

## Relaciones laborales y derecho del trabajo en la Argentina

por

Adrián O. Goldin\*

SUMARIO: I. La perspectiva constitucional. II. Legislación de condiciones mínimas de trabajo. III. La contratación laboral y los despidos. IV. Las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios. V. La negociación colectiva y los conflictos de trabajo. VI. Reflexión final. VII. Post scriptum.

### I. La perspectiva constitucional

#### 1. El «artículo nuevo» y el garantismo legal

El gobierno provisional surgido de la denominada Revolución Libertadora procedió mediante una proclama dictada el 27 de abril de 1956 a derogar la Constitución de 1949 aprobada durante el primer mandato presidencial del general Perón, recobrando entonces su vigencia la Constitución Nacional de 1853 con las reformas producidas en los años 1860, 1866 y 1898.

Algún tiempo después —abril de 1957— el mismo gobierno convocaba a una Convención Constituyente con el objeto de introducir reformas a aquél texto constitucional, cuya filiación individualista y liberal, en línea con las ideas predominantes en la época de su sanción, explica la ausencia de contenidos que permitieran dar respuesta a las urgentes demandas sociales de los nuevos tiempos.

Pese a que el programa de reformas era señaladamente más amplio, la Convención Constituyente sólo alcanzó a agregar al art. 67 inc. 11 la exclusiva atribución del Congreso de la Nación para dictar el Código del Trabajo y Seguridad Social y a incorporar bajo el número 14 bis un nuevo artículo dedicado a los Derechos Sociales que al decir de la Comisión Redactora, se propuso incorporar a la norma fundamental «...los... principios del constitucionalismo social, etapa no prevista por los hombres de 1853 que hoy aquí nadie discute, etapa que significa poner nuestra realidad en la hora social y política que vive el mundo».

El texto del artículo nuevo dice: «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 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; protección 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 de su 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 de bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna».

De este modo el nuevo texto de categoría constitucional al principio protectorio («El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...») y programa, como se advierte, un sistema garantista que descansa básicamente en la ley, conclusión que de algún modo viene corroborada por la ya mencionada disposición relativa al dictado de un Código del Trabajo y Seguridad Social, a la vista del carácter integral y sistemático de ese tipo de instrumentos legales. Una y otra circunstancia distan de alentar, cuando menos desde la perspectiva constitucional, toda concepción que quisiera asignar a la ley un papel meramente marginal en relación con otras fuentes de producción normativa.

#### 2. Centralización de la problemática laboral

Otro rasgo que merece destacarse, y que encuentra fundamento justamente en el citado artículo 67 inc. 11 de la Constitución Nacional, reside en el carácter nacional asignado a la legislación del trabajo. Esa circunstancia, unida a la atribución a la administración nacional del trabajo (hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) de las facultades de policía del trabajo —así lo dispusieron sucesivas leyes dudosamente constitucionales— y al carácter que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social inviste como autoridad de aplicación de los regímenes sindicales, de los que se vinculan con la composición de los conflictos colectivos y de las funciones de control y homologación de los convenios colectivos de trabajo, terminan de diseñar un diagrama de la problemática laboral fuertemente centralizado en los po-

\* Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de la Plata. Argentina.

deres centrales, que deja para las autonomías provinciales cometidos meramente marginales. La predisposición del actual gobierno constitucional y el interés evidenciado en este sentido por los gobiernos provinciales ha puesto en marcha hace no mucho un proceso de recuperación de las atribuciones provinciales especialmente en materia de policía del trabajo, con cuyo objeto se han celebrado ya varios convenios entre la Nación y algunas provincias.

### 3. La Constitución Nacional y el derecho individual del trabajo

En los aspectos relativos al derecho individual del trabajo buena parte de las garantías introducidas por el art. 14 bis en su primer párrafo han sido ya objeto de reglamentación legal. De este modo, están en vigencia diversas normas relativas a la higiene y seguridad en el trabajo y otras disposiciones de protección relacionadas con la garantía constitucional de «condiciones dignas y equitativas de labor», así como otras que regulan la «jornada limitada», reconocen y reglamentan el derecho al «descanso y vacaciones pagas» o instrumentan formas de «protección contra el despido arbitrario», así como «la estabilidad del empleado público». Más dudoso es que se pueda reconocer eficacia actual a las disposiciones constitucionales relativas al Salario Mínimo Vital y Móvil, formalmente vigente pero distante de satisfacer siquiera de modo próximo sus implicancias vitales, o a la «retribución justa», meta generosa que la crisis económica muestra cada vez más lejana. Finalmente, pese a que han transcurrido ya treinta años desde la consagración del «artículo nuevo», la propuesta constitucional relativa a «participación en las utilidades de control en la producción y colaboración en la dirección» descansa aún como expectativa meramente programática contenida por un sistema de relaciones del trabajo que se ha revelado hasta hoy poco permeable a la lógica de la participación obrera.

### 4. La Constitución Nacional y el derecho colectivo del trabajo

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, la Constitución Nacional contribuye sin retaceos al diseño de un régimen de relaciones colectivas estructurado sobre los principios de libertad, democracia y autonomía colectiva. No de otro modo pueden leerse las disposiciones que aseguran al trabajador el derecho a la «organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial», y a los gremios el derecho de huelga, el de «concertar convenios colectivos», «recurrir a la conciliación y al arbitraje» o gozar en la persona de los representantes gremiales de «garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad del empleo». Sin embargo, a nuestro modo de ver, la legislación y las prácticas argentinas en materia de relaciones colectivas del trabajo y, en particular en lo relativo a los criterios de organización y acción sindical no observan de modo estricto aquellos principios; volveremos después sobre ello.

## II. Legislación de condiciones mínimas de trabajo

### 1. Régimen legal. Consideración general

El régimen legal de regulación de las condiciones mínimas de trabajo se encuentra contenido en la Ley de Contrato de Trabajo —ordenamiento básico regulatorio de la relación individual del trabajo sancionado en 1974 y reformado por el gobierno militar que usurpara el poder en 1976—, la ley de duración de la jornada de trabajo n.º 11.544 que data aún de septiembre de 1929 (el más importante de los pocos textos legales de carácter general no totalmente subsumidos en la L.C.T.), la ley básica de seguridad e higiene en el trabajo (ley 19.587), la ley de Salario Mínimo, Vital y Móvil (ley 16.459), la ley de feriados y días no laborables (ley 21.239), los estatutos especiales, que en número actual de dieciséis fijan condiciones de trabajo para un número correlativo de sectores laborales específicos, y una serie de leyes y decretos de significación menor que contienen normas principalmente vinculadas con la seguridad, higiene y protección en el trabajo.

Esas leyes integran en conjunto un ordenamiento altamente reglamentario, compuesto por normas que pertenecen en su mayoría al ámbito del derecho necesario relativo estricto y de consiguiente sólo permeables a un tratamiento mejorativo de parte de las autonomías individual y colectiva y en algún caso —reducción de la jornada legal del trabajo— aún cerrada para esta última. Sin embargo, el pluriempleo a veces, las altas tasas de desempleo y subocupación otras, el trabajo clandestino —que en el área del Gran Buenos Aires alcanza últimamente a más del 23 % de la población asalariada— el fraude laboral, el muchas veces frontal incumplimiento de las normas facilitado por servicios de inspección nacionales y provinciales de menguada o nula capacidad inspectiva, la frecuente inadecuación de las normas a las características sectoriales, geográficas o a la dimensión de los establecimientos o de las empresas, no permiten afirmar que la reglamentación de condiciones mínimas de trabajo registre un grado satisfactorio de acatamiento y observancia.

Describiremos su régimen legal en muy grandes trazos, dejando a un lado en ese cometido el entramado reglamentario más casuista y minucioso y por ende menos representativo.

### 2. Duración de la jornada de trabajo

Las disposiciones legales sobre duración del trabajo prescriben una jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, admitiendo la distribución desigual de estas últimas pero no de modo que supere el máximo de nueve horas diarias de labor. Sólo se admite exceder aquél tope semanal y hasta un máximo de cincuenta y seis horas, en el trabajo continuo por equipos o turnos rotativos, debiendo sin embargo en un período no superior a tres semanas promediarse el tope semanal normal

de cuarenta y ocho horas; no se prevé —y en consecuencia tampoco se admite— forma alguna de distribución anual de la duración del trabajo. Se reconocen excepciones al límite legal de la jornada en casos de accidente ocurrido o inminente o trabajos de urgencia, trabajadores de dirección o vigilancia o prestaciones especialmente intermitentes.

