en el empleo para muchas personas, aunque también pueden representar una estrategia para eludir el cumplimiento de las regulaciones laborales y operar informalmente en mercados tradicionalmente regulados.

El Estado debe tener un rol activo en esta problemática, sin ir más lejos, hace unas semanas detuvieron a un trabajador de Uber en la ciudad de Rosario que transportaba a un pasajero y funcionaba sin que la aplicación se encuentre habilitada en dicha ciudad. Lo que podemos

analizar de esto son dos cuestiones: la primera es que el Estado no le permite a Uber el funcionamiento sin autorización pero tampoco le otorga alternativas y la segunda es que el principal perjudicado de esta discusión son los trabajadores que se ven obligados a trabajar en condiciones clandestinas por las empresas y desprovistos de toda protección por parte del Estado. Veo a un Estado que no le brinda soluciones a un trabajador que quiere llevar el pan a su casa, y esto es lo preocupante.

Actualmente han contribuido enormemente al sostenimiento de la actividad productiva, siendo un eslabón fundamental en la cadena de traslado de alimentos y mercaderías, arriesgan sus vidas para que otros obtengan ganancias y ese es el fruto de su trabajo que requiere un reconocimiento por parte de la sociedad.

Debemos retomar el principio de "la prioridad del trabajo frente al capital". El hombre como sujeto del trabajo, e independientemente del trabajo que realiza, el hombre, él solo, es una persona. Conviene subrayar y poner de relieve la primacía del hombre en el proceso productivo, la primacía del hombre respecto de las cosas. Todo lo que está contenido en el concepto de "capital" es solamente un conjunto de cosas, objetos o datos informacionales que deben servir al hombre y no a la inversa.

Debemos remarcar que el futuro del trabajo no deben ser el de jóvenes arriesgando sus vidas llevando mochilas cargadas en bicicletas o motos, en cualquier clima, ciudad o calles peligrosas por poco dinero, todos sometidos a la sumisión de una gran corporación que usa y abusa de su prestación laboral, sin ofrecerles estabilidad laboral, condiciones dignas, ni derechos laborales y de seguridad social.

Hay que devolverle la dignidad a los trabajadores, que no sean meros intermediarios y máquinas que trasladan nuestros objetos de consumo de un lugar para otro, debemos devolverles ese valor, ese reconocimiento por parte de la sociedad. No solo el empleador que lo tome para repartir mercaderías, sino principalmente el Estado tiene el deber moral de devolverle la dignidad a los trabajadores, ya que dentro de ella, está su reconocimiento como sujetos de preferente tutela.

# ENTRADA EN VIGENCIA LEY DE ART EN SANTA FE - OTRO GOLPE AL TRABAJADOR

---



*Juan Manuel Ramb*

## ENTRADA EN VIGENCIA LEY DE A.R.T. EN SANTA FE - OTRO GOLPE AL TRABAJADOR

Por JUAN MANUEL RAMB

*A principio de Mayo entra en vigencia la ley de ART. Una Ley que profundiza las injusticias del Sistema de Riesgos del Trabajo, que no hace una reparación integral del daño, que no regula un mercado privatizado y concentrado, que no hace eje en la prevención y que pone a la rentabilidad de las grandes empresas por encima de la salud del trabajador, pero que SI limita el acceso de los trabajadores a la justicia, obligando al paso por las Comisiones Médicas Jurisdiccionales (CCMM).*

El 9 de Abril se sancionó la reglamentación de la Ley 14.003/20, Ley de Adhesión a la Ley 27.348/17 conocida como Ley de ART. Adicionalmente, el 6 de abril se firma el convenio entre la SRT y la provincia de Santa Fe a través de sus representantes, el superintendente Enrique Cossio y el gobernador Omar Perotti, con el fin de dar cumplimiento a las exigencias de la Ley y que rija la plena vigencia a partir del 3 de Mayo de 2021.

Cabe recordar que Santa Fe fue una de las provincias que más dilató la adhesión debido a la resistencia de los principales gremios de la provincia, pero terminó cediendo debido al apoyo de todo el arco político a la Ley, tanto de la provincia como de la nación (salvo honrosas excepciones), y el 25 de Noviembre de 2020 fue sancionada.

