

**Semblanza sobre la obra del Profesor Alfredo O. J. Ruprecht (1910-2014).
Segunda parte**

***Portrait of the work of Professor Alfredo O. J. Ruprecht (1910-2014). Part
Two***

José Benjamin Gómez Paz*

RESUMEN

En esta segunda parte de la semblanza sobre la obra del Prof. Ruprecht, serán abordados temas del derecho laboral referidos al trabajo de las mujeres y los niños, el ámbito de la empresa y todas las derivaciones que implican el tratamiento legislativo de las garantías al trabajador tales como las relativas a la higiene y la seguridad social como así también las organizaciones sindicales y el tratamiento normativo surgido a nivel nacional e internacional.

ABSTRACT

In this second part of the resemblance about the work of Prof. Ruprecht, issues of labour law relating to the work of women and children, the scope of the enterprise and all the derivations involving the legislative treatment of guarantees to the such as those relating to hygiene and social security, as well as trade union sands and regulatory treatment at national and international level.

PALABRAS CLAVE

Trabajo de mujeres y menores – higiene y seguridad en el trabajo –
asociaciones gremiales

KEYWORDS

*Women's and children's work – occupational hygiene and safety – trade union
associations*

I.- Familia y trabajo

Señalemos que en la extensa obra doctrinaria del Dr. Ruprecht subyace el rol valorativo de la institución de la familia; de allí que examinara en sus trabajos las dificultades de acceder a una vivienda digna de la población obrera, familias numerosas, ancianos, inválidos y madres solteras (“El concepto de familia en las leyes obreras argentinas”, revista *Gaceta del Trabajo*, año 1945 t. I, pág. 83 y ss).

Refirió a las vicisitudes por las que transitaron los inmigrantes y las migraciones internas (villas de emergencia, conventillos, casas de inquilinato)

* Exjuez Nacional del Trabajo. Profesor Consulto (UBA). Exprofesor Extraordinario Titular de Derecho Social en la carrera de Abogacía Plan Franco Argentino USAL-Université Paris I-Pantheón Sorbonne. Profesor Honorario de Seguridad Social de la Escuela Nacional de Sanidad de Madrid. Autor de numerosas obras jurídicas sobre derecho del trabajo y la seguridad social.

hasta que la familia lograra un “espacio físico total familiar y urbano”, presupuesto de estabilidad para que sus miembros puedan acceder a un empleo remunerativo.

En efecto, para constituir y sostener una familia es indispensable que el trabajador logre insertarse en el mercado de trabajo. El Estado debe crear las condiciones que torne posible esa oportunidad, es decir, como expresa la encíclica *Quadragesimo Anno*: “que se ofrezca oportunidad para trabajar a los que pueden y quieren trabajar”.

Evoca Ruprecht que entre los primeros sostenedores del derecho al trabajo se encuentra Locke (“la necesidad de trabajar implica necesariamente el derecho de poder trabajar”), cuya directriz fue receptada por la Constitución francesa de 1848 (preámbulo, I, 8); la alemana de Weimar (art. 153); la soviética (art. 118); la cubana de 1940 (art. 46); la italiana de 1947 (art. 4) y numerosos documentos internacionales.

La finalidad de subsistencia que tiene el salario se encuentra reflejado en el contenido del art. 125 (actual art. 116 LCT): asegurar alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión (“pan, techo, cultura y libertad”).

Es decir, que, a la estricta finalidad de retribución o equivalencia en las prestaciones, se suma esta misión político-social (satisfacer las necesidades del trabajador y su núcleo familiar), receptada por la Constitución nacional cuando prescribe la necesidad de establecer “condiciones dignas y equitativas” y con la obligación legal de satisfacer un “salario justo” (art. 14 bis).

Subraya el autor que, desde el prisma puramente económico, el trabajo del hombre es una actividad capaz de producir bienes o servicios cuya contraprestación (el salario) debería satisfacer las necesidades del trabajador y la de su núcleo familiar.

Es cierto que la valoración del trabajo está en función de los bienes o productos creados por el prestador de servicios, pero contemporáneamente el salario no se puede ponderar únicamente por su función económica –el precio de un bien–, sino, ante todo, por su función social de ser el medio de subsistencia de una gran parte de la población.

Al decir de Suárez González, emerge un problema político o un problema social que se torna político.

II.- Trabajo de mujeres y menores

La situación de la mujer en el mercado laboral es un tema clásico en nuestra disciplina, desde las primeras normas destinadas a regular el trabajo femenino (ley 5.291, año 1907, derogada y reemplazada por la ley 11.317, año 1924), con un alcance estrictamente proteccionista de lo que la doctrina denominó las “medias fuerzas laborales”, hasta una segunda etapa, más avanzada social y cronológicamente en que su regulación, que pretende una equiparación de su trabajo con el hombre y una igualdad no puramente formal.

La progresiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo a lo largo del siglo xx llevó a una redefinición de valoraciones sociales frente a los cambios producidos en los patrones de nupcialidad y fertilidad, en el tamaño de la familia y en el aumento del nivel educativo de la mujer que, cada vez más, le permite asumir nuevos roles sociales.

Con cita de De la Cueva, Ruprecht sostiene que las universidades están plétóricas de jóvenes estudiantes, que se desempeñan al mismo nivel que los

hombres y alcanzan, con bastante frecuencia, altos niveles de calificación profesional y prioritarios cargos directivos en el ámbito público y privado no obstante los siglos de una preparación inadecuada, por lo que la pretendida inferioridad de la mujer es un prejuicio y un mito que pertenece a un pasado que está ya olvidado.

En relación al referido cambio de valoraciones y actitudes sociales, se encuentra la igualdad entre hombres y mujeres, un derecho fundamental de los sistemas democráticos que contemporáneamente propicia la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 4.1). En nuestro ordenamiento jurídico, siguiendo la directriz del Código Político, se encuentran proscriptas toda discriminación fundada en sexo, raza, nacionalidad, religión, política, cuestiones gremiales o de edad (Convenio OIT 111, arts., 17, 81, 73 LCT).

Los logros sociales y el reconocimiento en normas supraleales, constitucionales y disposiciones legales son el resultado de la acción conjunta de los poderes públicos, agentes sociales y la doctrina científica, dado que del concepto de la igualdad formal se pasó a la igualdad real, fruto de las elaboraciones doctrinarias y reconocimiento jurisprudencial de las denominadas acciones afirmativas o positivas (art. 75, inc. 23 C.N) que tienden a compatibilizar las obligaciones familiares de la mujer con el desarrollo de su formación profesional y de acceso y movilidad laboral.

La ley de contrato de trabajo reconoce plena capacidad contractual a la mujer (art. 172); “igual retribución por igual tarea” (arts. 14 bis y 75, inc. 22 C.N; ley 23.179; Convenio OIT 100; cit.art. 172, párr. 2°), cuyo art. 172 citado reemplazó lo normado por el art. 1° de la ley 20.392. En ella, se fijaba que no se podían establecer diferencias remuneratorias entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, siendo nula cualquier disposición en contrario; compatibilidad con su rol en el núcleo familiar que prohibía el trabajo nocturno comprendido entre las 20:00 y las 6:00 del día siguiente, prohibición que se extendía desde las 22:00 a las 6:00 en los establecimientos fabriles (art. 173 LCT, norma que fue abrogada por el art. 26 LNE y consecuentemente fueron denunciados los Convenios OIT 4 y 41).

