

Semblanza sobre la obra del Profesor Alfredo O. J. Ruprecht (1910-2014) ****Semblance on the work of Professor Alfredo O. J. Ruprecht (1910-2014).***

José Benjamín Gómez Paz **

RESUMEN

La obra jurídica referida al derecho del trabajo del Profesor Ruprecht fue intensa, rigurosa, crítica, aguda y sugerente. Trascendió nuestras fronteras como un verdadero jurista, preocupado por la ecuación "hombre-trabajo" como genuino valor de la historia. En razón de la extensión de su obra, hemos acotado este trabajo a algunos temas, que serán publicados en dos partes, tratando de reconstruir el contexto histórico, político, social y jurídico en el que se dictan las primeras normas legales en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, es decir, el límite de la jornada de trabajo, el descanso hebdomadario, el trabajo de mujeres y menores, la protección del salario y la seguridad e higiene en el trabajo.

ABSTRACT

Professor Ruprecht's work was intense, rigorous, critical, acute and suggestive, and also transcended outside our borders as a true jurist, concerned with the "man-work" equation as a genuine value of history. Because of the extension of his work, we have narrowed this work down to some issues, which will be published in two parts, trying to reconstruct the historical, political, social and legal context in which the first legal norms are issued in the field of relations individual work, i.e. the limit of working hours, hebdomadary rest, the work of women and minors, the protection of wages and safety and hygiene at work.

PALABRAS CLAVE

Derecho del trabajo, protección del salario, trabajo de mujeres y menores

KEYWORDS

Right to work, protection of wages, work for women and minors

*El presente trabajo ha sido publicado en dos partes, la primera de ellas en el N° 30 de Aequitas virtual y la segunda parte en el N° 31.

** 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.

Comentado [S1]: Los asteriscos no están como nota al pie.

Biografía académica del Profesor Alfredo O. J. Ruprecht

Graduado de abogado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral (1941), el profesor Alfredo O. J. Ruprecht logró doctorarse en Ciencias Jurídicas y Sociales de dicha alta casa de estudios en 1953. Inició la carrera judicial como secretario del Juzgado Correccional de la ciudad de Rosario (provincia de Santa Fe, año 1943) y se desempeñó, posteriormente, como juez de paz letrado (1945); juez de trabajo (1949) y vocal de la Cámara de Apelaciones de Trabajo en la precitada ciudad (1953). Finalmente, fue titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo: n°29 (1964), cargo en el que revistó hasta que accedió al beneficio jubilatorio, en el año 1974.

Mientras se desempeñaba en la Magistratura, cumplió un extenso derrotero en la docencia: como profesor adjunto (1948-1950) y, posteriormente, como profesor titular por concurso de la cátedra de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Litoral. También fue profesor titular de la precitada disciplina en la Universidad del Salvador (1962-1973) y, con el mismo rango, revistó en dicho período en la Facultad de Ciencias Económicas (UBA), que lo honró al designarlo profesor emérito de esa unidad académica (1975).

Fue miembro de numerosas instituciones científicas como el Instituto Nacional Universitario de Derecho Social; el Instituto de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Rosario (1960); el Instituto Latino-Americano de Derecho del Trabajo (1966). Fue miembro fundador del Comité Internacional de Relaciones Industriales (1966); miembro asociado de esta Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional (1964-1974), entre otras. Participó en numerosos congresos y jornadas en el país y en el extranjero, y fue relator del VII Congreso de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale (Varsovia, Polonia, año 1970) y del III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo (Sevilla, España, 1971), entre otros.

Fue codirector de la revista jurídica *Gaceta del Trabajo* (1945-1957) y, desde 1961, compartió la dirección con los Dres. Guillermo Cabanellas y Héctor E. Genoud. Fue codirector de la revista jurídica *Juris* (1952) y secretario de redacción de la enciclopedia jurídica *Omeba* (1956).