Tal aparente rigidez limitativa viene desvirtuada por un tratamiento notablemente permisivo del trabajo extraordinario (altos máximos de tres horas diarias, cuarenta y ocho mensuales o trescientas veinte anuales susceptibles de autorización administrativa) retribuíbles con un recargo del 50 % cuando se prestan en días y horas hábiles o del 100 % en días y horas inhábiles, pero no conllevan aportes más costosos con destino a los sistemas de seguridad social. La realización de trabajo extraordinario es facultativa para el trabajador, salvo en supuestos de peligro, accidentes, fuerza mayor o exigencias excepcionales de la economía o de la empresa.

A su vez, la jornada nocturna admite un máximo de siete horas y la jornada de prestación de trabajo insalubre, uno de seis horas diarias o treinta y seis semanales.

### 3. Los descansos

La ley reglamenta asimismo el descanso diario, el descanso semanal y la licencia anual ordinario o vacaciones.

El descanso diario no ha de ser inferior a doce horas, tiempo mínimo que debe mediar entre el cese de una jornada y el comienzo de la restante.

El descanso semanal transcurrirá desde las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs. del día domingo; en defecto del goce del descanso en tal oportunidad —sea en virtud de excepciones reglamentariamente autorizadas, por disposición del empleador u otras circunstancias— el empleador debe acordar un descanso compensatorio de igual extensión en la semana siguiente. Si no lo hiciere, el trabajador podrá tomar el descanso por sí a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, supuesto en el cual el empleador resulta penado con el pago de un recargo del 100 % sobre el salario habitual.

Finalmente, el derecho de la licencia anual paga o vacaciones se determina en su extensión en relación a la antigüedad del trabajador en el empleo (hasta cinco años de antigüedad, catorce días por año; de cinco a diez, veintidós días de vacaciones; de diez a veinte años de antigüedad, veintiocho días de vacaciones y más de veinte años, treinta y cinco días de vacaciones) y deberán gozarse en fechas que determinará el empleador entre el 1.º de octubre de cada año y el 30 de abril del siguiente; esta época sólo podrá ser modificada cuando lo autorizare el Ministerio de Trabajo. La ley prevé asimismo un régimen de licencias especiales en caso de matrimonio del trabajador, nacimiento de hijo, fallecimiento de hijos, padres, hermanos, cónyuge o concubino y para rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria.

### 4. Trabajo de las mujeres

La legislación reglamenta asimismo el trabajo de las mujeres, protegiéndolas contra toda forma de discriminación por su sexo o estado civil —el despido atribuible presuntamente al matrimonio es sancionado con una indemnización agravada que se suma a la ordinaria por despido incausado— y, en particular, asegurándole el derecho a igual retribución por el trabajo de igual valor, prohibiendo su desempeño en tareas peligrosas, penosas e insalubres y limitando la posibilidad de su desempeño en horarios nocturnos, excepto en aquellas tareas de naturaleza no industrial que deban ser desempeñadas preferentemente por mujeres.

El régimen legal se ocupa también de la protección de la madre trabajadora, acordándose una licencia obligatoria —pagada por el sistema de asignaciones familiares de la seguridad social— de noventa días entorno a la fecha del parto, el derecho a solicitar una licencia adicional no paga de tres a seis meses más luego de vencida la anterior (estado de excedencia) y dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar al niño durante la jornada de trabajo. Finalmente la ley sanciona el despido por embarazo o maternidad con una indemnización agravada igual a la prevista para el caso de despido por matrimonio, presumiendo presente aquella causal —salvo prueba en contrario— cuando la ruptura se produjere por decisión del empleador o causas imputables a él dentro de los siete meses y medio anterior y posteriores al parto.

### 5. Trabajo de los menores

En el caso de los menores, la ley permite su desempeño laboral a partir de los catorce años, salvo que para entonces estuvieren aún en edad escolar y no hubieren completado su instrucción obligatoria (salvo autorización expresa extendida por el Ministerio Pupilar), impone la acreditación de su aptitud para el trabajo mediante certificado médico, y prohíbe su desempeño en trabajos a domicilio, nocturno o tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Su jornada de trabajo está limitada a un máximo de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales entre los catorce y los dieciocho años, pudiendo extenderse a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales a partir de los dieciséis años previa autorización otorgada por la autoridad administrativa del trabajo. Al cumplir los dieciocho años y pese a que la mayoría de edad sólo se alcanza a los veintiun años, su capacidad laboral y límites a la jornada de trabajo quedan equiparadas a las que están previstas para los trabajadores mayores; la ley garantiza asimismo el derecho de los menores a igual retribución cuando cumplen jornadas de trabajo o realicen tareas propias de los trabajadores mayores.

Señalamos finalmente que el ordenamiento no regula el contrato de aprendizaje, instalando en cambio a través de ya vetustas disposiciones (decretos 14.538/44 y 6.648/45, ratificados por ley 12.921) un régimen de

aprendizaje industrial concebido para complementar el desempeño formativo del menor en la empresa con la asistencia regular a un establecimiento dedicado a la educación profesional o técnica reconocido por la autoridad de aplicación del sistema (Consejo Nacional de Estadística Técnica).

### 6. Higiene y seguridad en el trabajo

La legislación de condiciones mínimas de trabajo se completa con la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (ley 19.587 de 1972), cuya declarada finalidad es la de preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores y prevenir, reducir o aislar los riesgos de los distintos centros opuestos de trabajo, así como estimular una actitud positiva para la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

En ese marco, enuncia los principios y métodos básicos de ejecución para la aplicación de la ley, fija los elementos, factores y circunstancias que de modo primordial deben considerar las reglamentaciones de higiene y seguridad y determina las obligaciones genéricas que quedan respectivamente a cargo de empleadores y trabajadores, sin perjuicio, de las demás que determinan las reglamentaciones generales, particulares o sectoriales que se dicten en consecuencia.

La Ley 19.587 fue reglamentada por el decreto 351/79 en cuyo extenso articulado se determina la obligación de contar en los establecimientos con servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad, externos o internos según la cantidad de trabajadores ocupados, los exámenes de salud a que deben ser sometidos los trabajadores, características constructivas de los establecimientos y sus servicios sanitarios, comedores, cocinas, provisión y reserva de agua potable, desagües industriales, condiciones ambientales de los lugares de trabajo, instalaciones eléctricas, máquinas y herramientas, equipos y elementos de protección personal del trabajador, selección del personal y su capacitación en materia de higiene y seguridad, estadísticas de accidentes y enfermedades, registros e informaciones.

### 7. Salarios mínimos

#### 7.1. Fijación de salarios básicos profesionales y del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM)

La fijación de los salarios básicos profesionales ha sido restituida últimamente en plenitud a la negociación colectiva (leyes 23.545 y 23.546 dictadas a principios de 1988).

El restablecimiento de la negociación colectiva advino luego de un prolongado interregno iniciado con el golpe de estado de marzo de 1976, durante el cual esta actividad permaneció congelada. Durante ese tiempo, una disposición con fuerza de ley del gobierno «de facto» (ley 21.307 de mayo de 1976) reservó para el Poder Ejecutivo la facultad de disponer los

incrementos de carácter general de las remuneraciones del personal de los sectores público y privado, lo que fue posibilitando su actualización mediante sucesivos decretos.

Sin embargo, durante los últimos tiempos de ejercicio del gobierno militar y los primeros años de gobierno constitucional, se registró una no desdeñable actividad negocial colectiva irregular o «extraestatutaria», y en los años inmediatamente anteriores a la reinstalación plena del régimen de negociación colectiva, el Poder Ejecutivo alentó diversas formas de negociación colectiva restringida, destacándose aquélla que fijara límites impuestos en forma de «bandas salariales» por los propios decretos convocantes.

Durante ese tiempo, con sustento en las mismas disposiciones, también el Salario Mínimo, Vital y Móvil fue fijado por sucesivos decretos del Poder Ejecutivo. Ello fue sí hasta la reciente recuperación de la vigencia de la ley 16.459, sancionada en 1964, que crea el Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil, integrado por cuatro representantes estatales, cuatro de los trabajadores y cuatro de los empleadores, cuya función principal es la de fijar y actualizar periódicamente el SMVM por decisión mayoritaria de sus miembros. Desde su instalación, producida en enero de 1988, el Consejo ha resuelto por mayoría compuesta por los representantes estatales y de los trabajadores actualizar cada dos meses el SMVM, lo que hasta hoy hizo en tres oportunidades en las que la decisión mayoritaria se formó esta vez con el concurso de los representantes de los empleadores y del Estado. El último SMVM fue establecido a partir del 1.º de agosto y representaba al tiempo de su fijación el equivalente a 9.000 pesetas aproximadamente.