Ruprecht subraya que, en pos de privilegiar el bien jurídico tutelado (la vida, la salud y la integridad psicofísica del trabajador: arts. 75 LCT; 4°, inc. “a” y conc. ley 19.587), el ordenamiento legal veda el trabajo penoso, peligroso e insalubre (arts. 176, 200, párr. 2°, ley cit. y 8°, párr. 3° dec. 16.115/33) y prohíbe la ejecución de tareas en el domicilio de la trabajadora tras cumplir con la jornada de trabajo en el establecimiento de su empleador (art. 175).

La igualdad de derechos de los ciudadanos de ambos sexos, incluidos los extranjeros que habiten en el territorio argentino, se encuentra reconocida en la Ley Fundamental de la Nación (arts. 16 y 20) y la ley 23.179 otorgó jerarquía constitucional a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (cfr. Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966).

Los derechos específicos de la mujer receptados por la normativa legal –no como privilegios sino como medidas especiales de protección (Convenio de la OIT 111)– incluyen el reconocimiento al descanso de dos horas cuando la trabajadora cumpliera su jornada en turnos matutino y vespertino (art. 174); de licencia por embarazo por un período de noventa días (art. 177); de interrumpir la jornada con fines de lactancia, pudiendo a dicho fin valerse de las salas

maternales o guarderías infantiles (art. 179) y de suspender la prestación de servicios para brindar cuidados al recién nacido (art. 183, inc. "c") y de rescindir el contrato de trabajo, percibiendo una prestación económica a cargo del empleador (cit. art. 183, inc. "b" LCT).

El precitado Convenio 111 (1958) reconoce: a) el derecho al trabajo; b) la igualdad de oportunidades en el empleo; c) elección de oportunidades en el empleo y de profesión; d) derecho a los trabajadores de ambos sexos a la formación técnica (Convenio 57, 1939); e) igual remuneración e igualdad de trato en relación a las tareas de igual valor; f) derecho a las prestaciones de la Seguridad Social (art. 208 LCT; 6° y conc. ley 24.714; 8° y conc. LOS; 47 y conc. SIPA); g) de afiliarse a las organizaciones profesionales pertinentes "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (arts. 2°, Convenio 87; 4° inc. b. ley 23551).

Con el previo antecedente legislativo (ley 12.383) el ordenamiento legal penaliza al empleador con una indemnización agravada al despido por causa de matrimonio (art.180), beneficio que se extiende a los trabajadores de sexo masculino (fallo plenario n°172).

Similar efecto jurídico previó el legislador al despido por causa de embarazo, se presumió que la medida obedece a esta causal de origen biológico cuando la denuncia se produce en el plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores al parto (arts. 178 y 182, ley cit.).

La minoría de edad e impedimento para acceder al mercado de trabajo está fundada en la obligatoriedad de la instrucción primaria; debe recordarse que en la Capital Federal rige la ley 1420 desde el 8 de julio de 1884, cuyo art. 1° establece que la Escuela Primaria "tiene por objeto favorecer y dirigir simultáneamente el desarrollo moral, intelectual y físico de todo niño de seis a catorce años".

Como requisito del sistema federal consagrado en la Constitución Nacional, es deber ineludible de los Estados provinciales proveer la educación primaria, cuya regulación les incumbe en el ámbito de sus respectivos territorios (art. 5° C.N).

La normativa legal establecía y establece excepciones para trabajar a los menores de catorce años, cuando se inserten en empresas familiares y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas en tanto medie autorización del ministerio popular.

El fundamento de esta prohibición legal se encuentra en que, durante la minoridad, transitan por una edad de instrucción primaria, crecimiento físico, psíquico y espiritual, pero adolecen de la madurez que dará la educación, la formación profesional y la experiencia de vida.

El aprendizaje siempre fue previo al conocimiento de un oficio y el Código del Trabajo, proyectado por Joaquín V. González (1904), contempló el contrato de aprendizaje, es decir, el que se celebrara entre el fabricante y un aprendiz, cuyo objeto era aprender el arte, profesión u oficio en forma progresiva y completa.

La Ley 9.688 se refirió al salario computable al aprendiz en el supuesto de que experimentara un infortunio laboral (art. 11, párr. 3°), más fue la doctrina y la jurisprudencia las que consideraron aprendiz a toda persona que participe en un trabajo, por simple que fuere, aunque no recibiere retribución.

La ley 11.317, sobre trabajo de menores, no incluyó la figura del contrato de aprendizaje y en el art. 3º, relativo al trabajo con propósitos educativos, solo refirió a las “escuelas reconocidas por la autoridad escolar competente”.

Fue el decreto ley 14.538 (año 1944), creado por la Comisión Nacional de Educación Técnica, el que contempló el contrato de aprendizaje que tuviere como finalidad la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo previamente determinado (art. 4º).

La Ley de Contrato de Trabajo, en su redacción originaria y actual, establece que el régimen de aprendizaje y orientación profesional aplicable a los menores de 14 a 18 años estará regido por las disposiciones respectivas vigentes o que al efecto se dicten (art. 187, “in fine” LCT).

Ruprecht, con cita de Chacón-Pérez Botija, señala que las leyes laborales han debido ampliar la capacidad de los menores con relación al derecho civil fundado en: a) la facilidad de disolver el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna o muy pequeña; b) la normativa legal vigente impide la mayor parte de los abusos patronales; c) el control estatal vela por el cumplimiento del contrato durante su vigencia; d) porque el que puede cumplir totalmente un contrato, también debe poder celebrarlo y e) porque suele ser su único –o principal– medio de vida y no es posible privarlo de él.

III.- Empresa

Señala Ruprecht que el contrato de trabajo se inserta en el cuadro de una empresa, por lo que es conveniente analizar este medio, que tantas dificultades presenta para su conceptualización.

Evoca el autor que, en el campo del derecho privado, se ha visto sorprendido y conmocionado por la realidad socioeconómica de la empresa, es decir, no tanto porque ella no existiera con anterioridad, sino porque la producción en masa y la compleja fenomenología que ella determina pusieron de manifiesto su presencia y advirtieron sobradamente su importancia.

Modernamente, la empresa aparece como el eje de la organización económica actual, al extremo que sin ella no se hubiere logrado el singular fenómeno de la producción y comercialización, fenómeno que es objetivo y complejo, que abarca múltiples campos del conocimiento.

Lo cierto es que el ingreso de la noción de la empresa en el mundo jurídico debe atribuirse a los comercialistas, quienes volcaron sus afanes en la tarea aún inconclusa y lamentablemente infructuosa de elaborar una noción conceptual satisfactoria que captase la esencia del fenómeno encapsulado en la empresa.

Refirió el autor que la ciencia de la economía elaboró una noción de la empresa ajustada a su realidad, a la que considera como la organización de los factores de la producción, factores ligados concurrentemente por su destino económico.

