

**LEY DE CONTRATO DE TRABAJO:
LA DEUDA CON LOS TRABAJADORES**

Héctor Recalde

Publicado en El Cohete a la luna

Septiembre 2024

Este mes se cumplen cincuenta años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo. La ley, de autoría de Norberto Centeno, fue una conquista social conforme a la cual se regularon los derechos y obligaciones de las partes de un contrato de trabajo, reconociendo la inferioridad en la que se encuentra la persona que trabaja respecto a la parte empleadora. Esta característica empírica de la relación laboral merece una especial protección para el trabajo, la cual deriva del principio protectorio contenido en el art. 14 bis de la Constitución nacional.

En este aniversario, debemos recordar que la consagración en una ley de los derechos de los trabajadores/as no fue gratuita. Fue la última dictadura militar la que, entre el 6 y el 8 de julio de 1977, secuestró, torturó, asesinó y, en algunos casos, desapareció a un grupo de abogados laboristas en lo que se

conoció como "La Noche de las Corbatas". El autor de la ley, Norberto Centeno, fue una de las víctimas junto con los abogados Salvador Manuel Arestín; Raúl Hugo Alais; Tomás José Fresneda y Jorge Candeloro. Vaya para ellos mi homenaje.

La última dictadura cívico-militar, para ejecutar su plan económico, consideró imprescindible cercenar los derechos laborales que habían sido consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo, apenas dos años antes. La norma que modificó peyorativamente la LCT fue la regla de facto 21.297 del año 1976. Fueron 27 supresiones y 99 modificaciones. A pesar del recorte de derechos, la norma de los trabajadores, complementada con el llamado bloque de constitucionalidad — que se integra por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos de igual jerarquía— conservó su espíritu protectorio y antifraude. Cuando tuve el honor de ser legislador nacional, impulsé la sanción de leyes que recuperaron parte de los derechos cercenados.

En el corriente año, se sancionó la denominada ley Bases 27.742, con la modificación de algunos artículos y la introducción de otros nuevos, pretendiendo quebrar y desconocer el sistema protectorio.

Un examen de legitimidad respecto a las reformas introducidas nos lleva a la conclusión de que resultan a todas luces inconstitucionales. En efecto, se facilita el fraude en las relaciones laborales al momento de que terceras empresas contraten personal a los fines de destinarlo a otras empresas, sin que se las considere empleadas directas de la empresa usuaria; se introduce la figura del trabajador independiente con hasta tres colaboradores sin relación de dependencia cuando sea para

llevar adelante un emprendimiento productivo; asimismo, se introduce un período de prueba por demás extenso, que podría ser de seis meses a un año, ello implica que, si la parte empleadora finaliza el contrato durante dicho periodo, no tendrá que abonar indemnización por antigüedad, afectando la estabilidad en el empleo de la parte trabajadora. En materia de despido discriminatorio, se consagra una nueva discriminación a las y los trabajadores, al poner a su cargo la prueba del acto cuando se alegue que un despido tuvo tales connotaciones y al tarifar miserablemente la indemnización por el daño causado. También se establece que, mediante convenio colectivo, las partes puedan sustituir la indemnización por antigüedad por un fondo o sistema de cese laboral, habilitando la posibilidad de contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización, implicando que, al ser despedidos, los trabajadores dejen de cobrar una indemnización plena y pasen a recibir pagos fragmentados de carácter mensual. Del mismo modo, se limita la posibilidad de ejercer la libertad sindical al considerar como grave injuria laboral la participación activa en medidas de acción directa como bloqueos o tomas de establecimiento.

Prefiero ver este aniversario como una ineludible oportunidad para avanzar en la agenda de los trabajadores/as argentinos y, en ese sentido, vuelvo sobre la necesidad de reglamentar un derecho constitucional establecido en la reforma constitucional de 1957, que se encuentra en mora. La omisión (in)constitucional a la que me refiero lleva más de 67 años, lo que constituye, solo en el plano jurídico, un incumplimiento grave de la ley fundamental.

La Constitución establece en el artículo 14 bis que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: [...] participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección”.

En este caso, no me abocaré a la segunda parte, vale decir, no al control de la producción y colaboración en la dirección, sino exclusivamente a la participación en las ganancias de las empresas.

La participación de los trabajadores/as en las ganancias de las empresas permite establecer un mecanismo automático que asegura una mejora en la distribución del ingreso en el momento del ciclo económico donde eso es menos costoso: es decir, en momentos donde sus ganancias están aumentando. Por esta razón, el solo hecho de asegurar la participación en las ganancias garantiza a su vez una menor conflictividad distributiva, producto del mecanismo aquí previsto.

A su vez, desde el punto de vista del sector empresarial, no afecta la sostenibilidad del negocio, debido a que no se afecta la lógica de inversión de la empresa y a que, además, la empresa se ve eximida del pago cuando no obtiene ganancias. De esta manera, la participación de los trabajadores/as en las ganancias no constituye un costo para las empresas, puesto que estas no deben incurrir en esta erogación en caso de que obtengan pérdidas.

