

JORNADAS "LAS RELACIONES LABORALES: CONTINUIDADES Y RUPTURAS" (1)

COMISION "LA EVOLUCION DE LA LEGISLACION LABORAL Y PREVISIONAL EN LA ARGENTINA"(CONCLUSIONES)(2)

Viviana M. DOBARRO

Desde la cátedra de derecho del trabajo II, a cargo de la doctora Amanda B. Caubet, nos hemos propuesto el siguiente eje temático para la reflexión, discusión y análisis: "La evolución de la legislación laboral y previsional en la Argentina".

La propuesta la hemos efectuado en la inteligencia de que analizar la evolución, o más bien, "involución" operada en los últimos diez o quince años en la legislación que rige nuestra materia puede aportar elementos relevantes para entender cuestiones tales como los actuales perfiles de la contratación laboral, la precarización de las relaciones del trabajo y el aumento sostenido de los índices de desempleo y pobreza, así como el importante conflicto laboral y/o social exteriorizado en los últimos tiempos.

Reflexionar sobre la finalidad que, históricamente y en el mundo entero, han perseguido las normas laborales, sobre las metas establecidas al constituirse la Organización Internacional del Trabajo y sobre el innegable carácter protectorio del derecho del trabajo, así como respecto de los argumentos vertidos por quienes han propiciado la "flexibilidad laboral", nos permite vislumbrar cuál es el sentido o camino en el que debe dirigirse la legislación para dar adecuado cumplimiento al mandato constitucional de "proteger el trabajo en sus diversas formas".

Por otra parte, diferenciar la flexibilidad laboral "de derecho" -por ejemplo, los distintos aspectos de la relación o contrato individual de trabajo que se han flexibilizado o precarizado como consecuencia de las políticas legislativas implementadas- de lo que se ha denominado "flexibilidad laboral de hecho" -es decir, las prácticas que cotidianamente se verifican en el ámbito de las empresas y que generan escasa o ninguna resistencia o reclamo por parte de los trabajadores, en razón del elevado desempleo imperante, del gran número de trabajadores con contratos precarios y del consiguiente incremento de los poderes del empleador en circunstancias como las actuales- puede ser útil a efectos de sincerar el debate respecto de las "ventajas/desventajas" de la flexibilización de la legislación y de las consecuencias acarreadas por las distintas reformas legislativas.

También nos pareció de sumo interés analizar la influencia que la flexibilidad laboral ha tenido sobre instituciones propias del derecho colectivo del trabajo, especialmente sobre aquellas que exteriorizan la acción sindical (negociación colectiva y ejercicio de medidas de acción directa). Pues es indudable que tanto la flexibilidad de hecho como la flexibilidad de derecho (en la materia colectiva, las reformas legislativas que han consagrado la prevalencia de los convenios colectivos de ámbito menor, el fomento de la baja de los niveles de negociación, la atenuación y cuasi aniquilamiento del principio de ultraactividad de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo, la autorización legal para que el empleador se aparte de la aplicación del convenio colectivo de trabajo, por ejemplo, en situaciones de crisis económica de la empresa o con motivo de la reestructuración empresarial) han contribuido a la atomización del poder sindical, que se exterioriza tanto en la baja de los índices de afiliación como en los efectos coercitivos que se proyectan sobre

los trabajadores en un contexto como el descripto, dificultándoles el efectivo ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, tanto el reclamo individual frente a su desconocimiento, como la participación en medidas de acción directa.

Por lo demás, es innegable el efecto que la atomización o pérdida del poder sindical tiene en el marco de la negociación colectiva, lo que conlleva, inexorable y proporcionalmente, a asemejarla cada vez más a la negociación individual; pues la concentración del poder sindical es un elemento ineludible y esencial para la mayor efectividad y eficacia de la acción sindical, ya que sólo a través de la participación del sindicato (no de cualquiera, sino de una entidad fuerte y con poder de presión o confrontación), existe alguna chance de corregir o compensar la natural desigualdad en el poder de negociación entre la clase trabajadora y los empleadores y, en consecuencia, lograr mejores derechos en el convenio colectivo.

Discutir sobre las supuestas "rigideces" de la legislación laboral argentina y sobre la experiencia europea en la materia, aporta elementos invaluable para la búsqueda de soluciones a las actuales problemáticas que se presentan en el mundo del trabajo (tal el caso de la polivalencia funcional, la externalización de los costos empresarios o "deslocalización", las modificaciones en la estructura remuneratoria, el ejercicio del derecho de información de los trabajadores y los sindicatos, la canalización pacífica de los conflictos laborales, entre otros). El cotejo con la experiencia europea puede ilustrarnos sobre el curso allí seguido para solucionar tales problemáticas, que no siempre ha ido de la mano de la flexibilidad, sino que -en la mayoría de los casos- ha surgido de la mayor participación de los actores sociales, del pleno respeto del derecho de información y de la implementación de mecanismos de autocomposición de los conflictos y de la búsqueda de soluciones concertadas o negociadas.