De esta manera, está todo listo para que en Santa Fe comience regir la "Ley de ART", una ley cuyo principal y casi exclusivo objetivo es bajar la judicialidad. De esta forma, parece haberse entendido que los juicios laborales son el "Problema", cuando en realidad son uno de los Síntomas que evidencian un problema más profundo.

Uno de los principales problemas reales del sistema de riesgos del trabajo es que la diferencia entre lo que cobra un trabajador en un juicio laboral es 3 veces mayor que lo que cobra por las ART o por las CCMM, porque estos últimos no generan una reparación integral del daño. Atacar el problema es primero trabajar en la

**PREVENCIÓN** bajando los indicadores (Santa Fe hace por lo menos 10 años que está entre las primeras 3 provincias con mayor tasa de accidentes laborales), después trabajar en la **REPARACION**, acotando la brecha entre lo que "pagan" los juicios y lo que pagan las ART, y por último en la **REGULACIÓN** y **CONTROL** para evitar las distorsiones que genera la concentración de un mercado privatizado.

**La ley 14.003/20 establece un paso obligado por las comisiones médicas** a todos los trabajadores de la provincia que no estén de acuerdo con lo que resuelvan las ART, limitando el libre acceso a la justicia. De esta forma, la ley realiza un "tapón administrativo" al acceso a la justicia. **Además, si el trabajador no está de acuerdo con lo que determina la CCMM e inicia una acción judicial, la ley interpone un efecto suspensivo de la prestación**, es decir, no recibirá absolutamente nada hasta que termine el juicio. Esta es una forma cínica de jugar con la vulnerabilidad de un trabajador lesionado, que lo sitúa ante la incómoda y compleja decisión de aceptar únicamente lo que dicte la CCMM más allá de que no repare de forma integral el daño o esperar años por una justa reparación. Hay que tener en cuenta que hasta antes de la Ley, el trabajador podía tomar lo que ofrecía la ART y hacer juicio por la diferencia, subsanando parcialmente el daño en el corto plazo y a la espera de la reparación integral que determine la justicia.

### La diferencia entre la ley y la realidad

La fuerte defensa de los gremios dilató la aprobación de la ley impulsada por gobiernos provinciales y nacionales desde el 2017. Por eso, para que finalmente fuera aprobada, se hicieron mínimas concesiones a sectores gremiales que estuvieron dispuestos a ceder en la defensa de los derechos de sus representados. Entre estas concesiones, **la principal es la creación de 13 comisiones médicas, 8 fijas y 5 móviles** en el plazo de 6 meses (vence el 25 de Mayo).

Según la propia página de la SRT, actualizada al 9 de abril, en Santa Fe existen 2 comisiones médicas (una en Rosario y otra en Santa Fe) y 3 delegaciones (en Sunchales, Reconquista y Venado Tuerto) y está prevista la entrada en

funcionamiento de 2 comisiones móviles. **Es decir que a menos de 1 mes y medio de que se venza el plazo, no se creó ninguna Comisión Médica** (Rosario y Santa Fe estaban desde antes de la ley las delegaciones tienen un rango inferior a la CCMM), y se acordó con la SRT 2 Comisiones móviles para toda la provincia (que aún no están operativas), cuando la ley establece 5.

Por otro lado, la ley establece en el artículo 20 que entrará en vigencia "cuando se encuentre en funcionamiento una Comisión Médica jurisdiccional por cada Circunscripción judicial", es decir, **en las circunstancias actuales la ley no debería regir.**

### La justicia laboral y las comisiones médicas

Como se menciona en párrafos anteriores, la diferencia entre lo que reconocen las CCMM y la justicia laboral es sustancial. La figura 1<sup>1</sup>, cuyos datos lo aportan las mismas ART a través de la UART muestra las diferencias de criterios entre la justicia laboral y las CCMM/ART.