#### 7.2. Protección de la intangibilidad del salario

La Ley de Contrato de Trabajo dedica un minucioso capítulo reglamentario destinado a asegurar la vigencia efectiva del principio de intangibilidad del salario. De ese modo, en sucesivas disposiciones se prescriben en detalle los medios de pago y de control administrativo, los períodos, plazos, días y horas y lugares de pago, las restricciones a los adelantos excesivos de remuneraciones, la prohibición de efectuar retenciones, deducciones y compensaciones que rebajen el monto de las remuneraciones, la taxativa enunciación de las excepciones a ese principio y los porcentajes máximos en que pueden incidir esas retenciones. La ley regula con análogo detalle el modo de instrumentar los pagos mediante recibo, sus formas extrínsecas y contenido, su eficacia probatoria, así como su indispensable relación con el resto de la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria. Finalmente, entre otras disposiciones, se hace cargo también de la protección del salario contra los acreedores del trabajador —limita hasta un máximo del 20 % fijado en el decreto reglamentario respectivo, la incidencia del embargo sobre sus remuneraciones— y contra los restantes acreedores del empleador, consagrando un sistema de privilegios de los créditos laborales en la quiebra, concurso preventivo o concurso civil del empleador.

Finalmente, debe señalarse que la ley 23.742 sancionada en las postrimerías de 1986, crea el Fondo de Garantía de Créditos Laborales concebido para atender el pago de salarios e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores en caso de imposibilidad de pago por parte del empleador, régimen que ha de financiarse con aportes de los empleadores del 0,5 % de las remuneraciones de los trabajadores bajo su dependencia y un 3 % de las sumas que abonaren por cualquier concepto los empleadores como consecuencia de una acción judicial o un reclamo administrativo. Esta ley no ha sido reglamentada y, en consecuencia, según sus propias disposiciones no ha entrado todavía en vigencia.

### III. La contratación laboral y los despidos

#### 1. Libertad de contratación

El ordenamiento legal se caracteriza por la amplia libertad del empleador en la elección y contratación de trabajadores, para lo que no se requiere la intervención de dependencia oficial alguna. Sin perjuicio de ello, algunos convenios colectivos han prescripto la obligación de celebrar concursos u otras exigencias reglamentarias para la promoción de trabajadores o la cobertura de vacantes.

Las agencias de colocación de carácter lucrativo están prohibidas, con excepción de aquéllas que tienen por objeto la colocación de trabajadores para prestar servicios eventuales. Estas últimas se encuentran sometidas a un restrictivo —en la letra— sistema de registro y control; pese a ello, sorteando de modo masivo y generalizado tales restricciones, esas agencias han proliferado desmesuradamente, existiendo hoy unas 270 registradas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mientras un número difícil de determinar opera en la clandestinidad.

#### 2. Los contratos temporales

El régimen legal argentino en materia de duración del contrato de trabajo descansa sobre el principio de continuidad o conservación del contrato de trabajo y, de consiguiente, localiza su preferencia sobre el contrato de duración indefinida. En ese marco, los contratos temporales sólo son admisibles cuando encuentran fundamento en circunstancias de carácter objetivo exteriorizadas en las modalidades de las tareas o de la actividad (contrato a plazo fijo) o en servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento (contrato de trabajo eventual).

En todo otro supuesto del que no resultaren las circunstancias objetivas descriptas, se entenderá (se considerará «de jure») que el contrato ha sido celebrado por tiempo indeterminado.

El contrato por obra terminada (el que «comienza y termina con la rea-

lización de la obra, la ejecución del acto o prestación de servicios para el que fue contratado el trabajador») es asimilado por la ley en requisitos —transitoriedad y extraordinariedad— y efectos jurídicos al contrato de trabajo eventual.

Como manifestaciones adicionales del principio de conservación del contrato, la ley establece que la formalización de contratos a plazo en forma sucesiva que no obedezcan a exigencias objetivas de las propias tareas o de la actividad, les convierte en un contrato por tiempo indeterminado. De modo análogo se impone a las partes la obligación de preavisar entre uno y dos meses antes del vencimiento del contrato a plazo fijo cuando éste tiene una duración superior a un mes; se entenderá que aquella parte que omitiere hacerlo acepta la conversión del contrato como de plazo indeterminado.

La ruptura «ante tempus» del contrato a plazo fijo dispuesta por el empleador da derecho al trabajador al resarcimiento de los daños y perjuicios que hubiere sufrido, determinados de conformidad con los criterios provenientes del derecho común, además de la indemnización por despido que de acuerdo al régimen general le corresponde. La extinción del contrato a plazo fijo menor de un año íntegramente cumplido en el que se hubiere satisfecho también la obligación de preavisar, no genera derecho del trabajador a la percepción de indemnización alguna, al igual que en el caso del contrato de trabajo eventual extinguido por cumplimiento del objeto de la contratación. Si en cambio el contrato a plazo fijo ha tenido una duración superior a un año y aún cuando se hubiere cumplido íntegramente y satisfecho la obligación de preavisar, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la que se encuentra prevista para el caso de despido sin causa.

#### 3. Los despidos

##### 3.1. El despido sin justa causa

Reglamentando la disposición constitucional («las leyes... garantizarán al trabajador... protección contra el despido arbitrario»), la Ley de Contrato de Trabajo ha establecido un régimen de estabilidad relativa que reconoce la inmediata eficacia extintiva y consiguiente validez del despido «ad nutum» (o de aquél en que no se acredita la causa invocada) en el contrato por tiempo indeterminado, como resulta del cual el trabajador se hace acreedor a una indemnización por «antigüedad» o «despido» que se determina cuantitativamente a razón de una vez su mejor remuneración mensual normal y habitual por cada año de antigüedad en el empleo o fracción de año mayor de tres meses.

Mientras dicha base indemnizatoria mensual no puede ser superior a tres veces el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el total de la indemnización no puede en su conjunto ser inferior a dos veces su mejor remuneración mensual.

El sistema se completa con el derecho del trabajador a ser preavisado del despido con uno o dos meses calendario de antelación —según que su antigüedad no exceda o sea superior a cinco años— o en su defecto a percibir una indemnización sustitutiva del preaviso equivalente a la remuneración que le correspondería durante el plazo de preaviso omitido.

La ley argentina no regula ni reconoce legitimidad al período de prueba. De ese modo, el trabajador que celebre un contrato por tiempo indeterminado goza teóricamente desde el primer día de su vinculación del régimen de protección contra el despido sin causa establecido por la ley. Sin embargo, si bien desde entonces tiene derecho a ser preavisado en caso de despido (o, en su defecto, como vimos, a percibir la indemnización sustitutiva), no se hará acreedor a indemnización por despido si no acredita haber alcanzado al menos una antigüedad de tres meses en el empleo.

Fácil será advertir que en cuanto se exceda ese término mínimo, el criterio de fijación del monto indemnizatorio mínimo —dos meses de su mejor remuneración— así como la forma de determinar el preaviso favorece en términos relativos a los contratos que han tenido más corta duración. Correlativamente, el tope máximo impuesto a la base mensual (tres salarios mínimos, vitales y móviles) reduce de modo sensible el costo del despido en los contratos de más extensa duración.

### 3.2. La justa causa de despido

Constituye justa causa de despido, que releva al empleador de la obligación de preavisar o indemnizar en su sustitución, así como de pagar indemnización por antigüedad o despido la «inobservancia... de las obligaciones (del contrato) que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación», según valoración que el juez efectuará «prudencialmente» y teniendo en consideración «...las modalidades y circunstancias personales en cada caso» (art. 242 L.C.T.). Si quien incurriere en inobservancia contractual que reuniera esos requisitos fuere el empleador, el trabajador tendrá derecho a denunciar el contrato —despido indirecto— haciéndose acreedor a la indemnización sustitutiva del preaviso así como a la indemnización por antigüedad. En uno u otro caso, la decisión de extinguir el contrato de trabajo por causas imputables a la otra parte deberá comunicarse por escrito «...con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato» (art. 243 L.C.T.).