Entre los numerosos homenajes de que fue objeto, la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario, en oportunidad de asumir la primera cátedra de Derecho de la Seguridad Social del país, disciplina autónoma que se independizaba del Derecho del Trabajo, las autoridades pusieron de relieve que el profesor emérito Dr. Ruprecht había dedicado su vida a la docencia universitaria y su obra "fruto de sus permanentes inquietudes, le hicieron comprender las realidades de la época, en un mundo en perpetua evolución".

En su momento, la Universidad Nacional de México publicó la obra colectiva *La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno*, en homenaje al Profesor Emérito Dr. Alfredo J. Ruprecht (año 1987).

Su obra fue intensa, rigurosa, crítica, aguda y sugerente. Trascendió nuestras fronteras como un verdadero jurista, preocupado por la ecuación "hombre-trabajo" como genuino valor de la historia. Su traslado, desde la ciudad de Rosario hasta la Biblioteca del Congreso de la Nación, marcó el inicio del recorrido para conocer los "momentos sociales argentinos" y

comprender que la primera manifestación de nuestra legislación social respondía al complejo entramado atribuible a la incipiente industrialización, inmigración, maquinismo, concentración urbana, conflicto social e intervención del Estado.

Ruprecht, al igual que los ilustres doctrinarios a los que se les tributa este merecido homenaje en esta obra, abordaron su labor explicitando el derecho vigente, formulando luego una crítica a la jurisprudencial aplicación (“sentencia ferenda”) y finalmente postulando propuestas de política legislativa (“lege ferenda”). Con el decurso del tiempo, las primeras manifestaciones legislativas fueron el embrión para que la doctrina diseñara los presupuestos diferenciales con otras disciplinas jurídicas; a principios del siglo XX ya había sido identificada la relación individual de trabajo como la “célula” del ordenamiento jurídico laboral en gestación¹

Con carácter expansivo, el sujeto protegido dejó de ser el “obrero” para mutar en el “trabajador” y los presupuestos que delimitarán el trabajo (hecho social objeto de la relación individual) serán ponderados con rigurosidad científica: libertad, remunerabilidad, ajenidad y dependencia. La creación de instituciones (Departamento Nacional del Trabajo), el aporte de la doctrina, la sanción de la ley 11.729 y el posterior nacimiento de la jurisdicción (dec. ley 32.347/45) generaron un crecimiento acelerado de la legislación laboral, el reforzamiento del intervencionismo estatal y, finalmente, la codificación parcial del derecho individual del trabajo (Ley 20.744). En un marco histórico específico, en el que la estructura social se modifica por obra del propio desarrollo de las fuerzas productivas, la legislación social da paso al “derecho nuevo”, entendido como el conjunto sistemático de principios y normas referidos a un centro de imputación: la relación individual de trabajo (De la Villa).

Tuvieron enorme influencia en su formación jurídica la obra de su maestro (Mariano R. Tissembaum); la doctrina de los autores españoles (Alonso Olea, Alonso García, Bayón Chacón, Pérez Botija, Hernáinz Márquez, De la Villa, Gallart Folch, entre muchos otros); autores italianos (Carnelutti, Riva Sanseverino, Barassi, De Litala, Marchetti, Peretti Griva, entre otros); autores franceses (Durand- Jausaud, Lyon-Caen, Pic, Amiaud, Rouast-Durand, entre otros); autores alemanes (Hueck-Nipperdey, Jellinek, Pothof, entre otros) y tuvo como fuente entre nosotros a prestigiosos doctrinarios (Unsain, Deveali, Krotoschin, Despontin,, García Martínez, Nápoli, Ramírez Gronda, Cabanellas, Livellara, Pozzo, Rivas); calificados autores uruguayos (Plá Rodríguez, Couture, Barbagelata, De Ferrari, entre otros); mexicanos (de la Cueva, Dávalos) y brasileños (Russomano, Cesarino Junior, De Mesquita, Gottschalk, Sussekind) y el venezolano Rafael Caldera.