A efectos de debatir y analizar este eje temático, nos propusimos diferentes subítem que fueron abordados y desarrollados por los docentes que han intervenido en la comisión y que fueron los siguientes:

- Evolución histórica del derecho del trabajo: fenómenos histórico-sociales que contribuyeron al desarrollo y consolidación del derecho del trabajo (Dra. Amanda Caubet).**

- Metas y fines perseguidos por la legislación laboral. La importancia de la labor de la O.I. T. en la materia (Dr. Juan C. Fernández Madrid).**

- La flexibilidad laboral: distintos aspectos de la cuestión y argumentos teóricos vertidos por quienes la propician (Dr. Roberto Pompa).**

- El trabajo y el derecho (Dra. Raquel Coronel).**

- Las modificaciones operadas en el sistema de relación entre fuentes de derecho del trabajo (Dr. Enrique Rozemberg).**

- Las reformas legislativas implementadas en la Argentina con relación a la flexibilidad " en el ingreso" al puesto de trabajo: régimen del período de prueba (Dr. Eduardo Antognini).**

- El acceso de los jóvenes al primer puesto de trabajo: tratamiento normativo (Dra. Mónica Copani).
- Las reformas legislativas implementadas en la Argentina con relación a la protección contra el despido arbitrario: la coexistencia de distintos regímenes indemnizatorios (Dr. Patricio Ducrós).
- Las modificaciones en las condiciones de trabajo y, en especial, las rebajas remuneratorias: la normativa vigente y las prácticas implementadas cotidianamente en el ámbito de la empresa. (Dra. Viviana Dobarro).
- La regulación normativa de la formación profesional como herramienta para erradicar el desempleo o mejorar las condiciones de empleabilidad (Dr. Héctor O. García).
- La "protección" de la salud del trabajador: modificaciones legislativas implementadas (Dr. Gerardo García).
- El derecho de información de los trabajadores y de los sindicatos: normativa vigente (Dra. Dora Temis).
- La flexibilidad de la negociación colectiva (Dr. Héctor Recalde).
- Los conflictos colectivos de trabajo y su tratamiento normativo: nuevos fenómenos y prácticas sociales (Dr. Gustavo Ciampa).
- La huelga en el ámbito de los servicios esenciales (Dr. Javier Fernández Madrid).
- La ley de "déficit cero" y sus efectos sobre los derechos previsionales (Dr. Horacio Martínez).

De las ponencias que se han presentado en nuestra comisión y las interesantes exposiciones que hemos tenido oportunidad de escuchar, se desprenden una serie de puntos coincidentes vinculados al origen y finalidad de las normas laborales, con la consagración constitucional del principio protectorio y de un rol estatal vinculado al fomento del desarrollo humano con "justicia social", con los efectos que la flexibilización laboral ha tenido sobre las relaciones laborales y sobre el sistema social, fundamentalmente a partir de ciertos fenómenos que la precarización laboral, la inestabilidad en el puesto de trabajo, las rebajas remuneratorias, el incremento de los poderes empresariales y el desempleo han generado: pobreza y exclusión social.

Coincidimos también respecto de la vinculación de dichos fenómenos con el sistema político vigente y, en especial, con las repercusiones que en un sistema democrático este contexto trae aparejado.

Hemos plasmado en estas notas algunas de las conclusiones a las que arribamos en este panel y que a continuación desarrollaremos, sin perjuicio de invitarlos a consultar el material entregado a los organizadores de este evento.

En primer lugar, se recordó que el derecho del trabajo es un derecho del siglo XX, que nace y se estructura después de una larga lucha social, cuyos protagonistas fueron los trabajadores, reunidos u organizados en asociaciones. No es un derecho gestado pacíficamente, sino arrancado al régimen capitalista y liberal bajo las formas imperantes en los siglos XVIII y XIX.

La lucha obrera estuvo motivada, desde sus inicios, por la situación de gran desprotección en la que estaba sumido el hombre de trabajo, en un contexto en el que los postulados políticos y económicos imperantes eran la libertad de mercado, la libertad de contratación y, en consecuencia, la vigencia irrestricta de la autonomía de la voluntad. Este último principio, que implica que aquello que las partes pactan rige entre ellas con iguales efectos que la "ley misma", en el ámbito laboral de los siglos XVIII y XIX -aunque la situación no difiere demasiado de lo que se verifica en los albores del siglo XXI- implicaba el sometimiento del dependiente a las reglas y condiciones de trabajo impuestas por el empleador, con escaso o nulo margen para negociar. Este fenómeno, que se ha dado en llamar la "hiposuficiencia del trabajador", condujo a los abusos y explotaciones que son por todos conocidas, y dio origen a la "cuestión social" y a que los trabajadores se agruparan, uniendo sus fuerzas ante la adversidad y con el objeto de lograr ciertos reconocimientos o reivindicaciones, móvil primigenio de la acción sindical y que mantiene vigencia hasta nuestros días, tal como puede advertirse en los artículos 2º y 3º de la ley 23551(3) que definen la finalidad perseguida por la acción sindical.

Ahora bien, otros fenómenos, además de la lucha obrera, han tenido influencia en el nacimiento y consolidación del derecho del trabajo y ellos han sido: la difusión de ciertas corrientes de pensamiento que cuestionaban el modelo de acumulación de capitales y de producción, así como la forma de organización social imperantes en la época (tal el caso de las ideas anarquistas y socialistas y de las que inspiraron y sustentaron ideológicamente a la Revolución Rusa de 1917); la respuesta que desde la Doctrina Social de la Iglesia se intentó dar a la cuestión social, al condenar cualquier tipo de explotación del hombre por el hombre, en especial, la proveniente de los modelos económicos propiciados por el capitalismo y por el marxismo, y revalorizar el rol del hombre que trabaja y su dignidad; la aparición del constitucionalismo social (Constitución de México de 1917 y de Weimar de 1919) y el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

A partir de la firma de la paz de Versalles en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo, cuya labor tuvo por objeto poner límites y organizar mecanismos de control de la forma y condiciones en que se prestaban las tareas en relación de dependencia en la mayoría de las naciones y, por la vía de la igualación de los niveles mínimos de protección, combatir el "dumping económico".(4)

Vale decir, el derecho del trabajo nació cuando los Estados tomaron conciencia de que era necesario dar alguna respuesta a la cuestión social imperante y establecer algunos mecanismos de corrección de la natural desigualdad existente en el poder de negociación de los empleadores y los trabajadores. Para ello, se dictaron las normas laborales que a través de la imposición de derechos de mínima obliga a las partes contratantes a respetar ciertos contenidos y sólo pactar mejores derechos para los trabajadores.