### 3.3. Despido por causas económicas

Si el empleador produjere despidos invocando causas económicas (falta o disminución de trabajo no imputable al empleador o fuerza mayor) y las acredite, los derechos indemnizatorios de los trabajadores despedidos se reducirán a una indemnización equivalente a la mitad de la prevista legalmente para el despido sin causa, además del preaviso. En tales casos, el

despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad, y dentro del personal ingresado durante el mismo semestre deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterare el orden de antigüedad (art. 247 L.C.T.).

Antes de producir estos despidos, y con una anticipación no menor a diez días, deberá el empleador comunicar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social su decisión en tal sentido, así como las causas y circunstancias de la medida, con el objeto principal de procurar fórmulas de solución que limiten su costo social (Dec. 638/88). Sin embargo, el incumplimiento de tal obligación sólo configura una infracción administrativa y no compromete la validez de los despidos que se hubieren adoptado sin ese recaudo ni la reducción indemnizatoria prevista para este supuesto.

Como se advierte, la ley no establece procedimientos ni mecanismos de gestión colectiva previos a la adopción de despidos por causas económicas. Estos cobran inmediata eficacia, quedando sujeto a ulterior debate judicial sólo la efectiva ocurrencia de la causal invocada —falta o disminución de trabajo no imputable al empleador o fuerza mayor— y la consiguiente legitimidad de la reducción a la mitad de la indemnización por despido. La jurisprudencia ha interpretado de modo restrictivo los extremos requeridos por la ley, de modo que difícilmente resida en ellos la aptitud de dar respuesta a supuestos de incorporación de nueva tecnología o procesos de reconversión industrial.

### 4. Consideración final

En la evaluación del régimen jurídico argentino de la contratación temporal y del despido, no podrá dejar de tomarse en cuenta la inexistencia de un sistema orgánico de cobertura del desempleo, las elevadas tasas de desempleo y subempleo (superiores al 6 % y al 8 % respectivamente) que se registran en la actualidad, la insuficiencia manifiesta de las prestaciones que brinda un régimen jubilatorio carente de recursos y virtualmente en quiebra, y los bajos niveles salariales que frustran toda estrategia de previsión individual.

Convendrá señalar también que la hipotética rigidez que podría atribuirse al régimen de contratación temporal viene neutralizada en los hechos, entre otros factores, por el ya denunciado crecimiento y desmesurada proliferación de las agencias de colocación temporaria que se han constituido en los últimos tiempos en un relevante factor de precarización del empleo mediante práctica muchas veces fraudulentas.

#### IV. Las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios

##### 1. El modelo sindical

###### 1.1. Su marco jurídico

La Constitución Nacional garantiza los trabajadores «organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial»; el reconocimiento a «los gremios» de los derechos de huelga, negociación colectiva, protección de sus representantes gremiales y acceso a los medios de composición de los conflictos completa desde la norma fundamental un marco adecuado para un sistema de relaciones colectivas basado en los principios de libertad, democracia y autonomía colectiva.

Sin embargo, no nos parece que esos valores se encuentren plenamente realizados en el modelo de organización y acción sindical imperante hoy en la Argentina. El movimiento sindical conserva hasta hoy el diseño que recibiera del primer ordenamiento efectivamente vigente en el área sindical (Dec. ley 23.852/45), modelo del que no se apartaran en lo esencial las posteriores leyes 14.455 (año 1958, gobierno del Presidente Frondizi), ley 20.615 (gobierno peronista del período 1973/76), la ley «de facto» 22.105 del año 1979 y aún la nueva ley 23.551 sancionada durante el presente período constitucional, fruto del efímero acuerdo entre el gobierno radical y un gravitante sector del sindicalismo ortodoxo. Sólo el Decreto 9270/56, dictado por el gobierno militar que en 1955 depusiera el peronismo, intentó quebrar semejante esquema; su corta vigencia y, principalmente la consolidada vigencia del modelo anterior frustraron su propósito.

A nuestro modo de ver, las notas tipificadoras del régimen de organización sindical imperante hoy en la Argentina son las siguientes:

a) **Unidad sindical impuesta por la ley.** Si bien desde una perspectiva teórica la ley reconoce el derecho de los trabajadores de «constituir libremente y sin necesidad de autorización previa» cuantas asociaciones sindicales estuviere en su voluntad formar, reserva el goce y ejercicio de la «personería gremial» sólo a aquella que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, para lo cual debe contar con el mayor número promedio de afiliados cotizantes y afiliar a no menos del 20 % de los trabajadores que intenta representar.

Las entidades que cuentan con personería gremial son las únicas que pueden defender y representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, negociar colectivamente (no sólo los convenios colectivos con eficacia «erga omnes»), ejercer el derecho de huelga y consecuentemente intervenir en los procedimientos de composición de los conflictos, administrar las obras sociales del sistema institucionalizado de ese área financiado por aportes obligatorios de los trabajadores y empleadores, colaborar con el Estado y participar en los organismos públicos de planificación y control, exigir de los empleadores el cumplimiento de su obligación de actuar como agentes de retención de las cuotas de afiliación sindical y contribuciones

de solidaridad (que sólo estos sindicatos pueden pactar en los convenios colectivos), gozar de la protección de sus representantes sindicales dentro y fuera de la empresa y beneficiarse de las exenciones impositivas establecidas por la ley. Los restantes sindicatos (simplemente inscriptos) en tanto exista en su ámbito una entidad con personería gremial, sólo pueden representar los intereses individuales de sus afiliados, promover la formación de cooperativas y mutuales, el perfeccionamiento de la legislación, la educación general y la formación de los trabajadores, imponer cotizaciones a sus afiliados (que no podrán ser retenidas en la fuente) y realizar asambleas sin necesidad de autorización previa.

Poco cuesta advertir que si ya existe una entidad con personería gremial, el derecho a constituir otras asociaciones sindicales con el solo requisito de la simple inscripción en un registro especial es meramente hipotético y formal. Ninguna posibilidad de competir por una mayor representatividad tiene el sindicato simplemente inscripto que no puede desarrollar actividad sindical alguna (representación colectiva, negociación y huelga), que soporta un régimen patrimonial comparativamente asfixiante y que poco o nada puede ofrecer en cotejo con el imponente régimen de obras sociales sindicales financiado con aportes obligatorios del 7,5 % (próximamente 9 %) de todas las remuneraciones que percibe en el país el sector asalariado. No es justo denominar a ese régimen, como se pretende, de «unidad promocionada»; así concebido, la unidad viene férreamente impuesta por la ley.

b) **Rígida concentración sindical.** No basta decir que estamos en presencia de un régimen de sindicato único impuesto por la ley en cada ámbito territorial y funcional. La ley procura además estimular, consolidar y, en su caso, preservar un proceso de máxima concentración sindical, negando acceso a la personería gremial a los sindicatos de empresa así como a los sindicatos de oficio, profesión o categoría, cuando preexistiere un sindicato de actividad abarcando el ámbito en que aquéllos pretendieren exteriorizarse. Dicho de otro modo, existiendo un sindicato de actividad cuya personería gremial le defiera la representatividad de los trabajadores de ese ámbito, ningún sindicato de empresa, oficio, profesión o categoría involucrado en esa actividad y en ese ámbito podrá lograr el reconocimiento de la personería gremial, por intenso que fuere el grado de su representatividad medido en cantidad y proporción de trabajadores afiliados, y por escasa o nula que fuere la representatividad —medida en esos mismos términos— del sindicato de actividad en relación a los trabajadores de esa empresa, categoría, oficio o profesión.