En este análisis, no debe perderse de vista la aparición de publicaciones periódicas especializadas como la revista *Derecho del Trabajo* (1940), *Legislación del Trabajo* (año 1953), *Trabajo y Seguridad Social* (año 1973), *Jurisprudencia del Trabajo anotada* (año 1979), *Doctrina laboral* (1985), *Derecho laboral y Previsional* (año 1986), *La causa laboral* (año 2001). La extensa obra desarrollada durante décadas no abordó todas las áreas de

¹ REDENTI, E., “Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri”, *Rivista di Diritto Commerciale*, Ed. Vallardi, Milán, vol. III, año 1905, I parte, p. 358.

nuestra disciplina a través de más de una decena de libros y más de cien notas publicadas en revistas especializadas del país y del extranjero, y solo a guisa de ejemplo mencionemos que en el área del derecho individual del trabajo publicó: *Contratos de Trabajo- Ley 20.744* (1974); *Reglamento de empresa* (1962); *El preaviso en el Derecho del Trabajo* (1965); *Contratos de Trabajo, Empleo y Desocupación* (1992); *Derecho Individual del Trabajo* (1979). En el área del derecho colectivo del Trabajo, *Asociaciones Gremiales de Trabajadores* (1980); *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo* (México, 1989); *Convenios Colectivos de Trabajo* (México, 1979); *Conflictos Colectivos de Trabajo* (San Pablo, 1979); en derecho administrativo del trabajo publicó dicha locución en *Enciclopedia Jurídica Omeba*; en derecho procesal laboral, su *Proyecto de Código Procesal Laboral para la provincia de Santa Fe* (1948); *La conciliación en el fuero laboral* (1962); *La jurisprudencia plenaria de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal* (1970) y en derecho de la seguridad social: *Seguro contra el desempleo* (1966); *Salud Ocupacional*, en colaboración con Vicente Cartolano (1992), e *Infatunios laborales- ley de riesgos del trabajo N° 24.557* (1995).

Ruprecht tampoco estuvo ajeno a la incidencia de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que considera que el desarrollo económico debe tornarse inseparable de una política social, trasuntándose ello en la evolución de las legislaciones sociales de los países incorporados a la institución, gravitando sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de los beneficios sociales.

En razón de la extensión de su obra, hemos acotado este trabajo a los temas indicados en el sumario realizado, tratando de reconstruir el contexto histórico, político, social y jurídico en el que se dictan las primeras normas legales en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, es decir, el límite de la jornada de trabajo, el descanso hebdomadario, el trabajo de mujeres y menores, la protección del salario y la seguridad e higiene en el trabajo.

Temática parcial de la obra del Profesor Alfredo O. J. Ruprecht

I.- EVOLUCIÓN NORMATIVA

Señalemos que cursando Legislación del Trabajo, denominación que se daba entonces a nuestra disciplina en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad del Litoral, el director del Instituto de Derecho del Trabajo y profesor titular Dr. Mariano R. Tissembaum propuso a sus alumnos la realización de un trabajo de investigación sobre los proyectos de leyes presentados en el Congreso de la Nación. Reparemos en que se trataba de un curso de grado que se desarrolló hace ochenta años (1938), en el que los alumnos I. Esterkin y Alfredo Otto Julio Ruprecht, elaboraron el meritorio trabajo que denominaron "Derecho Argentino del Trabajo", dedicado al Honorable Congreso de la Nación.

La obra fue publicada por la Editorial Ciencia de la ciudad de Rosario (año 1940) y lleva el prólogo del Prof. Tissembaum, en el que se destaca la seriedad e importancia del trabajo que superó la tarea normal del estudiante.

En el mencionado prólogo de la obra, el Prof. Tissembaum señala que todo sistema jurídico reconoce en su formación dos fases fundamentales: la elaboración del derecho como conciencia social y la sanción de la ley como

fuerza social coactiva. Estos dos aspectos constituyen las bases esenciales en los que se apoya la vida social.

Sin embargo, el docente advierte que las iniciativas parlamentarias que no llegaron a convertirse en ley, por múltiples causas, tienen un valor de suma eficacia, pues adquieren los caracteres de antecedentes evidentes, a los que constantemente el legislador, el juez y los abogados deben recurrir como jalones necesarios en la indefinida ascensión por el advenimiento del derecho.