En consecuencia, el surgimiento del derecho del trabajo implicó el reconocimiento de la dignidad del trabajador (la fuerza de trabajo dejó de considerarse como una mera

mercancía, es decir, como un instrumento de cambio, para dar paso a la revalorización de la persona del trabajador y de su tarea como "actividad productiva y creadora", por ejemplo en los términos en que define la cuestión el art. 4º, L.C.T.(5), como fruto de un largo proceso histórico que traduce -en definitiva- la lucha por la obtención de la justicia social.

Con tal objeto se plasmó el principio protectorio en nuestro orden normativo, en el artículo 14 bis, C.N.(6) -norma fundamental incorporada en la reforma del año 1957- que establece la protección del trabajo en sus diversas formas a través de las leyes, las que deben garantizar al trabajador los derechos fundamentales mencionados en esta disposición.

El mentado principio general del derecho del trabajo se reforzó a partir de la Reforma Constitucional del año 1994, por la que se le otorgó jerarquía igual a la de la Constitución [art. 75, inc. 22), C.N.] a una serie de instrumentos internacionales en cuyo articulado encontramos importantes disposiciones vinculadas con el derecho del trabajo.(7)

Esta idea informadora de toda nuestra organización jurídico-laboral se complementó, en la Reforma Constitucional de 1994, con la definición de un nuevo rol estatal, pues al régimen de gobierno "republicano, representativo, federal" se le agregó un programa de acción estatal que puede definirse como propio de un estado "social y de derecho", tal como se desprende de la definición contenida en el artículo 1º de la C.N.(8) y de las obligaciones que en el texto constitucional se le imponen al Estado argentino.(9)

"Protección al trabajo", "desarrollo humano" y "progreso económico con justicia social", definen una concepción del Estado, en la que los grandes ideales de "libertad e igualdad" no se pueden alcanzar sin una política activa que dé prioridad a la situación del hombre de trabajo para que pueda desarrollarse en sociedad con igualdad de posibilidades y pleno respeto de su dignidad, para que la democracia política se transforme en una verdadera democracia social.

Ante la crisis económica desatada en el mundo a partir de los años '70 y las políticas de mercado que se implementaron en consecuencia, se invocó la necesidad de introducir la "flexibilidad laboral", entendida como un conjunto de instrumentos cuya aplicación propician las doctrinas neoliberales, que pretenden que la relación laboral se rija por las leyes del mercado y que el Estado abandone su intervención tuitiva.

En el "Informe acerca de la flexibilidad en el empleo en los países de la Comunidad Económica Europea", coordinado por Jean Michel Maury (setiembre 1985) se señalaban cuatro razones principales para justificar la "flexibilidad": a) contribuir a remediar el paro existente a través de la adaptabilidad del empleo al mercado de trabajo; b) la necesaria competitividad en un mundo globalizado; c) la introducción de nuevas tecnologías y d) la modificación de la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores.

Los "flexibilizadores" hablan de un derecho del trabajo en crisis y de la decadencia del empleo normal y estable para dejar paso a formas más permisivas. Desde esta perspectiva, se sostiene que el derecho del trabajo no puede aferrarse a un mero garantismo convencional o legal, individualista, basado en el reconocimiento de derechos subjetivos e

indisponibles, sino que, por el contrario, deben revisarse ciertas garantías hiperprotectorias.

Podemos visualizar básicamente dos manifestaciones del llamado enfoque flexibilizador. La primera procura una suerte de desregulación "salvaje" de toda la legislación laboral, apoyada en dos mistificaciones propias de centurias anteriores: a) la vuelta al sistema de "libre" contratación del derecho civil y, b) la regulación natural por el "mercado", al cual el derecho debe "adaptarse" como tributo necesario de una suerte de "realismo jurídico". Esta variante tiene hoy en nuestro medio a importantes factores de presión como intérpretes. La otra variante "aggiornada", procura alcanzar el consenso o "legitimación" de la precarización institucionalizada y de los cambios peyorativos del nivel de beneficios para los trabajadores, propugnándose la utilización de la negociación colectiva como medio de implementación y la exigencia de ritmos intensivos de producción para el reajuste de los salarios, lo que se inscribe en una ofensiva de las entidades empresarias para reducir aún más los costos laborales confrontando con los países enrolados en el Mercosur.

Con tal objeto es que se implementaron en nuestro país distintas reformas legislativas que han apuntado a instituciones fundamentales del derecho del trabajo; respondiendo a políticas en las que el "mercado" desplaza la intervención tuitiva del Estado en la regulación de las relaciones laborales.

Sin embargo, el Estado no ha sido prescindente, sino que ha adoptado un rol concreto, que nada tiene que ver con aquel que le ha delineado la Constitución Nacional, pues en lugar de buscar la protección del "bien común", de "los más débiles" y del "trabajo en sus diversas formas", se ha inclinado por la implementación de un modelo económico y social que ha sido el resultado del "lobby" de los organismos financieros internacionales y de los grupos de poder económico y que tiende -exclusivamente- a satisfacer y proteger los intereses de estos sectores.