En la misma línea concentradora opera la limitación del otorgamiento de la personería gremial a las federaciones y confederaciones «más representativas» cuando en realidad estas entidades de segundo y tercer grado no exteriorizan entre sí relaciones de mayor o menor representatividad sino de distinta representatividad; cada una de ellas tiene en realidad la representación que le brindan las entidades de grado inferior adheridas, que por el propio sistema sindical unitario tiene necesariamente ámbitos distintos y por ende no comparables.

c) **Alto grado de reglamentarismo legal.** La concreción de un régimen unitarista y centralizador impone necesariamente una elevada tasa de reglamentarismo legal que lleva a individualizar los tipos de asociaciones sindicales admisibles, requisitos para la afiliación y desafiliación, la minuciosa previsión de los contenidos estatutarios, la reglamentación de la composición de los órganos de dirección y de administración, condiciones para postularse e integrarlo, criterios eleccionarios, duración de los mandatos, tipos de asambleas y congresos, requisitos para su convocatoria, facultades, requisitos reglamentarios para la simple inscripción y el otorgamiento de la personería gremial, facultades excluyentes de los sindicatos que cuentan con esta última y residuales de los que están simplemente inscriptos, disputas de personería, normas para el asociacionismo de segundo y tercer grado, composición y administración del patrimonio, reglamentación de la protección sindical en la empresa y su tutela, prácticas desleales, criterios y límites para la intervención administrativa, garantías judiciales, etc. El decreto reglamentario exagera hasta el casuismo esa fertilidad reglamentaria; es que el reglamentarismo unitarista y centralizador abre inevitablemente el camino a un reglamentarismo compensatorio y garantista que procura asegurar en ese marco —no siempre exitosamente— el ejercicio efectivo de las libertades sindicales individuales y la gestión y desenvolvimiento democráticos del sindicato en su vida interna y en su acción externa.

d) **Marcado intervencionismo estatal.** Ese alto grado de reglamentarismo legal, expresión primaria y crítica de acusado intervencionismo legislativo induce a su vez un intervencionismo administrativo correlativamente acentuado —particularmente en la etapa de formación, inscripción, obtención, disputa o pérdida de la personería gremial— que ha servido una y otra vez para privilegiar o postergar pretensiones sindicales de diverso grado de legitimidad en función de consideraciones de carácter político o simplemente sectario. Ello sin mengua de las alternativas legales de intervención en otras instancias de la vida y acción del sindicato, como las relativas al control del cumplimiento de disposiciones legales, estatutarias o administrativas, control patrimonial, encuadramiento sindical, proceso y procedimientos electorales, etc.

Formas tan pronunciadas de intervencionismo legislativo y administrativo, demandan como indispensable contrapartida y garantía de legalidad un correlativo intervencionismo judicial, tampoco conveniente cuando deviene excesivo, desde una perspectiva de acción sindical autónoma y libre.

e) **Representación sindical única de los trabajadores en la empresa.** La representación sindical en la empresa es a su vez única representación en ella de los trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato. Esa representación se encuentra a cargo de los «delegados de personal» y «comisiones internas» (expresión colegiada del conjunto de aquéllos), cuyos integrantes deben ser en su totalidad afiliados al sindicato con personería gremial actuante en la empresa; no obstante ello, concurren a su elección mediante voto directo y secreto tanto los trabajadores afiliados como los no afiliados al sindicato. Su mandato no podrá exceder de dos años y puede ser revocado no sólo por sus propios mandatos sino también por «determinación

votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical» (art. 42 Ley 23.551). De ese modo, los trabajadores no afiliados, aún hipotéticamente mayoritarios, no sólo carecen de representación y defensa ante el empleador si no eligen para ello candidatos afiliados al sindicato, sino que además deben soportar que sin su concurso ni participación el sindicato revoque el mandato de los delegados de personal que ellos eligieron.

Los delegados de personal integrantes de comisiones internas gozan de estabilidad absoluta en el empleo y por consiguiente no pueden ser despedidos, suspendidos ni se les pueden modificar sus condiciones de trabajo si no mediare resolución previa que los excluya de la garantía, por todo el tiempo de duración de sus mandatos y un año más posterior a su finalización.

## 1.2. Estructura sindical

En ese marco jurídico, se ha estructurado un movimiento sindical compuesto por mil cuatrocientos dos entidades de primer grado (sindicatos y uniones), setenta y cinco de segundo grado y tres confederaciones sectoriales (trabajadores del transporte, obreros y empleados municipales, trabajadores de la educación), conjunto que culmina en una única central sindical (Confederación General del Trabajo). Fácil es advertir el diseño piramidal que exhibe el sindicalismo argentino, en el que la significación relativa de las organizaciones de base más amplia se pone de manifiesto en el hecho de que el 7 % de las entidades de primer grado agrupan al 75 % de los trabajadores sindicalizados mientras que otro 74 % de dichas entidades reúnen en conjunto apenas al 8 % de los trabajadores sindicalizados.

En el seno de esa estructura, y en correspondencia con la tendencia concentradora del régimen jurídico histórico, se registra una decisiva presencia mayoritaria de sindicatos de actividad, rama de producción o «verticales», un número menor de sindicatos de oficio, profesión, categoría u «horizontales» y uno aún más reducido de sindicatos de empresa.

El movimiento sindical argentino muestra una elevada tasa de sindicalización (en torno del 50 % del total de asalariados, con porcentajes aún superiores en la industria y en los servicios prestados por empresas del Estado) en cuya conformación incide de modo relevante el manejo de las obras sociales confiado a los sindicatos con personería general.

Corresponde destacar, finalmente, que el movimiento sindical argentino exhibe una mayoritaria identificación con el Partido Justicialista, en relación al cual con frecuencia exterioriza conductas de militante pertenencia, lo que amén de llevarle muchas veces a privilegiar en su accionar consideraciones prevalentemente partidistas antes que sindicales o aún político-sociales, deviene particularmente incompatible con el régimen de sindicato único impuesto por la ley y la necesidad de garantizar en ese marco la libertad de pensamiento, expresión y acción política de cada trabajador.

## 2. La representación empresarial

A diferencia de cuanto sucede en el área sindical, no existe en la Argentina una norma que regule de manera especial el asociacionismo de los empleadores de cara a las relaciones colectivas del trabajo. Su funcionamiento queda, por tanto, enmarcado en el régimen común de las asociaciones civiles y lo que dispongan sus respectivos estatutos. Como excepción a esta tendencia, cabe recordar la sanción en 1953 de la ley 14.295 centralizando la organización del asociacionismo empresarial con aportaciones obligatorias a través de un esquema que procuraba corresponder al de los trabajadores; derogado dos años más tarde, tuvo otro efímero refloramiento hacia 1974 cuando el Gobierno de entonces privilegió nuevamente la centralización del sector empresarial a los fines de la formalización de la llamada Acta de Compromiso Nacional —suerte de Pacto Social con intervención estatal— rápidamente abandonada dos años más tarde.

Precisamente porque su estructuración responde a la libre voluntad asociativa no es posible referirse a un tipo único de organización. Las hay de alcance nacional, regional y local; en algunos casos ordenadas en forma piramidal (confederaciones, federaciones y asociaciones o cámaras de base) y en otros bajo el exclusivo signo de las entidades de primer grado para buscar su símil sindical. Prácticamente todas las actividades económicas tienen, bajo distintas formas organizativas, más de una expresión asociativa-empresarial, trátese de la industrial, el agro, el comercio, la construcción, la banca, etc.

El tema laboral —comprensivo del de la seguridad social— es sólo una de las varias cuestiones que concitan la atención de estas entidades junto a la problemática propia de su respectiva área económica (régimen de precios, tributos, importación y exportación, etc.). Frecuentemente son convocadas por el Gobierno para la concertación de decisiones políticas en ese campo, en función de un criterio de mayor representatividad, a veces tácito y otras expreso como cuando participan en ciertos cuerpos tripartitos con misión normativa donde el instrumento legal que los regula exige esa calificación de la representación. A título de ejemplo de estos últimos, y en lo que a las relaciones del trabajo respecta, cabe citar el Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil y la Comisión Nacional de Trabajo Agrario que se ocupa de la determinación de los salarios y demás condiciones laborales de los trabajadores rurales. Asimismo, la integración de la representación argentina a la Confederación Anual de la O.I.T. Baste recordar en ese aspecto que un representante empleador argentino ocupa una plaza titular en el Consejo de Administración de esta organización, y que la Organización Internacional de Empleadores (O.I.E.) reconoce a la Unión Industrial Argentina como representante del empresariado argentino.

A su vez numerosos organismos del sistema de la Seguridad Social prevén la integración de su conducción con representantes del empresariado *pari passu* del sector laboral; no obstante que aún continúan a cargo de interventores del poder público, las declaraciones oficiales están contestes en normalizarlos en ese sentido.

La ausencia de una organización centralizada de las fuerzas empresariales no ha impedido que las diversas entidades de cúpula de cada sector coordinen su actividad en un determinado tema adoptando una postura común. Este modo de acción gremial empresarial se ha utilizado últimamente de manera cada vez más frecuente y dado lo notorio de su composición se suele identificar a la formación con el número de las entidades que la integran («el grupo de los 8», «de los 17», etc.).