El ponderable esfuerzo que significó la ordenación, considerando su contenido, de los proyectos sometidos al Congreso Nacional, llevó a la búsqueda de los tomos publicados en ambas cámaras durante un período de treinta y cinco años y que se inició con el proyecto de "Ley Nacional del Trabajo" (1904), presentado por el entonces ministro del interior, Dr. Joaquín V. González, durante la presidencia del general Julio A. Roca.

El texto del precitado proyecto, como el contenido del mensaje, promovieron en la vida jurídica argentina un movimiento de suma trascendencia que generó la formación del "nuevo derecho", circunstancia que explica que no obstante no haber logrado sanción legislativa. Se trató de un fructífero árbol del que sus ramas, sucesivamente, fueron perfilando una disciplina científica, jurídica con autonomía legislativa, doctrinaria, jurisdiccional y didáctica.

De este modo, en este compendio de legislación laboral, tal vez uno de los primeros que se publicara en el país², Esterkin y Ruprecht examinan la primera ley argentina del trabajo que consagró el descanso dominical (ley 4.661, año 1905). Le siguieron, entre otras, la reparación económica a las familias de los obreros fallecidos y heridos por el accidente producido en los talleres del Ministerio de Obras Públicas el 23/5/1913 (Ley 9.085, año 1913), que fue uno de los antecedentes de la posterior sanción de la primera ley de accidentes del trabajo (ley 9.688, año 1915). La sanción de la Ley de Accidentes del Trabajo fue precedida de numerosos proyectos que se iniciaron en el año 1902, pero el detonante de su sanción fue el precitado infortunio laboral que dejó numerosos muertos y heridos.

Los caracteres principales de la Ley 9.688 son los siguientes: a) se trató de una legislación de fondo, como reglamentaria del Código Civil; b) el fundamento de responsabilidad está basado en la teoría del riesgo profesional; c) el ámbito de aplicación quedó limitado a los obreros que se desempeñaban en las industrias enumeradas en la ley; d) el empleador podía exonerarse de responsabilidad por culpa grave del trabajador; e) la indemnización derivada del infortunio laboral estaba relacionada con el salario percibido y con la incapacidad experimentada por el trabajador; f) el empleador podía asegurar el riesgo y la norma legal creó la Caja de Garantía tendente a asegurar el pago de la reparación económica en caso de insolvencia patronal; g) el accidentado o los causahabientes podían optar por la acción de derecho común fundado en culpa del patrono; y h) la ley especial estableció que era absolutamente nula toda cláusula que exonerara de responsabilidad al patrono y declaró inembargable la indemnización.

El primer contrato especial tendente a la protección del trabajo de mujeres y menores fue receptado por la Ley 5.291 (año 1907), norma legal que fue derogada y reemplazada por la Ley 11.317 (año 1924); posteriormente se previó el

² La recordada obra *Leyes Nacionales del Trabajo*, de Juan D. Ramírez Gronda, fue publicada en 1942 (Ed. Idea) y el *Ordenamiento de las leyes obreras argentinas*, del Dr. Alejandro Usain, el año siguiente (Ed. Losada).

otorgamiento de una licencia paga por causa de embarazo durante el período previo de treinta días y cuarenta y cinco días posteriores al parto (Ley 11.933, año 1934).

El precitado beneficio fue complementado con el otorgamiento a la trabajadora de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el supuesto que un certificado médico estableciera un intervalo menor (Ley 11.932, año 1934).

El legislador dispuso la prohibición de ocupar a mujeres y menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas o insalubres (art. 9°), las que especificó en los arts. 10 y 11 de la mencionada Ley 11.317, dispositivos estos actualmente vigentes (art. 7°, ley 20.744). La norma en análisis consagró el descanso en mediodía para mujeres y menores de edad que cumplieren turnos matutino y vespertino (art. 7°, ley cit.), normas legales que fueron reglamentadas en orden al alcance de la expresión “trabajos en horas de la mañana y de la tarde” (dec. 112.995/42) y fue adecuada a las necesidades de la “organización industrial o comercial” de la empresa (dec. 10.134/44).