Para hablar de las modificaciones concretas que se han operado en nuestro sistema, en primer lugar, hemos analizado la "flexibilidad en el ingreso al puesto de trabajo". Sobre el punto, concretamente respecto al instituto denominado "período de prueba", se ha dicho que -para el sistema general- se lo incorporó en el año 1995 a través de la ley 24465, que introdujo el artículo 92 bis en el texto de la L.C.T., esta disposición fue sustituida por la reforma operada a partir de la ley 25013 y, finalmente, fue nuevamente modificada con la reforma de la ley 25250. Se sostuvo que a través del período de prueba se consagra un mecanismo de inestabilidad absoluta en el ingreso al puesto de trabajo, pues da lugar a un lapso durante el cual rige plenamente un sistema de despido libre sin derecho indemnizatorio alguno -en abierta contradicción con la cláusula constitucional que establece la protección contra el despido arbitrario consagrada en el art. 14 bis-, durante el cual hay plena discrecionalidad del empleador para disolver la relación sin sujeción a prueba alguna y, mucho menos, a la acreditación de circunstancias objetivas tales como que el trabajador no reúne las condiciones de "idoneidad" requeridas para el puesto en cuestión. Además, se señaló que esta inestabilidad laboral en que se encuentra el trabajador durante el período de prueba, trae aparejado un incremento de los poderes empresariales y, en consecuencia, de la hiposuficiencia del dependiente, pues ante la amenaza de la pérdida del puesto de trabajo, o de no adquirir la efectividad, el trabajador difícilmente realice planteo alguno ante la modificación de sus condiciones de trabajo, o ante la reducción o supresión de los derechos laborales; mucho menos intentará ejercer

derechos vinculados a la libertad sindical, tal el caso de afiliarse a un sindicato o participar en una medida de acción directa, lo que también tendrá repercusiones en el proceso de atomización del poder sindical.

Por otra parte, se analizaron las modificaciones operadas en la relación entre fuentes del derecho del trabajo y, al respecto, se remarcó la importancia de haberle dado consagración constitucional a los instrumentos internacionales expresamente mencionados en el artículo 75, inciso 22), C.N., los que en su articulado contienen una serie de derechos que amplían notablemente aquellos contenidos en la parte dogmática de nuestra Carta Magna y que, además, deben ser interpretados "...en las condiciones de su vigencia...". Esta última mención implica incorporar como fuente supranacional la interpretación que del texto de estos tratados, pactos y convenciones se ha realizado en la jurisprudencia internacional, en la doctrina internacional y por los organismos técnicos internacionales, tales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. y el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios de la O.I.T.; elementos todos que van a permitir cuestionar la constitucionalidad de gran parte de las modificaciones operadas en nuestra legislación interna durante los últimos años.

En cuanto a la relación entre las fuentes del derecho del trabajo, también se ha aludido a las modificaciones operadas a partir del instituto conocido como la "disponibilidad colectiva", incorporado a nuestra legislación en el año 1991 a través de la modificación que la ley 24013 introdujo en el texto del artículo 198 de la L.C.T., el que posibilita que, a través de un convenio colectivo de trabajo, se establezca un cálculo de la jornada laboral en base a promedios; esto trajo aparejado una notable afectación de la jornada máxima legal de 8 horas diarias, 48 horas semanales, consagrada en nuestro sistema general a partir de la ley 11544, vigente desde 1929 y del principio constitucional del artículo 14 bis: "jornada limitada de labor" y "descanso y vacaciones pagados". Por otra parte, se recordó que la lucha del movimiento obrero por la limitación de la jornada data de comienzos del siglo veinte y fue de las primeras instituciones que recibió protección legal y que tuvo reconocimiento en el primer convenio de la O.I.T.; por lo que el cambio que se operó a partir de la ley 24013 retrotrae la situación de los trabajadores a la imperante a comienzos del siglo XX. En 1995, a partir de la ley 24467, que establece un régimen especial para las relaciones laborales en las pequeñas empresas, se receptó con mayor amplitud la disponibilidad colectiva, al permitirse que con respecto a ciertas materias -las expresamente autorizadas por la ley-, en un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, se pacte en sentido distinto a lo previsto para la institución en cuestión en el sistema general y, vale decir, esto será en un sentido menos protectorio para el trabajador. Esta ley, al definir a la pequeña empresa en su artículo 83 como aquella que tenga un plantel de trabajadores inferior a 40 y una facturación anual inferior a determinados parámetros establecidos por la reglamentación, posibilita que el número máximo de dependientes que puede tener una pequeña empresa sea ampliado por la vía de la negociación colectiva; el artículo 90 permite modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria; el artículo 91 autoriza a fraccionar hasta en tres cuotas el sueldo anual complementario y el artículo 92 posibilita la modificación del régimen de extinción del contrato de trabajo; todo ello con las mínimas limitaciones que la reglamentación ha estipulado y que, en la práctica, ha permitido abusos importantes en los convenios colectivos, tal el caso del que se negoció para los trabajadores de la industria plástica y el de la Asociación Obrera Minera con Cerro Vanguardia. Se remarcó especialmente las graves consecuencias que puede traer

aparejado dejar librado a la disponibilidad colectiva el régimen de extinción del contrato de trabajo, por los datos que nos ha arrojado la reciente experiencia y por la posible afectación del principio constitucional de "protección contra el despido arbitrario".