La ciencia del derecho, en su criterio, se hallaba trabada por su agobiante confusión basada por la superlativa complejidad que presenta la empresa para el derecho, toda vez que allí convergen intereses diferentes (públicos y privados); sujetos diversos (empresarios, clientes y trabajadores) y se integra por elementos de variada naturaleza (inmuebles, muebles bienes inmateriales, etc.), sin perjuicio de que sobre su titular (empresario) recaigan derechos y deberes de distinta naturaleza. Desde la óptica de nuestra disciplina, el

Derecho del Trabajo se proyecta sobre un aspecto relevante de esta, concretamente, sobre la organización del trabajo, de allí que Ruprecht consideró que fue un acierto la definición de la empresa como organización instrumental de medios materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos (art. 5º, ley cit.).

En el IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Rosario en el año 1967, junto con el recordado Dr. Máximo Daniel Monzón sostuvieron que la organización era la idea pivote, el elemento básico y definitorio de la empresa y, como tal, es una nota extrajurídica, caracterizada por lo técnico-económico, pero cuya actuación adquiere una imponderable relevancia jurídica.

Desde la óptica del Derecho del Trabajo, en su criterio, las notas características son: a) la organización impuesta con el carácter de una necesidad, por la presencia de una pluralidad de sujetos vinculados por otras tantas relaciones de trabajo; b) la dirección concebida como la aptitud para establecer un orden determinado; c) la pluralidad de trabajadores cuyas prestaciones son organizadas según un régimen de coordinación e interdependencia y d) la idea de fin de que tal es fundante respecto de las otras notas que son, por eso mismo, instrumentales.

La organización está en la base de la empresa, en los actos preliminares, en el proceso de su creación y en cada uno de los actos de su existencia; la organización de sentido unitario de la empresa destaca el ligamen de los factores concurrentes de la producción (concurrentes en la unidad del fin) y permite señalar en el interior de la empresa, el haz de vínculos jurídicos que unen al sujeto que organiza y a los sujetos organizados.

El distinguido juslaboralista señalaba que uno de los aspectos críticos es la distinción entre empresa y establecimiento y, tras un análisis de la doctrina alemana e italiana, Ruprecht también consideró acertada la conceptualización que realizó el legislador en el dispositivo del art. 6º de la LCT.

En efecto, el dispositivo legal define al establecimiento como “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”. Se trata de un concepto específico de nuestra disciplina, es decir, del ámbito físico en el que el prestador de servicios cumple con su débito laboral.

La Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo complementa lo expuesto al sostener que los términos “establecimiento”, “explotación” y “centro de trabajo” refieren al lugar destinado a la realización de tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas (art. 1º, ley 19.587).

La reglamentación señala que la locución “establecimiento” designa la unidad técnica o de ejecución donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia de personas físicas (art. 4º, dec. 351/79).

Como consecuencia de la referida organización empresarial, la norma legal establece que el empleador debe observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo; debe también prevenir las causas de los infortunios y enfermedades del trabajo y tutelar –en general– la salud del trabajo.

IV.- Deber de previsión

Al celebrar el contrato de trabajo, el empleador pondera la calificación y los antecedentes laborales previos; el trabajador se inserta en la órbita de una organización jerárquica, cuyo débito laboral se desarrolla en un ámbito físico en el que pueden concurrir simultáneamente numerosos factores factibles de afectar su salud.

Junto con Cartolano, evoca los reglamentos tipo de Higiene Industrial y de Seguridad aprobados por la OIT y analizan los diversos factores que se dan en el ámbito laboral (recomendación 97): a) temperatura (Recomendación 120); b) ventilación; c) iluminación; d) ruido y vibraciones y e) contaminación (Convenios 148 y 155; recomendaciones 97 y 156).

Al examinar el dispositivo del art. 83 (t.o. ley 20.744), que consagró el deber de seguridad del empleador, Ruprecht expresa que las primeras disposiciones laborales se refirieron a la protección de las mujeres y de los menores, el límite de la jornada de trabajo y la ley de accidentes del trabajo.

El autor sostiene que el deber general de protección integra uno de los débitos del empleador, las que debe ejercer: a) mediante la organización racional del trabajo; b) por medio de la aplicación de sistemas de higiene y seguridad; c) por la prevención de los infortunios laborales y d) por la reparación de las incapacidades y siniestros provenientes del trabajo.

Krotoschin sostenía que el deber de previsión, en un sentido estricto (al cual conviene reducirlo), no se confunde totalmente con el principio protectorio, sino que es una emanación, mejor dicho, concreción y desarrollo de este principio con respecto a determinados aspectos de la relación de trabajo.

De allí que el recordado maestro al analizar el deber de previsión señala que no debe olvidarse que la relación de trabajo no es solo relación de intercambio, sino que sirve a fines humanistas en un sentido amplio (determinado por el art. 4, ap. 2°, LCT).

Por ello, en términos generales, el empleador debe mantener los lugares, instalaciones, maquinarias, herramientas, etc. en un estado tal que se excluya en lo posible cualquier peligro para la vida y la salud del trabajador, deber que alcanza a la organización del trabajo. Esta implica la integridad psicofísica (y también moral) del trabajador, en tanto y en cuanto la peculiaridad del trabajo lo permita.

Livellara sostiene que existe un deber bilateral de los sujetos del contrato de trabajo: a) el empleador debe adoptar las medidas y precauciones tendientes a evitar que el prestador de servicios experimente daños en su persona o en sus bienes y b) el trabajador debe cumplir con su débito laboral en condiciones de buena fe, fidelidad, diligencia, colaboración y solidaridad.

Este ha sido denominado por los autores españoles y alemanes como “deber de protección”, “deber de previsión” o “deber de seguridad”. A él, Krotoschin le atribuyó naturaleza contractual, aserto que no se discute tras su reconocimiento por el art. 75 LCT, y con fundamento en el precipitado principio protectorio se inclinó por la expresión “deber de previsión”, al que definió como “la obligación del patrono de tomar las medidas adecuadas, conforme a las condiciones especiales de trabajo para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o sus bienes”.

El deber de seguridad nace de la existencia de una relación jurídico-laboral que crea el contrato de trabajo; el complejo de normas regulatorias, no necesariamente de origen estatal, trata de prevenir los riesgos derivados del

trabajo y conseguir un desenvolvimiento más humano y racional de las relaciones laborales (Fernández Marcos).

Con criterio ecléctico, Ackerman emplea indistintamente las expresiones “deber de protección” y “deber de seguridad”, más haciendo abstracción de la designación normativa, y para acentuar su naturaleza contractual utiliza la locución “obligación de seguridad”, figura nacida de la interpretación doctrinal y jurisprudencial del dispositivo del art. 1198, párr. 1° del Código Civil.

Cabe sostener que el deber de protección es uno de los pilares que preside nuestra disciplina y encuentra su fundamento en el dispositivo del art. 14 bis de la Ley Fundamental de la Nación y en normas supralegales.