Con respecto a las ventajas de los programas de participación de las utilidades, se ha sostenido con razón que los esquemas de participación de los trabajadores/as en las ganancias tienden a incrementar la productividad de los trabajadores, aumentando a

su vez las ganancias de las empresas y, con esto, la propia suma a ser redistribuida entre sus partes constitutivas. Estudios realizados por Weitzman y Kruse (1990) muestran que existe una relación positiva entre la participación de los trabajadores/as en las ganancias y la productividad, mientras que Weitzman (1984) muestra que este tipo de esquemas puede contribuir a aumentar el empleo y a reducir presiones inflacionarias desatadas por conflictos distributivos.

Al decir de Welty, “se ha de procurar la propiedad en participación para: 1) lograr una ordenación (distribución) de la propiedad conforme a la justicia social; 2) asegurar la capitalización y la productividad económicas; 3) elevar la condición del trabajador e incorporarlo en la sociedad”. (Welty, *Catecismo Social*, p. 321; cit. en Jorge Rodríguez Mancini, *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, Concordada y Anotada*, Ed. La Ley, p. 663 y ss.)

Con respecto a la omisión (in)constitucional de este derecho, Germán Bidart Campos se ha preguntado qué ocurriría si un trabajador demandara un adicional por participación en el beneficio de la empresa donde trabaja. A nuestro criterio, el órgano judicial debería comenzar por declarar inconstitucional la mora legislativa del Congreso, y debería seguir argumentando que esa mora produce un vacío o laguna en el orden normativo que es menester integrar, con lo que, a renglón seguido, habría de resolver la pretensión intentando la solución por vía de la analogía o de los principios generales del derecho (autointegración), y de fracasarle esa tentativa, acudiendo directamente a una solución justa conforme al valor justicia (heterointegración).

En el marco de la mora del poder legislativo en reglamentar la participación de los trabajadores/as en las ganancias de las empresas, desde mi rol de diputado de la nación, en sucesivas oportunidades presenté proyectos para reglamentar este derecho constitucional. La última fue en el año 2014. El proyecto propiciaba, entre otras cosas, la creación del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias, con doce miembros, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, con participación del Estado, la CGT y los empleadores.

Implementación en la Argentina

En nuestro país tenemos dos casos notables de programas de participación en las utilidades de las empresas, que nacieron a partir de la negociación colectiva.

A inicios de 2022, asistíamos a una noticia de gran repercusión y resonancia en los medios de comunicación: los trabajadores de la productora de neumáticos Bridgestone recibirían un bono de 730.000 pesos en concepto de participación en las ganancias de la empresa. Para poner en contexto esta cifra, a esa fecha, el bono recibido por cada uno de los 1.550 empleados de la empresa con más de un año de antigüedad (desde sus cuadros gerenciales hasta los operarios de las jerarquías inferiores) era equivalente a poco más de 22 salarios mínimos. La historia del bono se remonta a la crisis económica y social que atravesó el país en el año 2001, cuando la empresa pretendía despedir trabajadores por la caída de las ventas. En ese contexto, los trabajadores aceptaron una reducción salarial a cambio de la suspensión de los despidos; los que decidieron no aceptar dicha

reducción salarial recibieron una doble indemnización. Y bajo la consigna de que “así como se les hacía pagar a los trabajadores el costo de la crisis, estos debían participar también de las ganancias de la empresa cuando los tiempos eran favorables”, sostenida por el sindicato SUTNA, se incluyó en la negociación la cláusula de participación en las ganancias de los trabajadores, formalizada e incorporada al convenio colectivo en 2006.

En el año 2015, en la misma dirección, el sindicato de trabajadores/as bancarios suscribió con la patronal una “compensación por participación en las ganancias globales del sistema financiero”.

Los casos descriptos dan cuenta del vigor de la negociación colectiva en la Argentina. No obstante, resulta necesaria la sanción de una ley para cumplir dos objetivos: por un lado, resolver el mandato constitucional, poniendo coto a la mora por parte del Poder Legislativo; y, por el otro, establecer un piso inderogable de derechos, fundamentalmente para aquellas actividades que carezcan de acción gremial robusta.

A modo de conclusión, podemos decir que el tiempo imperativo utilizado en la redacción del artículo 14 bis de la Constitución nacional no da lugar a discusión respecto del derecho de los trabajadores/as a participar en las ganancias de las empresas. Así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuando, con referencia a la Constitución, ha dicho: “Es bien sabido que esta última asume el carácter de una norma jurídica y que, en cuanto reconoce derechos, lo hace para que estos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando, como en el caso, se encuentra en debate un derecho humano. Asimismo, los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido

que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución. De lo contrario debería admitirse una conclusión insostenible y que, a la par, echaría por tierra el mentado control: que la Constitución nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último” (C.S.J.N., 14/09/2004, *in re* “Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S. A. s/Despido”).

En tiempos en los que se promueve el desconocimiento y la destrucción de los derechos sociales, los que abogamos por la dignidad de las personas que trabajan, debemos cumplir con el principio de progresividad, el cual tiene jerarquía constitucional, y avanzar en la reglamentación de este derecho constitucional para lograr, de manera definitiva, la plena efectividad e implementación de los derechos consagrados en la Constitución.

Que sirva este aniversario de la sanción de la LCT para promover políticas públicas activas que consoliden el trabajo digno y el diálogo social.