Por último, cabe señalar que las normas que regulan la negociación colectiva, fijan algunas pautas para la identificación del peso relativo con que cuenta cada entidad empresarial integrada al frente patronal en el ámbito de una determinada Comisión Negociadora. Por lo común no son ya las organizaciones de cúpula (salvo cuando se trata de organizaciones unitarias sin estructura piramidal), sino las federaciones o aún las propias cámaras empresariales las que asumen el rol negociador, puesto que en este terreno se impone la especificación de los intereses económicos al igual que ocurre del costado sindical.

## V. La negociación colectiva y los conflictos del trabajo

### 1. La negociación colectiva

#### 1.1. Su marco jurídico

La ley de convenios colectivos de trabajo (ley 14.250 modificada por la ley 23.545) consagra el efecto «erga omnes» de los que han sido homologados, de conformidad con los alcances de la representación reconocida a las partes negociadoras. En el caso de la parte sindical, esa representatividad viene ya definida por el acto de otorgamiento de la personería gremial, en el que invariablemente se circunscriben sus alcances; recuérdese que sólo los sindicatos con personería gremial (normalmente únicos en cada ámbito) pueden celebrar convenios colectivos en los términos de la legislación vigente. La representatividad del sector empleador, en cambio, es calificada en cada caso por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al que corresponde en cada concreta unidad de contratación atribuir o reconocer la aptitud representativa empresarial y establecer sus alcances.

También es atribución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitir el acto administrativo que dispensa la homologación, para lo cual debe someter al proyecto de convenio a sendos contralores de legalidad y oportunidad; este último le impone verificar que la puesta en vigencia del convenio no «...afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores» (art. 4 ley 14.250).

Una vez homologado, el convenio colectivo se publica —lo hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los diez días o lo harán luego las partes— y se registra en el mismo departamento de Estado.

Fácil es advertir entonces que también el marco legal de la negociación

colectiva incorpora una muy alta dosis de intervencionismo estatal; corresponde señalar, no obstante, que desde la reinstalación del régimen de libre negociación colectiva —enero de 1988— el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no ha denegado la homologación a ninguno de los acuerdos salariales que le han sido sometidos con ese fin.

Las cláusulas de los convenios colectivos deberán «ajustarse a las normas legales» o, en todo caso, establecer condiciones más favorables a los trabajadores, reconociéndose como unidad de comparación a tal efecto a cada una de las «instituciones del derecho del trabajo» (conglobamiento orgánico o por instituciones); las condiciones de trabajo establecidas en tales cláusulas se mantendrán en vigencia aún luego de vencido el plazo del convenio, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención que las reemplace.

### 1.2. Estructura convencional

El fuerte contenido centralizador del régimen sindical se reproduce y exagera en el ámbito de la negociación colectiva. En la última ronda negociadora celebrada en 1975 —desde poco después (mayo de 1976) por decisión del gobierno «de facto» quedó suspendida la actividad negociadora hasta su reciente reimplantación en enero de 1988— se concertaron un total de 623 convenios colectivos, de los cuales sólo 167 invisten el carácter de convenios de empresa, mientras que los 456 restantes están registrados como convenios de actividad, incluyéndose en ellos también los convenios horizontales (categoría, oficio o profesión) que exceden el ámbito de una empresa determinada; entre estos últimos, 427 pertenecen al sector privado y de ellos, 189 tienen alcance nacional involucrando en su ámbito 5.217.774 trabajadores que representan más del 75 % de la población asalariada. Asimismo, convendrá destacar que del total de convenios (623) sólo 97 (el 15,56 %) alcanzan a dar cobertura a 6.000.000 de trabajadores (87 % del total de la población asalariada).

La Administración Pública Central se encuentra aún al margen de la negociación colectiva hasta tanto se sancione un régimen específico (art. 1.º, ley 14.250 t.o. decreto 108/88); a tal efecto la ley que ratificó el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo estableció un plazo que vence en enero de 1989 dentro del cual el Poder Ejecutivo deberá elevar al Congreso de la Nación un proyecto de ley relativo a la negociación colectiva en el sector público. Mientras, están alcanzados por el régimen de la negociación colectiva las empresas y sociedades del Estado, las sociedades mixtas con participación estatal mayoritaria, las entidades financieras estatales o mixtas, así como algunos entes descentralizados o autárquicos que fueron sometidos por acto expreso a ese régimen. Del total de convenios celebrados en 1975, 88 pertenecen al sector público.

### 1.3. La negociación colectiva, hoy

Si bien durante los últimos años del gobierno «de facto» y primeros del gobierno constitucional que asumiera en 1983 se registró una no desdeñable actividad negocial irregular o extraestatutaria en materia salarial, así como algunas formas de negociación restringida mediante «bandas salariales», la negociación colectiva se reinstaló en plenitud recién en enero de 1988. Hasta hoy, esta nueva ronda negocial que reproduce el modelo histórico de negociación colectiva fuertemente centralizado, vertical y por actividad, ha dado frutos muy magros; virtualmente sólo se han alcanzado acuerdos de «recomposición salarial» que se revisan mensual o bimestralmente en razón del crítico proceso inflacionario que en el período septiembre 1987-agosto 1988 alcanzó niveles superiores al 400 % anual. La reimplantación de la negociación colectiva y la concreción de esos acuerdos no han logrado discontinuar el proceso de deterioro de los salarios reales; los de la industria, por ejemplo, habrían sufrido en lo que va del año 1988 un menoscabo superior al 8 %.

El Poder Ejecutivo Nacional ha puesto recientemente en ejecución un nuevo plan antiinflacionario, procurando —con poco éxito hasta ahora— persuadir a los sindicatos de la conveniencia de plantear la negociación en términos de la inflación prevista, y no de la inflación transcurrida.

## 2. Los conflictos del trabajo

### 2.1. El marco jurídico de la huelga

El derecho de huelga reconocido a los «gremios» por la Constitución Nacional no ha sido hasta hoy objeto de reglamentación legal.

Ha sido la jurisprudencia la que ha ido fijando criterios no siempre pacíficos en torno de las medidas de acción directa y sus recaudos de legitimidad. De ese modo, se ha pronunciado mayoritariamente en el sentido de que sólo los sindicatos con personería gremial están habilitados para declarar la huelga (aún cuando existen también precedentes importantes en sentido contrario), excluyendo la legitimidad de las huelgas con fines políticos o no profesionales, o descalificando ciertas huelgas de solidaridad de las que ha dicho, sin embargo, que no son lícitas o ilícitas por sí, sino en relación a los hechos y personas con quienes se practica la solidaridad y las circunstancias en que son ejercidas.

Es opinión generalizada que la cláusula de paz debe entenderse implícita durante el plazo de vigencia del convenio colectivo (deber relativo de paz), salvo el advenimiento de un cambio extraordinario de sus circunstancias. Se ha debatido también la legitimidad de ciertas modalidades del ejercicio de la huelga y de otras medidas de acción directa, registrándose pronunciamientos encontrados acerca de la legitimidad de los paros parciales o de los de brazos caídos; en oportunidades se ha admitido la licitud de estos últimos si se ejercitan en forma pacífica y no se opone resistencia a una

orden de desocupar los lugares de trabajo emanada del empleador. Otras medidas de acción directa como trabajo a desgano, trabajo a reglamento, retiro de colaboración, piquetes no pacíficos, etc., han sido frecuentemente descalificadas por la jurisprudencia.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en reiteradas decisiones dictadas a partir de 1962 ha atribuido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación la facultad de calificar la legalidad o ilegalidad de la huelga; el acto administrativo dictado en su consecuencia es inatacable judicialmente en relación a la dimensión colectiva del conflicto, aún cuando sí podrían apartarse de él las jueces que entienden en los conflictos individuales motivados por la ruptura de los contratos de trabajo dispuesta a raíz de la huelga, cuando el órgano administrativo hubiera incurrido en error grave, arbitrariedad o irrazonabilidad manifiestas, o falta de fundamentos.

Existe consenso en la doctrina y jurisprudencia argentinas en el sentido de que la huelga produce la suspensión de algunos efectos del contrato de trabajo y no su extinción. Claro está que la participación en una huelga declarada ilegal importa un incumplimiento de las obligaciones contractuales que, según su gravedad en el caso concreto, puede legitimar el despido justificado y consecuentemente no indemnizable del trabajador huelguista; ese efecto, por cierto, no se produce en el caso de que el trabajador participe en una huelga legal. En cambio, el carácter legal o ilegal de la huelga no altera su efecto suspensivo de la obligación de pagar la remuneración durante su ejercicio, salvo que se trate de una huelga imputable a culpa del empleador.