El deber de protección es una consecuencia obligada de la facultad de dirección (art.65) que ejerce el titular de la empresa (art. 5°, párr. 2°), en la que se inserta el trabajador en la órbita de una organización jerárquica (art.21), cuyo débito laboral se desarrolla en un ámbito físico, el establecimiento (art. 6°), es decir, en el que aquel ejerce control de medioambiente laboral *per se* o por medio de personal de dirección o supervisión (art. 36), durante el espacio temporal previsto por la ley (art. 1°, ley 11.544), por lo que el contenido de la protección consiste en tutelar la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador (art. 76 LCT).

Instrumentalmente este deber de protección o de previsión queda a cargo de la empresa por medio de la planificación, de la prevención, de la capacitación, y estímulo para que los trabajadores, imbuidos en la filosofía de la prevención, participen en forma activa. Deben también combatir los riesgos en su origen; proveer de equipos de protección personal a los dependientes; adaptar el trabajo a la persona; sustituir los factores peligrosos por otros que entrañen menor o ningún peligro, entre otros.

El Dr. Ruprecht adhirió a la tesitura de Krotoschin, en tanto consideraba que este deber de previsión se trata de una obligación contractual, de naturaleza jurídico-privada, siendo el dispositivo del art. 75 LCT de carácter imperativo que puede ser ampliado en beneficio del trabajador, cuya responsabilidad se extiende a los bienes que el prestador de servicios introduzca en el ámbito del establecimiento.

Como consecuencia de la referida organización empresarial, la norma legal establece que el empleador debe observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, prevenir las causas de los infortunios y enfermedades del trabajo y tutelar –en general– la salud del trabajador.

V.- Higiene y seguridad en el trabajo

El texto originario de la Ley 9.688 (1915) estableció que el Poder Ejecutivo Nacional, al reglamentar la presente ley, indicará en la Capital Federal y territorios nacionales las medidas que, con el fin de prevenir accidentes, deberán adoptarse en todo trabajo que haya peligro para el personal.

El decreto reglamentario del 14/1/1916 en el capítulo v incluyó un catálogo de medidas preventivas de higiene y seguridad en el trabajo para las industrias comprendidas en el art. 2° de la precitada ley 9.688.

En este interregno, el Congreso de la Nación sancionó numerosas normas como la prohibición de fabricar, importar y vender fósforo blanco o amarillo (Ley 11.127, año 1921); prohibió el trabajo nocturno en las panaderías (Ley 11.338,

año 1926); el art. 6° de la Ley 11.544 limitó la jornada de trabajo a seis horas diarias o treinta y seis horas semanales a quienes se desempeñaren en trabajos insalubres o en faenas de construcción, perforación o excavamiento de subterráneos o sótanos, a juicio de las autoridades sanitarias o técnicas; el decreto reglamentario de la Ley de Jornada de Trabajo contempló que cuando se alternara el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora laborada en los primeros se reputará como una hora y treinta y tres minutos (art. 8°, dec. 16.115/33) y la Ley 12.205 (año 1935) estableció que en los establecimientos industriales y Comerciales de la Capital Federal, provincias y territorios nacionales, debía proveerse de asientos con respaldo, en número suficiente a la plantilla del personal, medida que comprendía a los vehículos de transporte, ferroviarios, tranviarios, automotores, ascensores, etc., forma que fue objeto de reglamentación por dec. 85.474/1936.

El objeto tutelar del deber de protección, como se expresó, consiste en brindar los medios para proteger la vida, la salud y la integridad psicofísica del trabajador, previniendo, reduciendo, eliminando y/o aislando los riesgos propios del puesto de trabajo.

Con dicho propósito, la ley de higiene y seguridad del trabajo dispuso la creación de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuya misión es esencialmente preventiva y de asesoramiento al empleador (arts. 8°, párr. 1°, 4° y 5°, inc. "a", ley 19.587).

La OIT precisó que los Servicios de Salud en el Trabajo tienen funciones esencialmente preventivas y encargadas de asesorar al empleador, a los trabajadores, y a sus representantes acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medioambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y de la adaptación de este a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física mental (Convenio 161).

Memora Ruprecht que el auge de la Medicina del Trabajo surgió tras la SGM, pero ello no implica que no existieran precursores que habían entrevisto el efecto del trabajo en la salud del trabajador (Ramazzini, considerado el padre de la disciplina; Galeno que abordó el estudio de las enfermedades de los mineros y curtidores; Plinio el Mayor que dio nociones para combatir el polvo en las tareas, etcétera).

Desde su primer trabajo sobre "Higiene y Seguridad en el Trabajo" (año 1961), Ruprecht subrayó que los servicios de Salud Ocupacional y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, integran la estructura orgánica de la empresa, sea como servicios internos o externos, y pueden contar con más de un médico del trabajo o ingenieros del trabajo de acuerdo con el número de la plantilla y con personal paramédico y técnicos del trabajo, respectivamente.

En lo esencial el Servicio de Salud Ocupacional tiene a su cargo: a) Elaborar un programa de Medicina del Trabajo; b) Confeccionar un manual de procedimientos médicos; c) Realizar los exámenes de salud y asumir la cobertura de emergencias médicas; d) Mantener actualizado el legajo médico o de salud del trabajador; e) Llevar un registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; f) Realizar tareas de vigilancia médica tendientes a identificar eventuales situaciones de alarma epidemiológica de la población laboral; g) Comunicar a la empresa la situación de salud de los trabajadores del establecimiento, aconsejando los cambios necesarios para mejorar las

condiciones de trabajo y medio ambiente laboral; h) Notificar a la autoridad sanitaria la existencia de epidemias en el ámbito del establecimiento, etcétera.

El servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene por objeto el estudio de las relaciones y efectos que produce sobre el trabajador el contaminante (físico, químico o biológico) existente en el medioambiente laboral; eliminar o atenuar los riesgos que pudieren producir los infortunios laborales.

La misión del Servicio de HyST, en lo fundamental, es la siguiente: a) Elaborar un programa de su disciplina, en coordinación con el Servicio de Salud Ocupacional, tendente a mejorar las condiciones y medio ambiente laboral; b) Confeccionar y mantener actualizado el legajo técnico; c) Contar con los planos generales y por áreas y de los circuitos y medios de egreso de la planta industrial ante el riesgo de incendios y otras emergencias; d) Elaborar reglamentaciones, normas y procedimientos para el desarrollo del trabajo sin riesgos para la salud del trabajador; e) Controlar el cumplimiento de las normas legales referidas a las condiciones ambientales, equipos, instalaciones, máquinas, herramientas, y elementos de trabajo y prevención y protección contra riesgos laborales (v.g. incendio, explosiones, etc.); f) Especificar las características de uso y conservación de los elementos de protección personal, de almacenamiento y transporte de material; g) Redactar textos para el etiquetado de sustancias nocivas; h) Registrar en libro foliado rubricado por la autoridad competente todas las existencias de contaminante ambientales y la investigación sobre su estado, especificando el método aplicado y la frecuencia de estas inspecciones, etcétera.