Con relación al acceso de los jóvenes al primer puesto de trabajo, se ha señalado que el problema del desempleo en los jóvenes se intentó paliar a través de una serie de modalidades de contratación que supuestamente tenían que brindarle al joven una formación determinada que en el futuro le permitiera insertarse sin dificultades en el mercado laboral, tal el caso de los contratos de práctica laboral para jóvenes y de trabajo en formación de la ley 24013, del contrato de aprendizaje -primero regulado por la L. 24465 y luego por la L. 25013- y del régimen de pasantías -implementado por la vía de los D 340/92, 1547/94 y, finalmente, por el art. 2º, L. 25013 y la L. 25165-. Sobre estas figuras se concluyó que no cumplieron su finalidad formativa, sino que más bien han sido utilizadas como figuras contractuales caracterizadas por su precariedad, sin demasiadas chances de desembocar en un puesto de trabajo estable y que generaban mínimos o nulos derechos indemnizatorios a su extinción.

Se analizaron las modificaciones operadas en la protección contra el despido arbitrario y, además de las implicancias que sobre este instituto tienen el período de prueba y el artículo 92 de la ley 24467, se mencionó la desfavorable experiencia que en la materia significó la implementación de las modalidades contractuales incorporadas por la ley 24013, que posibilitaban contratar trabajadores durante lapsos considerables que podían llegar hasta los 3 años, con escasos o nulos derechos indemnizatorios y que fueron derogadas por la ley 25013, tras siete años de vigencia, en los que los objetivos mencionados en la exposición de motivos de la ley -creación de nuevos puestos de trabajo y combatir el desempleo- estuvieron lejos de ser alcanzados. También se aludió al nuevo sistema indemnizatorio establecido por la ley 25013, para los trabajadores que inicien su relación laboral a partir de la entrada en vigencia de esta normativa, vale decir, a partir del 3/10/1998, y que reduce considerablemente, en la mayoría de los casos, la reparación derivada de la ruptura del contrato de trabajo. Con relación a esta institución, se hizo hincapié en que la flexibilidad trae aparejada una evidente vulneración del principio constitucional de protección contra el despido arbitrario, a la par de las repercusiones prácticas que la pérdida del puesto de trabajo tiene sobre la persona del dependiente (físicas, psíquicas y en su vida familiar y de relación), máxime en momentos como el actual en que la tasa de desempleo ha alcanzado niveles nunca antes registrados en la Argentina.

En cuanto a las modificaciones en las condiciones de trabajo y, en especial, las rebajas remuneratorias, se hizo especial referencia a lo que se ha dado en llamar la flexibilidad de hecho. En primer lugar, unilateralmente hay una cantidad de condiciones de trabajo que no pueden modificarse, so pena de incurrir en ejercicio abusivo del "ius variandi". En tanto que, por acuerdo de partes, sólo serían admisibles ciertos cambios, cuando el trabajador otorgara válidamente su consentimiento y siempre que las modificaciones impliquen un reequilibrio o reajuste de las prestaciones comprometidas en el contrato de trabajo. Ahora bien, en un contexto socioeconómico como el que impera en la Argentina en los últimos diez años, con niveles importantes de desocupación y subocupación y con parte importante de la población con sus relaciones laborales no registradas o defectuosamente registradas o que están ocupadas en lo que se ha dado en llamar el "sector informal de la economía", los poderes que la normativa laboral le otorga al empleador en los artículos 64 a 69 de la L.C.T. (disciplinario y de organización y dirección

empresaria, y que tienen por límites principales la razonabilidad y funcionalidad, no causar daño material ni moral al dependiente y no modificar condiciones esenciales del contrato de trabajo, entre las que se encuentra el salario) se ven notablemente incrementados, por cuanto ante cualquier violación de las pautas referidas o cualquier afectación, supresión o rebaja de los derechos laborales, el dependiente ante el temor de perder el puesto de trabajo prefiere guardar silencio y no reclamar. Por ello, el silencio del trabajador ante estas modificaciones abusivas no puede interpretarse como una aceptación del cambio en cuestión, pues como alguna vez se ha dicho en jurisprudencia "nadie en su sano juicio aceptaría una rebaja en sus derechos a cambio de nada", vale decir, cuando el dependiente se ve expuesto a este tipo de modificaciones, no tiene más alternativa que guardar silencio y, en consecuencia, esta actitud no puede ser entendida como una manifestación de consentimiento en el sentido de aceptar el cambio (por carecer de libertad el dependiente). Estas pautas deben conjugarse con la especial protección que al salario le dan las normas legales y constitucionales, vinculadas al carácter alimentario que tiene para el trabajador su remuneración. El salario, además, debe reunir las notas de justo integral e intangible, según las disposiciones constitucionales y legales vigentes, por lo que cualquier modificación en las condiciones esenciales del contrato de trabajo y, en especial, las rebajas de la remuneración -independientemente de la forma en que pretenda justificarse y, más aún, cuando son propiciadas desde el Estado en su rol de empleador- deben ser sancionadas por contrariar los principios generales que rigen la materia.

También se ha aludido a la formación profesional y, al respecto, se resaltó que sin perjuicio de habérsela reivindicado tantas veces como herramienta idónea para combatir el desempleo o mejorar su calidad, ostenta una escasa, insustancial e insuficiente regulación por el ordenamiento jurídico nacional y no ha recibido demasiada ponderación por parte de la política pública de la última década. Se hizo hincapié en que el salto tecnológico o productivo que tanto ansiamos en la Argentina, probablemente pueda darse si la formación profesional es materia de negociación colectiva a efectos de superar el desempleo. Pues los problemas de desempleo originados en la incorporación de nuevas tecnologías pueden tener alguna respuesta a partir del propio empresario que dé posibilidades de reubicación, de recalificación y de oportuno reintegro a un nuevo puesto de trabajo. Y, concretamente, cuando se trata de una reconversión por cambio tecnológico, hay dos aspectos que necesariamente deben ser negociados con el sindicato: primero, la recalificación de los trabajadores que eventualmente podrían perder su categoría; segundo, la protección contra el despido arbitrario, que debe ser más fuerte y debe estar comprendida en el paquete económico que supone la introducción de nuevas tecnologías que muchas veces implican inversiones cuantiosas.