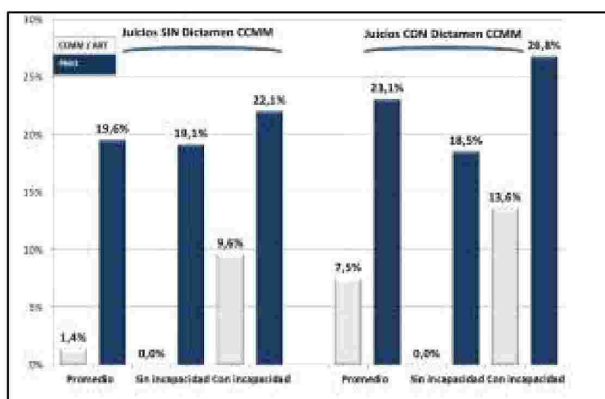


Figura 1: Diferencia de puntos de incapacidad que reconocen las pericias judiciales vs las CCMM/ART. Fuente: UART.

En la figura 1 se observa que la diferencia entre las incapacidades que reconocen las pericias y las CCMM/ART son de entre 13 y 20 puntos. En términos numéricos, son diferencias superiores a los \$ 500.000,00 y esa es la principal causa de la existencia de juicios. Por lo tanto la pregunta no debería ser por qué es elevada la judicialidad, sino porque existe esta diferencia, y en todo caso resolverla. Reducir la judicialidad mediante medidas administrativas que dificulten el acceso

<sup>1</sup><http://www.uart.org.ar/~uart/distorsiones-periciales/>

a los trabajadores demuestra la falta de argumentos contra lo que determina la justicia laboral.

Un dato sugestivo sobre la independencia de las CCMM) y delegaciones y las ART, es que están instaladas en las ciudades sedes de las circunscripciones judiciales. Tanto Rosario, Santa Fe, Venado Tuerto y Reconquista son ciudades sedes y de más de 75 mil habitantes. La única circunscripción judicial donde la CCMM no está instalada en su ciudad seda es la N°5, cuya delegación se encuentra en la ciudad de Sunchales, de 20 mil habitantes, mientras que Rafaela, sede de la circunscripción y con más de 100 mil habitantes, no posee... Entonces, que tiene Sunchales que no tiene el resto? La respuesta es que en Sunchales se encuentra la casa matriz de la ART que concentra la mayor cantidad de asegurados en la provincia... pero después tenemos que confiar en la independencia del trabajo de las CCMM respecto a las aseguradoras.

### El sistema de riesgos del trabajo

El sistema de riesgos del trabajo actual se crea en 1996 con la ley 24.557, Ley de Riesgos del Trabajo (LRT). Esta ley creó el seguro de riesgos del trabajo obligatorio para las empresas, crea la figura de las ART, establece las obligaciones de cada una de las partes y los montos de reparaciones de los daños

La LRT, crea un sistema hermético, donde todo se soluciona dentro de lo que ella establece. La imposibilidad de recurrir a la justicia, los montos bajos de la reparación del daño y los mecanismos administrativos de las CCMM que entran en conflicto con las competencias judiciales fueron motivos de fallos de la corte que establecieron la inconstitucionalidad de varios aspectos de la ley. Esta nueva ley intenta volver a ese estado de situación inicial.

Como contrapartida, quienes defienden el sistema mencionan como principales bondades del SRT:

- Se bajó la tasa de siniestralidad en un 30%.
- Se bajó la tasa de mortalidad en casi un 70%.

- Se duplicó y más la cantidad de trabajadores cubiertos.
- Se lleva un registro de los accidentes.

Estos números son reales, y no se pueden desconocer. Sin embargo, hay que entender que más allá de estos “logros”, que tienen que ver más con una tendencia mundial a la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que con una ley que se focaliza en la reparación del daño, es importante entender que el sistema actual presenta falencias reales, y por eso es fundamental dar respuesta para mejorar la calidad de vida del trabajador. Entre las deficiencias del sistema, se mencionan las más importantes:

- **No se reconocen las Enfermedades Psicosociales como laborales**, es decir, el estrés por ejemplo, no se reconoce como laboral.
- En los más de 20 años del sistema, al listado cerrado de EP **sólo se incorporaron 3 nuevas enfermedades.**
- **Del total de denuncias de EP, las ART solo reconocen el 20%.**
- Pocas aseguradoras concentran el mercado: **Actualmente la torta es el doble de grande y las ART vigentes son la mitad de cuando inició el sistema.**
- Si bien se ha reducido el global de siniestros desde que inició el sistema, se ha estabilizado en los últimos años, **el sistema aparentemente llegó a su límite.** Además de que existe un subregistro importante.
- **No se cuenta con una ART del estado** que regule prestaciones ni alícuotas.
- **Las provincias no cuentan con registro de los siniestros que ocurren en las empresas** de sus jurisdicciones, lo que dificulta la implementación de políticas preventivas.
- **No existe una política nacional en materia de higiene y seguridad.**
- **La participación de los trabajadores es prácticamente nula.** Existe una ley de comités paritarios en la provincia de Santa fe (Ley N°12.913) pero no es del sistema de riesgos del trabajo.

### Conclusiones.

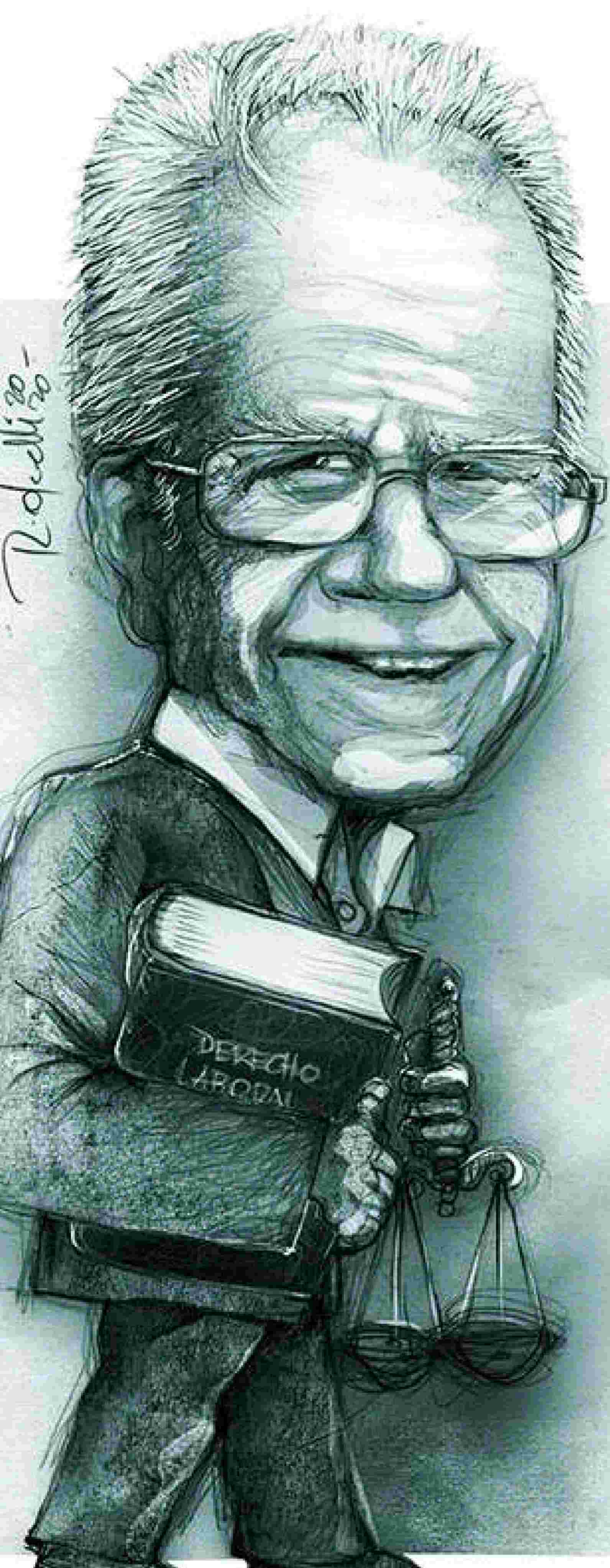
En definitiva, a partir del mes de Mayo, en la provincia de Santa Fe empieza a regir la Ley de ART, que limita el acceso de los trabajadores a la justicia y que juega con la vulnerabilidad del trabajador lesionado situándolo en la posición de tomar lo que dicten las CCMM o esperar años a qué se resuelva el juicio.