En forma conjunta, ambos servicios participan de la selección del personal y de la realización de programas de capacitación en materia de HyST y de diseñar un programa anual de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

VI.- Asociaciones gremiales de trabajadores

Ruprecht sostiene que el estudio de las asociaciones profesionales puede abordarse desde una doble óptica, es decir, como filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político-social o como una institución jurídica regulada, consecuentemente, por el derecho.

Al ponderar el valor de las entidades gremiales sostuvo que si los sindicatos son el fruto natural de la realidad histórica contemporánea, que tiende a restablecer la igualdad real entre las partes en el vínculo laboral, compensando la desigualdad que media entre los sujetos del contrato de trabajo, es claro que se trata de una institución de vigencia universal más fecunda y trascendente engendrada por la sociedad humana de los dos últimos siglos.

Tan es así, expresaba Ruprecht, que, sin su amplia intervención resulta impensable –en el mundo moderno– ningún proceso pacífico, duradero y genuino de progreso social.

Examina en sus obras detenidamente los principios que son los que rigen la constitución de las entidades sindicales: de pureza, de autonomía o autarquía sindical, de especialidad, de igualdad o no discriminación.

En consonancia con ello, la normativa legal prohíbe la constitución de sindicatos en razón de ideologías políticas, credos religiosos, nacionalidad, raza o sexo. Respecto de la evolución histórica de estas asociaciones, Ruprecht señala que los autores están contestes en sostener que se

caracteriza por los siguientes períodos: a) de represión; b) de tolerancia y c) de reconocimiento.

En el primer estadio en todos los países de Europa se prohíbe la existencia de las asociaciones profesionales; en Francia fueron dictados el Edicto de Turgot y la ley Le Chapelier, norma legal que incluyó en la veda a la unión de empleadores.

En una segunda etapa, Inglaterra (1824) y Francia cuarenta años después, seguidas por otros países, toleraron su existencia (los sindicatos no eran reprimidos ni sus asociados incurrían en sanciones legales), aunque con serias restricciones, pero quedaban marginados del derecho. Finalmente, las entidades sindicales fueron admitidas y sus leyes protegieron a sus miembros y estos desarrollan su actividad, la que es reconocida por la normativa legal.

El Tratado de Versalles consagró el precitado derecho de asociación profesional que previamente había sido plasmado en la constitución de México (1917); en la efímera constitución de Alemania (Weimar, 1919); la República española (1932); Francia (1946); Uruguay (1938 y 1942); Colombia (1945); Brasil (1946); Venezuela (1947) y la República Argentina, en su reforma de 1957 a la Constitución de 1853.

En relación a sus fuentes legales, evoca el Dr. Ruprecht que la Declaración de Derechos Humanos (París, 1948), aprobada por las Naciones Unidas, establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses profesionales”. Similar principio estableció el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), la Carta Internacional de Derechos Sociales (Bogotá, 1948) y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1945).

El Convenio 87 de la OIT prescribe que los empleadores y trabajadores, sin ninguna distinción ni autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola obligación de observar sus estatutos y que “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”, convenio que fue ratificado por ley 14.932.

Señala el autor que en nuestro país no se dieron los tres períodos referidos anteriormente y que el mencionado proyecto de Ley Nacional de Trabajo de 1904 previó la constitución de asociaciones de gremios de obreros con el objeto de fomentar, desarrollar, mejorar o conservar los intereses comunes a un mismo ramo de la industria, profesión u oficio, entidades que podían obtener la personería jurídica cumpliendo los requisitos que preveía la norma.

El decreto 2669, dictado el 4 de junio de 1943, reglamentó el ejercicio de las asociaciones gremiales, dispositivo legal que incluía a trabajadores y empleadores, más posteriormente mediante decreto 23.852/43, excluyó del régimen jurídico a los empleadores.

Cumplidos los requisitos de forma para la constitución de las asociaciones (estatuto profesional, mayor número de afiliados y antigüedad en el ejercicio de actuación gremial) la autoridad laboral disponía el otorgamiento de la personería gremial. La asociación adquiría, además, personería jurídica y quedaba a cargo de la Secretaría de Trabajo su inscripción en un registro y publicación de los estatutos en el Boletín Oficial.

Es dable señalar que la Ley 14.259 (año 1954) estableció un régimen jurídico de las asociaciones gremiales de empleadores, cuerpo legal que fue

reglamentado por el decreto 19.874/54, más el 30/12/1955 fue derogada la ley citada precedentemente y desde entonces las entidades representativas de empleadores no se encuentran regidas por nuestra disciplina.

El gobierno de facto introdujo reformas sustanciales a la misma normativa legal precedente (dec. ley 9.270/56), pero con el retorno a las vías constitucionales quedó abrogada dicha norma legal que consagró una nueva Ley de Asociaciones Profesionales (Ley 14.455, año 1958).

Este último dispositivo legal fue modificado por ley 20.615 (1973), que introdujo algunas reformas importantes que la hicieron, prácticamente, un nuevo régimen legal, que a su vez fue derogada por la Ley 22.105 del 15/XI/1979, cuyo análisis fue realizado en la obra objeto de este estudio ("Asociaciones Gremiales de Trabajadores", Ed. Zavalía, año 1980).

VII.- Libertad sindical

Subraya Ruprecht que esta institución tiene una importancia fundamental, ya que se ha considerado como uno de los pilares, arma de los principios del Derecho Colectivo del Trabajo, toda vez que sin las debidas garantías sindicales las asociaciones profesionales no pueden desenvolverse libremente y, por ende, cumplir con su trascendental misión.

Destaca el autor que, si bien las libertades políticas e individuales tienen un origen anterior, esta surge recién con la consolidación de las entidades sindicales y su reconocimiento por el constitucionalismo social y muy especialmente por el Convenio 87 de la OIT y por otras resoluciones de carácter universal o interamericanas.

Esta libertad se manifiesta en dos sentidos: uno individual y otro colectivo. El primero es relativo al derecho de los trabajadores individualmente, que es de carácter activo, pues se refiere a la constitución de asociaciones gremiales y de afiliarse a ellas o desafiliarse cuando lo deseen o bien no afiliarse a ninguna (art. 2º, Convenio 87). El colectivo (autonomía sindical) es el poder de constituir otras o de asociarse a otras para constituir las asociaciones de grado superior; de negociación colectiva; de recurrir a la instancia obligatoria de conciliación; ejercer el derecho de huelga; de exigir un trato no discriminatorio y que no exista intervención del Estado ni de las empresas.

Deveali afirmó que la libertad sindical constituye una expresión genérica, con diversas acepciones: desde el punto de vista político "representa el ideal con el cual lucharon algunas generaciones de trabajadores, a quienes la ley prohibía reunirse en defensa de sus intereses comunes".

"Desde la óptica jurídica importa: a) el derecho de crear asociaciones; b) de adherirse a alguna o ninguna de ellas, y c) el derecho de tales asociaciones de actuar con la necesaria libertad".