## 2.2. Los medios de composición de los conflictos del trabajo

El ordenamiento legal argentino prevé diversos modos de composición de los conflictos colectivos de trabajo. De ese modo, la ley 14.786 regula el procedimiento de conciliación obligatoria en los conflictos de intereses y la posibilidad de que las partes se sometan voluntariamente al arbitraje, si aquél no arroja resultados positivos. A su vez, la ley 16.936 modificada por la ley 20.638, prescribe la facultad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación de someter los conflictos de derecho y de intereses al arbitraje obligatorio.

Una y otra disposición no configuran tampoco, en modo alguno, una verdadera reglamentación del derecho de huelga. En rigor, el primero de los regímenes mencionados no constituye más que un procedimiento obligatorio previo a su ejercicio, mientras que el restante se presenta como un instrumento en manos de la autoridad de aplicación para provocar la cesación definitiva de las medidas de acción directa ya adoptadas y la prohibición de instrumentarlas en lo sucesivo en relación al conflicto que diera lugar a su intervención. Ciertamente, la transgresión de las disposiciones de estos textos conlleva, según jurisprudencia virtualmente pacífica, la declaración de la ilegalidad de la huelga.

El amplio espectro de conflictos alcanzado por la ley de arbitraje obliga-

torio — todos los de derecho o intereses que se susciten en todo el territorio de la Nación — torna sumamente dudosa su constitucionalidad debido a que restringe de tal modo el derecho de huelga que parece afectar su efectiva vigencia expresamente garantizada en el texto de la Constitución Nacional. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha rechazado hasta hoy los planteos de inconstitucionalidad que se le han formulado. Cabe señalar, sin embargo, que los gobiernos constitucionales han hecho uso sólo excepcionalísimo del arbitraje obligatorio. En cambio, se ha recurrido y se sigue recurriendo con acentuada frecuencia al régimen de conciliación obligatoria que en tanto apreja la obligación de cesar transitoriamente en el ejercicio de medidas de acción directa e impone participar hasta durante 20 días en la actividad conciliatoria, suele servir como eficaz mecanismo de enfriamiento de los conflictos que contribuye a menudo a su menos traumática composición.

## 2.3. La conflictividad laboral

En los últimos tiempos, la conflictividad laboral se ha concentrado fuertemente en el sector público, principalmente en el sector de los servicios en manos del Estado, registrándose en cambio niveles sensiblemente inferiores en el sector privado. Según un estudio llevado a cabo por la Universidad Argentina de la Empresa, en los primeros cinco meses de 1988 la participación de los diversos sectores en el total de conflictos fue la siguiente: educación, 79,42 %; industria, 6,89 %; transporte, 4,10 %; comunicación, 2,42 % y salud, 0,28 %. En ese período, según la UADE, los salarios perdidos por huelgas habrían ascendido a aproximadamente setenta millones de dólares. En 1987 se produjeron 321 conflictos en el sector público que produjeron una caída de 6.448.168 días-hombre y 290 conflictos en el sector privado con una caída de 2.521.723 días-hombre (Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, primer trimestre/88).

La elevada conflictividad en el sector público, expresión de las dificultades financieras de la Administración y de la necesidad de evitar la expansión del gasto fiscal así como de la consolidación del poder sindical en las empresas del Estado, ponen en el centro del debate laboral la cuestión relativa al mantenimiento de los servicios públicos esenciales para la comunidad y su preservación de los efectos del conflicto. Las únicas disposiciones en vigencia que se hacen cargo de esta problemática están contenidas en un decreto-ley dictado por el gobierno militar que ocupó el poder entre 1966 y 1973, que faculta a las empresas u organismos del Estado que prestan servicios públicos o de interés público a intimar a su personal a normalizar el servicio dentro de las 24 horas bajo apercibimiento de la aplicación de sanciones que pueden llegar hasta la cesantía; sin embargo, el gobierno constitucional se ha abstenido hasta hoy de recurrir a sus disposiciones a la vista de su origen y contenido autoritarios.

## VI. Reflexión final

El marco económico y social ha cambiado en la Argentina, donde fenómenos nuevos demandan nuevas respuestas. La pasada prosperidad (si alguna vez existió) ha sido reemplazada por una crisis que se agudiza día a día: alta inflación crónica, recesión, desempleo manifiesto o encubierto, precarización del empleo, segmentación del mercado de trabajo, se suman a la incorporación acelerada de nuevas tecnologías, la terciarización de la economía —en nuestro caso diferente a la terciarización postindustrial— la descentralización de las empresas y la necesidad de insertar nuestra economía en un mercado internacional cada vez más interdependiente y competitivo.

En el plano político, la sociedad argentina percibe por fin a la Democracia, al Estado de Derecho y al sistema de libertades de nuestra Constitución como un valor esencial. Lo que se traduce no sólo en la toma de decisiones por mayoría, sino en la preservación de los derechos de las minorías, en el pluralismo ideológico y aún social de la clase trabajadora y en expectativas crecientes de bienestar social alentadas por el acceso a la cultura y la información y una conciencia más profunda de la dignidad del hombre.

El sistema argentino de relaciones del trabajo no parece hacerse cargo todavía de esta realidad nueva y, por añadidura, dinámica y cambiante; no de otro modo puede explicarse la reciente sanción de las leyes sobre asociaciones sindicales y convenios colectivos, que reproducen sus precedentes de la década del 40 y del 50 como si desde entonces nada hubiera sucedido.

No es tarde, sin embargo, para emprender el camino del progreso y del cambio. La nueva era democrática en la Argentina es joven aún; el debate recién empieza.

## VII. Post Scriptum

### 1. La caída de los salarios

A partir de los primeros meses de 1989, el agudo proceso inflacionario que padece la economía argentina se exacerba, induciendo una abrupta caída del poder adquisitivo de los salarios e incidiendo negativamente sobre los niveles de desempleo abierto y subempleo (en abril de 1989 alcanzaban respectivamente el 7,7 % y 8,3 % de la población económicamente activa).

Si bien el restablecimiento de la negociación colectiva dispuesto a principios de 1988 por las leyes 23.545 y 23.546 y la correlativa derogación de la ley «de facto» 21.307 (véase 2.7.1) habían privado al Poder Ejecutivo de atribuciones en materia de fijación de salarios, la gravedad de la crisis obligó al gobierno radical en el mes de mayo de 1989 a dictar sendos decretos de emergencia aplicables en el sector público y en el privado, mediante

los cuales se impuso a los empleadores el pago adelantado e inmediato de parte del sueldo anual complementario, cuyo importe, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, sólo se hubiera hecho exigible hacia fines del mes de junio.

Por su parte, el Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil (ver también 2.7.1) produjo entre abril de 1989 y fines de junio del mismo año una rápida sucesión de ajustes del Salario Mínimo Vital y Móvil que llevó su importe de 3.500.- fijados para mayo de 1989 a 20.000.- con vigencia a partir del 1.º de julio.

Fue precisamente en aquél mismo mes de mayo de 1989 que se celebraron en el país las elecciones generales. Si bien el nuevo gobierno del triunfante Partido Justicialista (peronismo) no debía asumir sus funciones hasta el mes de diciembre de 1989, la dramática profundización de la crisis económica y social determinó al gobierno saliente a adelantar la entrega del poder, lo que se materializó el 8 de julio de 1989. Por entonces, el proceso hiperinflacionario que se había instalado en la economía argentina (en junio el Índice de Precios al Consumidor creció en más de un 100 % y en julio llegaba casi al 200 %) obligó también al nuevo gobierno a establecer mediante sucesivos decretos de emergencia el pago de adicionales remuneratorios fijos de 8.000.- para los meses de julio, agosto y septiembre de 1989 y, hacia mediados del mismo mes de julio, a imponer el pago de un anticipo de las remuneraciones que recién se harían exigibles hacia el final del mismo mes.