La protección de la salud de los trabajadores fue también tratada y, al respecto, tras efectuarse una síntesis de los diferentes regímenes de protección implementados en la materia, se señaló la estrecha relación existente entre la cobertura de la contingencia de salud del dependiente, y la lucha obrera. Se ha hecho especial hincapié en la importancia de la recepción de la teoría de la responsabilidad objetiva en el ámbito laboral y de ubicar a la víctima en el centro de cualquier sistema de reparación. También se aludió al "deber de seguridad" y su relevancia en el núcleo de derechos y obligaciones que surgen de un contrato de trabajo (incluso las implícitamente asumidas en tal vinculación), así como a las modificaciones que en este punto trajo aparejada la reforma implementada por la ley 24557, la que en éste y en muchos otros aspectos ha implicado un retroceso evidente dentro del sistema de reparación. Se calificó al "listado de enfermedades" como un instrumento

irrazonable que afecta derechos consagrados en el texto constitucional: por ejemplo la igualdad de trato y el "alterum nom laedere" o deber de no dañar (arts. 16 y 19, C.N.). Finalmente, se exhortó a estudiar cuidadosamente el tema del stress laboral, en especial, teniendo en cuenta las tensiones actuales y la crisis de la estabilidad en el empleo.

Al analizarse el derecho de información de los trabajadores y de los sindicatos, haciéndose hincapié en que tanto el sujeto individual del contrato de trabajo como el sujeto colectivo son titulares de este derecho, se calificó al derecho a la información como un derecho humano fundamental. Se vinculó la cuestión con el poder empresarial, pues quien maneja la información relevante de la empresa es quien tiene el poder y, por lo tanto, en la medida en que se le otorgue a los trabajadores y a los sindicatos mayores posibilidades de acceder a los datos y registraciones de la empresa, mayores limitaciones al ejercicio del poder empresarial se verificará. Además, se remarcó la importancia que este derecho tiene en el marco de una negociación colectiva, por cuanto el manejo de mayor cantidad de datos posibilita conocer mejor la materia concreta que se está negociando, así como sus posibles implicancias prácticas.

Un tratamiento especial merecieron los conflictos colectivos de trabajo y el marco normativo que regula la materia, haciéndose especial referencia al aumento del conflicto social como consecuencia de las políticas implementadas en los últimos años y de la falta de respuesta estatal a los acuciantes problemas sociales y económicos de vastos sectores de la población. Se mencionaron las nuevas formas de lucha (piqueteros, cortes de rutas), provenientes de sectores que por no tener un puesto de trabajo no son representados por el sindicato, y se puso especial énfasis al cuestionar el rol que el Estado ha asumido frente a ellos, de neto corte represivo. También se aludió, especialmente, al uso mentiroso que del lenguaje se hace en gran parte de las normas laborales, citándose el caso de la reglamentación del derecho de huelga en el ámbito de los servicios esenciales (D. 843/00) que, por una parte, menciona que el Estado debe hacer uso de esta reglamentación en forma compatible con los principios que emanan de la O.I.T., y luego faculta a la autoridad administrativa a calificar como servicios esenciales ciertas actividades que no encuadran en la definición que proviene del referido organismo internacional. También se criticó duramente que, ante un conflicto colectivo derivado del recorte salarial y la amenaza de aniquilamiento de la educación pública, el Ministerio de Trabajo - recientemente- haya calificado a la educación como servicio esencial, en abierta contradicción con las pautas que sobre la materia ha sentado el comité de libertad sindical de la O.I.T. y en un claro exceso reglamentario.

Otra cuestión que ha sido duramente criticada es la aplicación de la ley denominada de "déficit cero", que en el ámbito de los derechos previsionales trajo aparejadas notables violaciones a los principios constitucionales que rigen en la materia. Los legisladores en esta ley han delegado en el Poder Ejecutivo facultades que le son propias, lo que por sí mismo ya resulta inconstitucional, aunque la jurisprudencia ha admitido en algunos casos la delegación, pero ella sería aceptable en el caso en que tuviera límites, lo que en el caso de la ley analizada no se verifica, pues se trata de una delegación sin límite alguno; de esta forma se consagra la supremacía de un poder sobre otro, cuestión claramente contraria al equilibrio de poderes estipulado por nuestra Constitución Nacional. Asimismo, la ley veda a los jueces dictar medidas cautelares para impedir el cumplimiento de las "tropelías" que la misma ley consagra, estableciendo de tal forma una supremacía del Poder Legislativo por sobre el Poder Judicial, al impedirle ejercer facultades que le han sido expresamente

asignadas por la Constitución Nacional. Además, se mencionó que gran parte de los jubilados está sufriendo un descuento del 13% en sus haberes, en algunos casos con sustento, no en la ley de déficit cero, sino en un decreto ya derogado que la A.N.Se.S. sigue aplicando y, en otros supuestos, como una vía de hecho, pues se carece de fundamento en norma alguna -ni en el derogado decreto ni en la ley-. Se concluyó afirmando que de esta forma se ha incurrido en una suma de irregularidades prohibidas por la propia Constitución, lo que trae aparejada la nulidad insanable de la ley y sujeta a quienes la han formulado y/o firmado a la responsabilidad y pena de los "infames traidores a la Patria".