Dicha situación se ve agravada por la información que sale de las propias ART, donde por CCMM o ART cobran entre 13 y 20 puntos menos de incapacidad que en el fuero laboral frente a la misma lesión, y esta es una de las principales razones de la judicialidad que tanto preocupa a las ART, la falta de reparación integral del daño y el no reconocimiento de enfermedades profesionales por parte de las ART.

Por otro lado, en cuanto a la Ley en sí, se sancionó la reglamentación y se firmó el convenio con la SRT, sin embargo, aún no cuentan con las CCMM establecidas para que la ley entre vigencia, ya que solo crearon Delegaciones, y no Comisiones Médicas como se determina.

Para finalizar, es importante destacar que hace falta modificaciones al sistema de riesgos del trabajo, pero no las que se están implementando, que van en contra del trabajador vulnerando sus derechos de libre acceso a la justicia y obrando en claro perjuicio de las indemnizaciones por lesiones laborales, sino aquellas que regulen el funcionamiento de las ART. Es necesario un mayor control, tanto de la nación como de las provincias, y definir políticas en la materia, para orientar las futuras modificaciones legales.

Este es un golpe más al trabajador de Santa Fe, que se suma a la pérdida del poder adquisitivo de los últimos años y la pandemia que incrementó las muertes laborales en más de un 200%. Con esta ley, se privilegió a las grandes corporaciones por sobre los trabajadores. Es necesario que estos últimos vuelvan a ser prioridad de los gobiernos provinciales y nacionales.



# MEMORIA

**Los  
Laboralistas.  
Su razón de ser.**

*por Moises Meik*

## EN MEMORIA DE MOISES MEIK

### LOS LABORALISTAS. SU RAZÓN DE SER.

Publicado en La Defensa, septiembre 2020 I.

#### Introducción

Quisiera tocar un aspecto que atañe a la identidad, perfil y conformación especial de los abogados laboralistas, su razón de ser. Es visible en todas las entidades colectivas que tienen una identificación sensible a los derechos de los trabajadores como sujetos de preferente tutela en las relaciones de trabajo.

Y explica su preferencia por un modo de actuar articulado en conjunto. No es que esto sea exclusivo de esa sensibilidad, sino que lo que lo especifica es que casi siempre escogemos una producción grupal, de debate interno constructivo para nuestros fines.

Los más longevos nos iniciamos hace muchas décadas en el espacio generoso que nos brindaron en su cátedra universitaria en la UBA y Congresos frecuentes, tres grandes juristas de la especialidad en Argentina: Ricardo Siniscalchi, Enrique Fernández Gianotti y Juan C. Fernández Madrid. Lo mismo hicimos como integrantes de la cátedra de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de La Plata, cuyo titular era Ricardo Cornaglia, el legislador constitucionalista, gestor de la aprobación de tratados de derechos humanos al regreso del estado de derecho en 1984, impulsor de las normas antidiscriminatorias ley 23.592 y art. 47 de la ley 23.551, que protege la estabilidad real del trabajador despedido por su actividad sindical, posibilitando la anulación del distracto.

Así como integramos la cátedra del gran laboralista Roberto García Martínez, en la Universidad de Belgrano, de Ricardo Álvarez y Mónica Quispe, en la Universidad Maimónides, o la del juez Roberto Pompa, de prestigio internacional, en la Facultad de Derecho de la UBA.

Hace siete décadas partimos de una concepción antropocéntrica, como lo precisaba el eximio profesor uruguayo Sarthou, y por ende antropológica y ética de nuestra tarea en cuanto a sus fines y método de abordaje. Lejos de tener una mera acción contemplativa de la problemática del trabajo, narcisista y meramente analista de cuestiones y temas de derecho del trabajo, lo nuestro es un abordaje comprometido para la acción, continua, que se sucede con las generaciones y que, en razón de ese objetivo central, nos resulta apremiante que los cambios de posta generacional sean superadores.