Examina Ruprecht en su obra las principales manifestaciones de la libertad: a) la facultad otorgada a los trabajadores de asociarse sin ninguna autorización previa; b) la de crear nuevas entidades sindicales; c) la de separarse de la institución *ad libitum* como de no afiliarse a ninguna asociación profesional; d) la de redactar libremente sus estatutos; e) programar sus medios de acción; f) elegir sus dirigentes; g) organizar su administración; h) ejercer todos los actos válidos para su normal funcionamiento, entre otros.

VIII.- Personería gremial de la asociación profesional

Se interroga la doctrina si conforme la regulación de las actividades de las asociaciones profesionales, conforme los sucesivos regímenes jurídicos establecidos por las leyes 14.455, 20.615 y 22.105, es compatible con la cláusula normativa del art. 14 bis de la Ley Fundamental de la Nación.

Puntualiza Ruprecht que, hasta 1945, para obtener personería jurídica las entidades sindicales debían seguir los requisitos del Código Civil, pero a partir de la sanción del precitado decreto ley 23.852/45, reconocida la personería gremial, se acordaba *ipso facto* aquella.

De este modo, la normativa legal estableció una diferencia entre asociaciones meramente inscriptas y asociaciones profesionales, dado que estas últimas son las titulares de los siguientes derechos: a) de representación; b) normativo; c) medios de acción directa; d) comparecer a juicio; e) poder disciplinario; f) al nombre; g) de colaboración; h) autonomía e i) otros.

El denominado poder normativo, en criterio de Ruprecht, es una de las principalísimas facultades que el Estado otorga a las asociaciones profesionales que se materializa con la facultad de celebrar convenios colectivos de trabajo, la que le es rehusada a las asociaciones meramente inscriptas, lo que conlleva a sostener la violación de la libertad sindical en nuestro país dado que existe presión para la afiliación a la entidad que ostenta la personería gremial.

Señala el autor la relevancia de este poder normativo, cuyas cláusulas del negocio colectivo impactan en primer término sobre la empresa, luego incide sobre los consumidores y en última instancia sobre los propios trabajadores y, en muchas ocasiones, en la economía general del país.

Al ejercer este poder y el derecho de huelga, es claro que es la asociación profesional con personería gremial la que tiene mayor posibilidad de afiliación entre los trabajadores, extremo que colisiona con la libertad sindical, como expresamos.

El derecho de huelga, suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por trabajadores organizados para apoyar la reclamación planteada a sus empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales (Tissembaum), fue receptado por el art. 14 bis del Código Político como integrante del Derecho Colectivo y no como una garantía individual de los trabajadores, empero, su ejercicio se encuentra sometido previamente a la instancia conciliatoria (art. 8º, ley 14. 786).

Krotoschin considera que, desde el punto de vista jurídico, no es censurable que el legislador confiera a los sindicatos reconocidos como más representativos las facultades referidas ello en tanto y en cuanto no implique trato discriminatorio respecto de otras entidades sindicales, menos representativas, a las que se priva de todo derecho sindical, contrariamente a lo que tanto la Ley Fundamental y el Convenio 87 establecen.

Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT consideró en su momento que el distingo realizado por la legislación de los países no es en sí criticable, más formuló la reserva de que ello importara privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y de formular su programa de acción, conforme al precitado Convenio 87.

IX.- Órgano de dirección y administración

Las asociaciones profesionales tienen la facultad de organizar su administración cuyos órganos de dirección y administración, de deliberación y resolución (asambleas y congresos) y de control y fiscalización desarrollan sus actividades sin su intervención estadual (cit. Convenio 87).

La Comisión Directiva de las entidades sindicales tienen asignadas sus funciones y responsabilidades en la ley y en el Estatuto, órgano que se integra con cinco miembros, y cuya designación, en criterio de Ruprecht, debería provenir del voto de los afiliados, incluyendo a los delegados del personal, designio que llegó casi tres lustros después de la publicación de la obra que glosamos (ley 23.071, año 1984).

La normativa legal prevé que la persona que ocupe un cargo directivo debe ser mayor de edad, no tener antecedentes penales, cumplir con el requisito de nacionalidad (el 75% de los miembros deben ser argentinos) y antigüedad en la afiliación, siendo que la duración del mandato se estableció en los sucesivos regímenes legales que se examinaran entre tres y cuatro años, pudiendo ser reelectos.

El autor consideró que la reelección debería ser limitada a un período, ya que de lo contrario se produciría la perpetuación de los dirigentes en los cargos, postulando la no renovación inmediata de las comisiones directivas basado en un sano postulado de la democracia.

Las Asambleas y Congresos son los órganos permanentes que constituyen la expresión de voluntad de los afiliados a la institución, equiparando Ruprecht su rol al del Poder Legislativo y de ella emana su representación soberana, con los límites previstos en la ley y el estatuto. Se trata de la máxima autoridad asociacional y está integrada por trabajadores afiliados al ente.

Las asambleas extraordinarias son convocadas por los directivos del ente sindical por propia decisión, por razones de urgencia o de manifiesta necesidad o por petición de un número de afiliados, cuyo número fijado por los estatutos oscila entre el 5 y el diez por ciento de los afiliados.

X.- Garantía sindical

El Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo determina que los trabajadores gozarán de una protección adecuada contra todo despido o cualquier otro acto que tienda a perjudicarlos en cualquier forma, por el hecho de estar afiliados a un sindicato o participar en actividades sindicales.

La Constitución Nacional, en su artículo nuevo prescribe que “los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con las de la estabilidad de su empleo”.

Los precedentes legislativos mencionados anteriormente, con diverso tratamiento y alcance se ocupan de la tutela sindical, cuestionando Ruprecht la denominación de “fuero sindical” en razón que la normativa legal lo que prevé es un conjunto de garantías que se otorgan a los trabajadores en razón de su función sindical.

El alcance de esta garantía no se refiere solamente a la permanencia en el empleo, sino que ella también comprende mantener las condiciones de trabajo del trabajador con amparo sindical.

Los trabajadores comprendidos en la tutela que se examina son los siguientes:

- a) Integrantes de las comisiones directivas o que desempeñan cargos representativos en las asociaciones profesionales con personería gremial;
- b) Los candidatos de las listas oficializadas;
- c) Los delegados de personal, miembros de comisiones internas o en cargos representativos similares;
- d) Todos los trabajadores en razón de sus actividades sindicales o haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de prácticas desleales, y
- e) Todos los trabajadores por el ejercicio que hagan de sus derechos sindicales.

Coherente con el desconocimiento del referido “fuero sindical”, Ruprecht sostiene que los dirigentes sindicales no tienen inmunidades disciplinarias; no están exentos de responsabilidad por sus actos u omisiones; no tienen tampoco fuero especial para entender en el conocimiento y juzgamiento de sus actividades, sino que quedan sometidos como todos los demás trabajadores, a la jurisdicción de los Tribunales del Estado.

Vale decir, que su carácter de dirigente gremial surge de su categoría de trabajador y, por ende, es en esa jurisdicción donde deben resolverse todos los diferendos que pudieren suscitarse con su empleadora, ello conforme la protección consagrada por los convenios 98 y 135.

XI.- Prácticas desleales

Calificada doctrina sostuvo que debía entenderse por práctica desleal “el desconocimiento, menoscabo o violación del interés colectivo que representa el sindicato el que, a su vez, háyase centrado en efectiva vigencia del derecho de asociación profesional” (Monzón).