Mediante sucesivos acuerdos con los sectores empresarios formadores de precios, el gobierno logra a partir de agosto una pronunciada contención del fenómeno hiperinflacionario. De ese modo, el Índice de Precios al Consumidor se reduce en agosto de 1989 al 37,9 % y desciende aún más en septiembre (9,4 %) y octubre (5,6 %). Mientras tanto, empresarios y sindicatos concertaban en los convenios colectivos incrementos salariales muy superiores a los que sugería el gobierno. En efecto, mientras éste aconsejaba la pactación de aumentos no mayores al 15 % para regir hasta marzo de 1990, los acuerdos colectivos desbordaron en todos los casos muy ampliamente esas expectativas, alcanzando niveles superiores al 60, 70 y en algunos casos hasta el 100 %.

Nuevas presiones inflacionarias se desatan a partir de fines de noviembre obligando una vez más al gobierno a imponer mediante decretos de emergencia sucesivos adicionales remuneratorios acumulativos (28.570.- y 23.808.-) para el sector público y privado, con vigencia para los meses de diciembre de 1989 y enero, febrero y marzo de 1990. Simultáneamente vuelven a convocarse a las comisiones negociadoras para revisar los salarios básicos de los convenios colectivos.

Cabe señalar, finalmente, que el Salario Mínimo Vital y Móvil no fue objeto de ajuste alguno desde la asunción del gobierno justicialista, criterio que el Ministerio de Trabajo pretendió justificar en la circunstancia de que el proceso de actualización salarial se venía materializando sobre los salarios básicos fijados en los convenios colectivos de trabajo, lo cual hacía innecesario operar sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil.

## 2. Emergencia Económica y Reforma del Estado

Mientras tanto, en agosto de 1989, el Poder Legislativo sancionaba la ley 23.696 de «Reforma del Estado» y poco después la ley 23.697 de «Emergencia Económica». Uno y otro ordenamiento contienen disposiciones relativas a las relaciones de empleo en el sector público, vinculadas con los objetivos centrales de privatizar total o parcialmente o liquidar empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas pertenecientes total o parcialmente al Estado Nacional, racionalizar el funcionamiento del sector público y la utilización de los recursos humanos que en él se desempeñan y mejorar los niveles de eficiencia y productividad en ese sector.

En ese marco, entre otras disposiciones, la ley de Emergencia Económica, autoriza al Poder Ejecutivo Nacional a disponer la baja del personal de la Administración Pública centralizada o descentralizada designado sin concurso aún cuando gozare de estabilidad, siempre que reviste en una de las dos máximas categorías del respectivo escalafón, estatuto u ordenamiento vigente, facultad que sólo puede ejercer durante 60 días a partir de la vigencia de la reglamentación de la ley. La misma ley faculta al Poder Ejecutivo Nacional a reubicar al personal que se desempeña en los diversos ámbitos del sector público, dentro de la zona geográfica de su residencia y del escalafón en que reviste.

A su vez, la ley de Reforma del Estado faculta a los interventores de los entes, empresas y sociedades de propiedad del Estado Nacional y de otras entidades del sector público nacional de carácter productivo, comercial industrial o de servicios públicos a disponer el despido o baja del personal que cumpla funciones de responsabilidad y conducción ejecutiva así como reubicar el personal de cualquier categoría.

Tanto en los casos de las bajas autorizadas por la ley de Emergencia Económica, como de los despidos que faculta la ley de Reforma del Estado, el agente o empleado afectado tiene derecho a una indemnización equivalente a la que por despido sin causa se prevé en el régimen legal de empleo privado (L.C.T.). Cabe señalar que en la que sería la única incursión de estas leyes en el ámbito de las relaciones del empleo privado, el art. 48 de la ley de Emergencia Económica dispone la modificación del art. 245 de la ley de Contrato de Trabajo, suprimiendo el tope de tres salarios mínimos vitales y móviles que limitaba el módulo indemnizatorio mensual aplicable en el caso de despido sin justa causa. Dicho de otro modo, la indemnización por despido sin justa causa fijada en la L.C.T. será en lo sucesivo equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año, base que en consecuencia no se verá afectada por el tope antes vigente de los tres salarios mínimos vitales.

## 3. Las relaciones colectivas del trabajo

En el plano sindical, merece señalarse que tan pronto asumiera el nuevo gobierno, el sector de la dirigencia obrera más allegado a él —Mesa de Enlace— intentó desplazar a los integrantes del órgano de conducción de la Confederación General del Trabajo (única central sindical) y, en particular, a su Secretario General Saúl Ubaldini, a consecuencia de lo cual se produjo una fractura en aquella organización. Esos hechos dieron lugar a una compleja convivencia de dos entidades —C.G.T. Ubaldini (o Azopardo) y C.G.T. Andreóni (o San Martín)— signada hasta hoy por frustrados intentos reunificadores, una notable pérdida de protagonismo del sindicalismo organizado en el plano de las decisiones económicas y sociales y un gradual pero sostenida recuperación relativa del sector político-sindical liderado por Saúl Ubaldini.

En este período, en cambio, no se produjeron novedades relevantes en el perfil que caracteriza a la negociación colectiva desde su reinstalación a comienzos de 1988. Desde entonces sólo se alcanzaron a celebrar 78 convenios colectivos orgánicos (70 de ellos de actividad o sectoriales y sólo el resto de empresa) mientras las comisiones negociadoras dedicaban virtualmente todos sus esfuerzos a la concreción de acuerdos de ajuste salarial sometidos a permanente revisión como consecuencia del crítico y recurrente proceso inflacionario.

Por último, en cuanto al ámbito de las relaciones colectivas del trabajo se refiere, cabe señalar que la conflictividad laboral siguió incidiendo del modo más intenso en el sector de los servicios públicos, particularmente en el del transporte (automotor de pasajeros, ferrocarriles y aéreo). El nuevo gobierno enfrentó con dureza esos conflictos, declarando una y otra vez la ilegalidad de las medidas de fuerza que se instrumentaron en aquellos, y sometiéndolas al procedimiento del arbitraje obligatorio, que hasta entonces los gobiernos anteriores habían utilizado de modo sólo excepcional.

## 4. Proyecto de Ley Nacional de Empleo

Resta señalar que en los últimos meses, el debate laboral —notablemente ensombrecido y muchas veces hasta postergado por los embates y estragos de la crisis económica— giró principalmente en derredor del proyecto de «Ley Nacional de Empleo» elaborado en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Si bien esta propuesta contiene normas sobre aspectos generales de las políticas de empleo, regularización del empleo clandestino, procedimiento de crisis, seguro de desempleo, formación profesional y servicio de empleo, el debate se ha nutrido de sus rasgos más polémicos al abordar el capítulo que autoriza nuevas formas «flexibles» de contratación laboral (contrato por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, lanzamiento de nueva actividad, práctica

laboral para jóvenes y contrato de trabajo-formación) obviamente recogidas de la experiencia comparada y, en particular, de la legislación española. El ya añoso debate europeo de la rigidez/flexibilidad de las regulaciones laborales, instalado hace mucho menos tiempo en la reflexión de los argentinos, encuentra su primer hito normativo en este proyecto cuyo destino es por el momento poco previsible.

## Las relaciones de trabajo en América latina

por

Oscar Ermida Uriarte\*

SUMARIO: I. Introducción. II. El contexto. III. Los caracteres generales. IV. Los actores del sistema de relaciones colectivas de trabajo. V. Negociación colectiva, concertación social, participación y huelga. VI. Los nuevos y futuros problemas. VII. Los desafíos.

### I. Introducción

#### 1. Propósito y plan

1. Es propósito del presente estudio, la determinación breve y sumaria de algunos caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo y las relaciones laborales en América Latina, incluyendo las principales cuestiones y tendencias que se han planteado en los años más recientes.

No se pretende hacer un análisis exhaustivo de tales asuntos, sino solamente detectar aquéllos que se presentan como estables o recurrentes y los que parecen ser novedades con viabilidades de permanencia. Para ello se adopta un enfoque comparativo y panorámico, con la intención de brindar un «vistazo» general y rápido que, al mismo tiempo, sugiera puntos para debatir y analizar con mayor profundidad.

2. A tales efectos, luego de una elementalísima descripción del contexto en el que se desenvuelven las relaciones laborales y el Derecho que las reglamenta (II), se procura indicar los caracteres generales que el Derecho Laboral y el sistema de relaciones industriales ofrecen en América Latina (III). Acto seguido se pasa el análisis de los actores del sistema, es decir, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y el Estado (IV), para pasar luego a la consideración de las formas de relación entre ellos: nego-

\* Profesor de Derecho del Trabajo y Consejero Regional de la OIT en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales para América Latina.