Y esto se fue consiguiendo a lo largo de casi siete décadas. Desde el inicio, partíamos de una sensación de angustia, que lejos de ser un sentimiento paralizante, en nosotros fue el impulso creador de una desesperación por brindar respuestas y propuestas eficaces para servir al mundo del trabajo, al sector asalariado, ante el conflicto estructural permanente.

Al comienzo solo partíamos de ese anhelo desde un plano político, apenas intuitivo de lo que debía hacerse: estructurar respuestas técnicas jurídicas, de fuente interdisciplinaria, histórica, social, política y jurídica para superar aquella limitación. Esa angustia fue impulsora de algo que ahora es manifiesto (y esto no es autorreferencial): la postura de los defensores de los trabajadores tiene en la actualidad mayor desarrollo y potencial operativo técnico jurídico que el que se construye para la mera exposición docente, individualista, ociosa. La de los laboristas auténticos procura ser una doctrina que hace posible la vida humana reduciendo las desigualdades.

Para ello reconocemos que el poder preexistente es el hombre la realidad humana y su cultura. Desde esa libertad de elección individual, cada uno hemos decidido integrarnos en colectivos afines. Somos producto de una humanidad existencial que se transmite y en la que esa humanidad se construye como futuro de una mejor humanidad. Por ende, estudiamos, elaboramos, discutimos para la acción efectiva, superadora del estado de cosas, ampliando progresivamente el campo de lo posible.

Si la utopía es la emancipación de los trabajadores, el "mientras tanto" es esa ampliación progresiva del día a día, desde mínimas conquistas, llegando al espacio mayor de la negociación colectiva, y con el objetivo de presionar para que el Estado opere en función de esa progresividad, tutele mejor la indemnidad del trabajador y se rehúse a convalidar las regresiones que se impulsan desde los poderes dominantes.

El laborista ha crecido individual y colectivamente partiendo de ese sentimiento y cabal comprensión de su total y profunda responsabilidad histórica. Con austeridad, somos conscientes de nuestras limitaciones personales, y por eso, elaboramos, reflexionamos y debatimos aportes que trascienden el narcisismo. Porque de lo que se trata es de sumar y sumarse a esa construcción de una mejor humanidad. Desde la angustia y por ella vamos a la acción.

Cada uno de nuestros colectivos ha elegido proyectarse ordinariamente por querer operar colectivamente, integrándose con sus pares. En este sentido, superamos la angustia y nos lanzamos con un optimismo a una doctrina de la acción.

Y tratamos de realizar un enfoque interdisciplinario, como el historiador Eric Hobsbawm (Historia del Siglo XX), o escritores como Günter Grass (Mi Siglo), Jorge Lafforgue (Cartografía Personal), Jorge Ribera, o como Aníbal Ford desde la revista Crisis. Estas líneas están escritas en homenaje a laboristas como Centeno, quien ya fuera encarcelado durante el plan Conintes en el gobierno de Frondizi, y posteriormente secuestrado y desaparecido junto a otros colegas durante la represión en la Noche de las Corbatas -casi simultáneamente con el secuestro y muerte de militantes gremiales, como Atilio López, quien fuera secretario de la CGT Córdoba en la resistencia peronista del 55 y durante el Cordobazo-, por ser un exponente destacado de esa militancia, que pagó con su vida ser el inspirador y arquitecto de la LCT: los autores del golpe de 1976 no le perdonaban que los trabajadores llevaran en sus bolsillos una edición rústica de su texto, como una biblia para actuar en asambleas y reclamos.

# Promoción de Actividades Académicas



**AIDCMES**

Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria

**CONGRESSO ACADÊMICO INTERNACIONAL  
DE DIREITO COOPERATIVO, MUTUAL E DA  
ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA**

**5 a 9  
de julho**

**PARTICIPE**



**AIDCMES**



Mayo 2021



# Revista

# **Tribuna Laboral**

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE ROSARIO

Pers. Jur. Resol. N°0708/07

**3ra Parte**  
**Edición N° 1**

58

Edita y Diseña  
Asociación Civil  
"Acceso a los Derechos"  
Pers. Jur. Resol. N° 1352/2020