Precisemos que este concepto está dado exclusivamente para la práctica empresarial. En el régimen de la ley 22.105, que fue el que analizó el autor en la obra, se produjo una importante modificación al incorporar, en forma expresa, las prácticas desleales que pudieran cometer los trabajadores o las asociaciones profesionales de trabajadores.

Ruprecht consideró que el establecimiento de sanciones para el supuesto que se configure esta antijuridicidad colectiva es una manera práctica de defender la libertad sindical y examinó detenidamente los supuestos contemplados en forma taxativa por la normativa legal que encuentran su fuente en la Ley Wagner (EE.UU, “National Labor Relations Act”, año 1935): a) subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación profesional o entidades administradas por ellas; b) intervenir en la constitución, funcionamiento o administración de una entidad gremial de trabajadores; c) obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una asociación gremial; d) adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación de medidas legítimas de acción sindical; e) rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación; e) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos sindicales; f) negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de servicios cuando concluyera el uso de licencia por desempeño de funciones gremiales; g) despedir, suspender o

modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con la normativa legal; h) practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales e i) negarse a suministrar la nómina de personal a los efectos de la elección sindical.

El autor considera que una práctica es contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo (práctica desleal) cuando la asociación profesional de trabajadores ejerza coacción sobre los empleadores tendente a obstaculizar el derecho de asociarse libremente a entidades gremiales empresarias; intervenir o interferir en el funcionamiento de una entidad profesional de empleadores; coaccionar a los empleadores para que adopten medidas discriminatorias, en especial como consecuencia de su condición de afiliado o no de un determinado sindicato y coartar el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes o a su libre afiliación.

Eduardo Álvarez sostuvo que el abandono del concepto unilateral de la práctica antisindical tuvo como antecedente la sanción de la “Ley de Relaciones Obreros Patronales” (EE. UU., conocida como Ley Taft-Hartley, año 1947) que incluyó las prácticas desleales que podían cometer las organizaciones obreras o sus agentes, con competencia de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para la aplicación de sanciones.

La República Argentina creó el denominado Consejo de Relaciones Profesionales (dec. 23.852/45) con competencia para juzgar las prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales de trabajo que solo podían cometer los empleadores, directriz legal que se mantuvo en el tiempo hasta que mutó de denominación (Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales, ley 20.615) y la ley 22.105 suprimió este organismo administrativo y estableció que fueran juzgadas las inconductas posibles por la Justicia Nacional del Trabajo, incluyendo a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores.

Es dable señalar que los delegados del personal no estuvieron mencionados en las precitadas regulaciones de las entidades sindicales (dec. 2.669/43, dec. ley 23.852/45 y dec. 9.270/56), aunque el dec. ley 23.852/45 contemplaba medidas protectorias para el cumplimiento de su función, más como expresa Sudera el primer ordenamiento que le reconoció su existencia legal fue la ley 14.455.

XII.- Tutela sindical

Como fue expresado, el Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo establece que los trabajadores gozarán de una protección adecuada contra todo despido o cualquier otro acto que tienda a perjudicarlos en cualquier forma, por el hecho de estar afiliados a un sindicato o participar en actividades sindicales, receptando la Constitución Nacional esta garantía como fue expuesto anteriormente.

Ruprecht analiza la tutela sindical que contemplaba la entonces sancionada Ley 22.105 y sostuvo que ese cuerpo legal establecía que los trabajadores comprendidos en la garantía sindical gozaban de estabilidad en su empleo por todo el tiempo de su mandato y por un año más a partir de la cesación de sus funciones.

Para acceder a ese derecho, la norma legal requería que la designación se hubiere efectuado cumpliéndose con los recaudos legales y que haya sido notificada fehacientemente al empleador, indicando el período de actuación.

Como se advierte, la garantía de estabilidad se acuerda en razón del desempeño del cargo sindical, por lo que su violación lesiona el derecho sindical sin perjuicio del derecho laboral del trabajador.

Vale decir, que la violación a la estabilidad que consagraba en la norma legal entonces vigente podía generar una “querrela” por práctica desleal ante el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales, que podía receptar favorablemente una medida precautoria de “no innovar” y sustanciado el procedimiento sumario disponer la reinstalación del dirigente gremial despedido.

La ruptura del contrato de trabajo encontraba un amparo en la Ley 11.729 y concordantes, cuya acción debía deducir el afectado ante la Justicia Nacional del Trabajo, órgano jurisdiccional que en la hipótesis de tratarse de un despido injustificado condenaría al empleador a satisfacer las indemnizaciones legales, el importe de las remuneraciones correspondientes al período faltante del mandato y durante el año posterior al vencimiento del este.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que, en el caso del despido de un dirigente o representante gremial durante el período de estabilidad, tenía derecho a percibir las indemnizaciones legales por despido arbitrario y los salarios caídos durante todo el tiempo de estabilidad garantizado (fallo plenario n° 84, 25/VIII/1961, pág. 519 y ss.), que fue objeto de críticas por parte de la doctrina.

Por su parte, Ruprecht sostuvo que la ley no ha impuesto la estabilidad que algunos llaman propia o absoluta, puesto que prevé el despido. Es una razón más para no llamarla estabilidad sino permanencia sindical. Es decir que, vigente la ley 22.105, el trabajador tenía asegurado los salarios durante todo el ejercicio del mandato y un año más (“Asociaciones Gremiales de Trabajadores”, Ed. Zavalía, año 1980, pág. 168, parág. 85 “c”).

En el extenso periodo que se analizó, subyace la extraordinaria transformación de nuestra sociedad atribuible a la expansión de la economía agropecuaria determinante del desarrollo de actividades vinculadas a la exportación, como transportes, finanzas, seguros, comercio e incipiente emprendimiento industrial.

Ruprecht nace con el Centenario, en un escenario en el que se da un significativo aumento de la inmigración que se incorpora a las fuerzas del trabajo y acompañó durante su ciclo vital al crecimiento de las urbes, la reforma electoral, el conflicto social, la aparición del movimiento sindical y el tránsito de la legislación social a un “derecho nuevo”.

Su labor doctrinaria siguió a un proceso normativo progresivo y progresivamente intensificado de diferenciación en el ordenamiento jurídico del que surge el Derecho del Trabajo, objetivado en reglas jurídicas generales, como disciplina jurídica autónoma.

XIII.- Bibliografía

- ÁLVAREZ, Eduardo, “Prácticas Desleales”, en “Tratado de Derecho Colectivo”, obra dirigida por Julio C. Simón, La Ley. Año 2012.