Parte importante de las reformas laborales reseñadas no buscaron la adecuación de la normativa laboral a las nuevas necesidades sociales derivadas de la crisis y, en consecuencia, buscar la protección de los que más sufren, sino que lisa y llanamente han perseguido el propósito encubierto de desnaturalizar el derecho del trabajo y sus principios protectores, provocando una traslación de mayores fuerzas en desmedro de la clase trabajadora.

Ello importa un verdadero retroceso a épocas donde la concepción igualitaria de empleadores y trabajadores generó los máximos abusos a favor de los primeros y en contra de estos últimos. Es regresar a tiempos de lucha y de conflicto social. Es intentar prevalecer las conveniencias económicas sobre las necesidades básicas de los hombres, afectando el bien común.

La flexibilidad laboral y las políticas económicas que rigieron en los últimos años no alcanzaron los objetivos que habían sido enunciados por quienes las implementaron. En cambio, como consecuencia de ellas, los trabajadores se han visto empobrecidos, el desempleo y subempleo exhibe niveles nunca antes alcanzados y cada vez es mayor el número de personas, especialmente trabajadores, que carecen de los medios necesarios para cubrir los mínimos imprescindibles para su subsistencia. Las relaciones laborales son en muchos casos clandestinas. La evasión tributaria es estructural. La recesión o, más bien, depresión económica, según califican muchos economistas a la situación actual, afecta principalmente a las pequeñas y medianas empresas, aumentando cada vez más el número de concursos y quiebras. La reforma del Estado, que se desprendió de la mayoría de sus empresas, favoreció el aumento del desempleo, al no haberse implementado políticas que permitan reinsertar en otros puestos a los trabajadores expulsados del sistema, o una red social que los contenga. Pese a ese achicamiento, debilitado por la deuda externa y la insuficiencia en la recaudación, el Estado no puede cubrir sus obligaciones esenciales en materia de seguridad, educación, salud y justicia. El Estado ha abandonado sus compromisos sociales en aras de cumplir con los compromisos asumidos con los organismos de crédito internacional, generándose más pobreza y acrecentándose la deuda externa, a medida que se implementan las recetas económicas extendidas por dichos organismos. Hay una clara dependencia del Estado respecto de ellos, lo que afecta indudablemente el ejercicio de su soberanía.

En esta situación, cada vez más personas -especialmente trabajadores- se quedan sin cobertura social, generándose un trato discriminatorio entre los que están en el sistema, cada vez menos, y los que cada vez en mayor número van quedando afuera. Se cuestiona así el concepto mismo de persona, entendido en la forma en que la define el Código Civil al aludir a la capacidad para contraer y ejercer sus derechos; en tanto que al estar fuera del sistema, en la práctica, el contexto económico-social les veda la posibilidad de ser titulares

de ciertos derechos económicos y sociales.

Otro aspecto, sobre el cual la mayoría de los integrantes de la comisión hemos acordado y que debe vincularse necesariamente con todo el panorama socioeconómico reseñado, tiene que ver con la crisis de representación que siente la ciudadanía argentina, y que pone en cuestionamiento a la mayoría de las dirigencias, especialmente la política.

Esta cuestión debe vincularse con lo que Fernández Madrid en el discurso inaugural -tras calificar a la última década como "la segunda década infame"- denominó el "día después", el día después de las elecciones, el día después del ataque a las torres gemelas, el día después de la primera guerra del siglo XXI. Vale decir, el día después de una serie de cambios que traerán aparejadas consecuencias que afectarán probablemente al mundo entero, y que tienen que ver con probables modificaciones en los conceptos de representación, en lo que se le exige y se espera de los gobernantes, con un cambio en los criterios de participación ciudadana y, fundamentalmente, con un nuevo esquema en las relaciones de poder, entre las naciones, pero también respecto de los ciudadanos, de los hombres y mujeres que habitamos estas tierras.

Ante tanta desazón como la reinante, ante la falta de esperanza y de ilusiones, ante la sensación generalizada como se dijera de que "...nos han robado la riqueza, nos han robado gran parte de la esperanza, pero también nos han robado el uso del lenguaje, dándole significaciones que no se corresponden con la realidad...", ante la aparición de nuevas expresiones de tensión social, hoy más que nunca debemos exigirle a nuestros gobernantes el pleno respeto de la Constitución Nacional y de las obligaciones que ella le impone a cada uno de los actores sociales y, fundamentalmente, al Estado.

Los conflictos sociales, al no poder encausarse a través de las organizaciones tradicionales y de los procedimientos pacíficos de solución de los conflictos, se traducen -en muchos casos- en actos de violencia. El Estado tiene la obligación de adoptar medidas para darles adecuadas respuestas, en miras al bien común, a través del reconocimiento de las nuevas situaciones y la implementación de políticas activas que no solamente contengan a los más desprotegidos, sino que permitan su plena reinserción social en igualdad de oportunidades y derechos.

Por eso decimos, a mayor crisis, mayor protección por parte del Estado en cumplimiento de los principios de justicia social emanados de la Constitución Nacional.

El hombre, y no la economía, debe ser el centro de regulación y tutela del Estado, por cuanto no solamente se trata de vivir, sino de hacerlo con dignidad.

Parafraseando a Adam Smith, que el trabajo sea riqueza para todos los pueblos del mundo y no sólo de unos pocos.

Y, por último, ansiamos que los gobernantes de la Nación Argentina no olviden el claro mandato constitucional: "...proteger el trabajo en sus diversas formas...", asegurar al trabajador "...condiciones dignas y equitativas de labor...", "...proveer lo conducente al desarrollo humano..." y "...al progreso económico con justicia social...".

Notas:

[1:] Estas jornadas fueron organizadas por la Dirección de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, con la participación de los docentes de las distintas materias y cátedras que integran la currícula. Se llevaron a cabo los días 17, 18 y 19 de octubre de 2001. En la primera jornada se realizó el acto de apertura y el discurso inaugural, contándose con la disertación de algunos prestigiosos titulares de cátedra de la carrera (Dr. Testa, Dr. Izquierdo, Lic. Aglamisis, Lic. Palomino, Dra. Caubet, Lic. Assenza Parisi y Dr. Fernández Madrid); en la segunda sesión de las jornadas se trabajó en comisiones -siendo una de ellas la que se dedicó al análisis de la “Evolución de la legislación laboral y previsional en la Argentina”- y, por último, en el tercer día se expusieron las conclusiones de cada una de las comisiones en un plenario

[2:] Para la elaboración de estas conclusiones se han tomado en consideración las exposiciones orales de los participantes en la Comisión, así como también se han extractado algunos párrafos significativos de las ponencias presentadas por escrito, que integran el Libro de Ponencias de próxima publicación a través de la Dirección de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, y cuya consulta "in extenso" se recomienda

[3:] Art. 2º, L. 23551: “Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta ley”.

Art. 3º, L. 23551: “Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”

[4:] Esto se pone de relieve en el propio texto constitucional de la O.I.T., en el que se señala que “considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos; que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas análogas; considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo...”

[5:] Art. 4º, L.C.T.: “...El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”

[6:] Art. 14 bis, C.N.: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en el empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”

[7:] Como ejemplo, podemos citar: “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, art. 14: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia” y art. 16: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, lo imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

“Declaración Universal de Derechos Humanos”, art. 22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad” y art. 23: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, art. 6º: “1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo

libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante, y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”; art. 7º: “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) la seguridad y la higiene en el trabajo; c) igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”; art. 8º: “1. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país...” y art. 9º: “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

“Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”, art. 22: “1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses...”.

“Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial”, art. 5º: “...Los Estados Parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los siguientes derechos: ...e) los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse; iii) el derecho a la vivienda; iv) el derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales; v) el derecho a la educación y la formación profesional; vi) el derecho a participar en condiciones de igualdad, en las actividades culturales...”.

“Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, art. 11: “1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

“Convención sobre los Derechos del Niño, art. 32: “1. Los Estados Parte reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Parte adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Parte, en particular: a) fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) dispondrán la reglamentación apropiada de los honorarios y rendiciones de trabajo; c) estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo”

[8:] Art. 1º, C.N.: “La Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal, según lo establece la presente Constitución”

[9:] La Constitución Nacional, reformada en 1994, ha delineado con claridad un programa

social en el que el rol o actividad estatal es fundamental e ineludible y que permite calificar al Estado argentino como un “Estado social y de derecho” -según el mandato del legislador constituyente-. Prueba de ello resultan las siguientes disposiciones: Art. 75, C.N.:

“Corresponde al Congreso: ...17) Reconocer la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos. Garantizar el respeto a su identidad y el derecho a una educación bilingüe e intercultural; reconocer la personería jurídica de sus comunidades, y la posesión y propiedad comunitarias de las tierras que tradicionalmente ocupan; y regular la entrega de otras aptas y suficientes para el desarrollo humano; ninguna de ellas será enajenable, transmisible ni susceptible de gravámenes o embargos. Asegurar su participación en la gestión referida a sus recursos naturales y a los demás intereses que los afecten. Las provincias pueden ejercer concurrentemente estas atribuciones. ...19) Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento. Proveer al crecimiento armónico de la Nación y al poblamiento de su territorio; promover políticas diferenciadas que tiendan a equilibrar el desigual desarrollo relativo de provincias y regiones. Para estas iniciativas, el Senado será Cámara de origen. Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del Estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal, y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales. Dictar leyes que protejan la identidad y pluralidad cultural, la libre creación y circulación de las obras del autor; el patrimonio artístico y los espacios culturales y audiovisuales. ...23) Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia...”. Por otra parte, los arts. 42 y 43, C.N. también son un claro ejemplo de la concepción que del rol estatal tiene el legislador constituyente. En el primer caso, se establece que “los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz; a la libertad de elección y a condiciones de trato equitativo y digno. Las autoridades proveerán a la protección de esos derechos, a la educación para el consumo, a la defensa de la competencia contra toda forma de distorsión de los mercados, al control de los monopolios naturales y legales, al de la calidad y eficiencia de los servicios públicos, y a la constitución de asociaciones de consumidores y de usuarios. La legislación establecerá procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos, y los marcos regulatorios de los servicios públicos de competencia nacional, previendo la necesaria participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y de las provincias interesadas, en los organismos de control”. En tanto que las acciones consagradas en el art. 43, C.N., acción de amparo, hábeas data y hábeas corpus, tienen como objeto principal garantizar una adecuada, efectiva y rápida respuesta judicial ante la posible violación de alguno de los derechos consagrados en el texto constitucional, los tratados internacionales o las leyes; se consagra que “toda persona puede interponer

acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva. Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización. Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. No podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística. Cuando el derecho lesionado, restringido, alterado o amenazado fuera la libertad física, o en caso de agravamiento ilegítimo en la forma o condiciones de detención, o en el de desaparición forzada de personas, la acción de hábeas corpus podrá ser interpuesta por el afectado o por cualquiera en su favor y el juez resolverá de inmediato, aun durante la vigencia del estado de sitio”

intersindical.com