- BRITO PERET- GOLDÍN- IZQUIERDO, “La reforma de la ley de contrato de trabajo-ley 21.297”, Ed. Zavalía, año 1976.
- CABANELLAS, Guillermo, “Derecho sindical y corporativo”, Ed. Bibliográfica Argentina, año 1959, pág. 759 y ss.
- DE FERRARI, Francisco, “Lecciones de Derecho Laboral”, Ed. Trillas, Montevideo, año 1961.
- DEVEALI, Mario, “Lineamientos de Derecho del Trabajo”, Tipográfica Editora, año 1956.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”. Ed. La Ley, 3ª. Ed., año 2007.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, “Derecho de la Seguridad Social e Higiene en el Trabajo”, Edifap, Madrid, año 1997.
- GELLI, María Angélica, “Constitución Nacional Argentina. Comentada y concordada. La Ley, 3ª. Ed., año 2006.
- GÓMEZ PAZ, José Benjamín y col., “Derecho a la Seguridad Social”. Ed. Astrea, año 2018.
- IZQUIERDO, Roberto, “Ámbito de Aplicación”, en “Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada”, obra dirigida por Jorge Rodríguez Mancini, Ed. La Ley, año 2007.
- KROTOSCHIN, Ernesto, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”. Ed. De palma, 3ª. Ed., año 1979.
- LIVELLARA, Carlos Alberto, “De los derechos y deberes de las partes”, en la “Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada”, obra dirigida por Jorge Rodríguez Mancini. Ed. La Ley., año 2007.
- LÓPEZ, Justo, “El Salario”, en “Tratado de Derecho del Trabajo”. Ed. La Ley, año 1964.
- LÓPEZ- CENTENO- FERNÁNDEZ MADRID, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, Ed. Contabilidad Moderna, año 1977.
- MALVAGNI, Atilio, “Régimen de los Trabajadores Marítimos”, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, dirigido por Mario L. Deveali, Ed. La Ley, año 1965.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., “Los menores y las mujeres en el Derecho del Trabajo”. Ed. Astrea, año 1981.
- NÁPOLI, Rodolfo A., “Manual de Derecho sindical”. Ed. La Ley, año 1969, pág. 88 y ss.
- PAYÁ (h.)- MARTÍN YÁÑEZ, “Régimen de Jubilaciones y Pensiones”. Ed. Lexis Nexis, año 2006.
- PÉREZ, Benito, “Régimen de los Trabajadores a Domicilio”, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, obra dirigida por Mario L. Deveali. La Ley, año 1965.
- PODETTI, Humberto A., “Política Social”, Ed. Astrea, año 1982.
- PODETTI- BANCHS, “Trabajo de mujeres”, Ed. Hammurabi, año 1980.
- POZZO, Juan D., “Los Accidentes del Trabajo”, en Tratado de Derecho del Trabajo”, obra dirigida por Mario L. Deveali. La Ley, año 1966.
- RIVAS, José María, “Leyes del Trabajo anotadas”, Ed. Víctor P. de Zavalía, año 1969.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, “Fuentes de Regulación” en su obra “Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada”, Ed. La Ley, año 2007.

- SIMÓN, Julio César, “Negociación Colectiva”, en la obra colectiva “Derecho Colectivo del Trabajo”, Ed. La Ley, año 1998.
- SUDERA, Alejandro, “La representación sindical en la empresa”, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, obra dirigida por Mario E. Ackerman. Ed. Rubinzal-Culzoni, año 2007.
- TISSEMBAUM, Mariano R., “El Contrato de Trabajo en la República Argentina”, en la obra colectiva “Estudios sobre el Derecho Individual de Trabajo- en homenaje al Prof. Mario L. Deveali”, Ed. Heliasta, año 1979.

XIV.- Bibliografía histórica y sociológica

- AGUILAR, Paula Lucía, “El hogar como problema y como solución. Una mirada genealógica de la domesticidad a través de las Políticas Sociales. Argentina: 1890-1940”. Centro Cultural de la Cooperación, año 2014.
- CRAVINO, Ana, “Historia de la Vivienda Social. Primera Parte: del conventillo a las casas baratas”. Revista “Vivienda & Ciudad”, año 2016, vol. 3, pág. 7 y ss.
- KORN, Francis, “Vida Cotidiana, pública y privada”, en la obra “Nueva Historia de la Nación Argentina”. Academia Nacional de la Historia. Ed. Planeta, vol. 6, año 2001.
- VILLADA, Carlos A., “Vivienda”, en la obra colectiva dirigida por Javier Hünicken. Ed. Universidad Nacional de Córdoba, año 1978.
- VERONELLI- VERONELLI CORRECH, “Los orígenes de las instituciones de Salud Pública en la Argentina”, Ed. Organización Panamericana de la Salud, año 2004.
- ZIMERMANN, Eduardo A. “Los liberales reformistas”, Ed. Sudamericana, año 1995.

Artículos

- BRITO PERET, José I., nota crítica a la obra “Contrato de Trabajo, Empleo y Desocupación del Dr. Alfredo J. Ruprecht”, revista Derecho del Trabajo, año 1994, pág. 335 y ss.
- DEVEALI, Mario L., “Viajantes de comercio comprendidos en la ley número 12.651”, revista Derecho del Trabajo, año 1941, pág. 6 y ss.
- DEVEALI, Mario L., “La pluralidad de las fuentes y el principio del régimen más favorable para el trabajador”, revista Derecho del Trabajo, año 1961, pág. 519 y ss.
- DEVEALI, Mario L., “Los Estatutos Profesionales y la L.C.T.”, revista Trabajo y Seguridad Social, año 1976, pág. 776 y ss.
- GENOUD, Héctor, “Las fronteras imprecisas del Contrato de Trabajo”. Revista del Colegio de Abogados de La Plata. Año V, n° 10, enero-junio 1963, pág. 181 y ss.
- TISSEMBAUM, Mariano R., “La Legislación del Trabajo y la cuestión jurisdiccional”, revista “Gaceta del Trabajo”, año 1945, pág. 3 y ss.

XV.- OBRAS PUBLICADAS POR EL PROFESOR ALFREDO O.J. RUPRECHT

- “Evolución de la Legislación Nacional del Trabajo”. Ed. Bibliográfica Argentina, año 1951.
- “Derecho Argentino del Trabajo”, en colaboración con I. Esterkin. Editorial Ciencia, Rosario, Santa Fe, año 1940.
- “Proyecto de Código Procesal Laboral”. Rosario, 1959.
- “Contrato de Trabajo”. Buenos Aires. 1960.
- “Viajantes de Comercio”. Buenos Aires, 1960.
- “Higiene y Seguridad en el Trabajo”, Ed. Omeba, año 1961.
- “Seguro contra el desempleo”. Rosario. 1966.
- “Contratos de Trabajo. Ley 20.744”. Ed. Lerner. Año 1974.
- “El desempleo y la Seguridad Social”. Ed. El Coloquio, 1974.
- “Derecho colectivo de trabajo”. Madrid. 1976.
- “Derecho Individual de Trabajo”. Buenos Aires, 1979.
- “Asociaciones Gremiales de Trabajadores”, Ed. Zavalía, 1980.
- “Contrato de trabajo, Empleo y Desocupación”, Ed. Zavalía, 1992.
- “Salud Ocupacional”, Ediciones Jurídicas, 1992, en colaboración con Vicente Cartolano.
- “Infortunios laborales. Ley sobre riesgos del trabajo 24.557”, Zavalía, 1995.