El art. 1° de la Ley 11.357 (año 1926), incorporada al Código Civil, reconoció plena capacidad de la mujer mayor de edad, soltera, divorciada o viuda, por lo que dicho acto legislativo reconoció a las mujeres todos los derechos y funciones civiles que las leyes reconocían a las personas que hubieren logrado la mayoría de edad. La trascendente ley de Derechos Civiles de la Mujer (cit. Ley 11.357) recepta lo establecido en el art. 187, segunda parte del Tratado de Versalles, en tanto en las convenciones colectivas, como en los salarios, se garantiza la plena observancia del principio de que “a igual trabajo, igual remuneración”.

La mencionada Ley de Mujeres y Menores (Ley 11.317) previó en el capítulo referido a la Protección de la Maternidad, la prohibición del despido de la trabajadora con motivo de embarazo (art. 13, “in fine”) e igual medida adoptó el legislador respecto del despido del personal por causa de matrimonio (Ley 12.383, año 1938).

La referida Ley 5.291 prohibió la ocupación de los menores de diez años o mayores no instruidos, así como la ocupación de ambos sexos de dieciséis años en tareas peligrosas y en trabajos nocturnos, norma legal que fue sustituida por la precitada Ley 11.317, que cuenta con el alcance descripto.

Por Ley 11.278 (año 1925), derogada y ampliada al año siguiente por la 11.337, se estableció la tutela del salario del trabajador y se fijaron en una serie de disposiciones los medios de pago, control, prueba, períodos, plazos, adelantos, retenciones, tendiendo con ello a evitar retenciones frecuentes en la época de la sanción del dispositivo legal por provisiones y alquileres (“*trucksystem*”). El legislador también había acordado, previamente, la tutela del salario frente a los actos de terceros que podrían legítimamente afectarlo, por lo que dispuso que no eran susceptibles de embargo, ni podían ser enajenados, ni afectados a terceros por derecho alguno los salarios, jubilaciones y pensiones que no exorbitaran determinada suma de dinero (Ley 9.511, año 1914).

Otro de los jalones de este estadio que analizamos es la sanción de la Ley de Jornada Legal de Trabajo (11.544, año 1929, actualmente vigente), que comprende a todas las actividades públicas o privadas y que persigan o no fines de lucro excluyendo, únicamente, las actividades rurales y el servicio doméstico cuyas jornadas quedaron limitadas, en forma indirecta, por las

interrupciones que a su labor establecen sus respectivos estatutos. Es dable señalar que la limitación de la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales fue complementada por la Ley 11.640 (año 1932), que estableció la prohibición de laborar después de las 13:00 del día sábado (“sábado inglés”).

La reforma de los arts. 154 a 160 del Código de Comercio, merced a la sanción de la Ley 11.729 (año 1934), instituyó un verdadero estatuto de empleados de comercio –cuyo alcance la jurisprudencia extendió progresivamente a todos los trabajadores subordinados– que sentó las bases del derecho individual de trabajo que hoy conocemos, cuya autonomía es fruto de la labor de la doctrina y del derecho judicial.

Inspirándose en el modelo italiano entonces vigente, el legislador estableció que, además de la obligación de preavisar, el empleador debía abonar una indemnización por “antigüedad” o “despido” equivalente a medio mes de sueldo por año de servicio cuando denunciara el contrato sin justa causa. La reforma del Código de Comercio amplió el plazo de preaviso y estableció la indemnización por antigüedad en caso de despido injustificado, prohibiendo toda renuncia o transacción a este derecho, consagrando de este modo una estabilidad en sentido impropio.

La Ley 11.729 reconoció a los empleados de comercio el derecho a percibir salarios, conforme al promedio del último semestre, por causa de accidente o enfermedad inculpable, durante un lapso de tres a seis meses según fuere su antigüedad menor o mayor a diez años en el servicio. La precitada reforma también reconoció el beneficio vacacional pago, cuyo período estaba también relacionado con la antigüedad del trabajador y que se podía extender de diez a treinta días.

Entre otras disposiciones, la Ley 11.729 contempló el pago de la integración del mes de la ruptura contractual; precisó las causas objetivas que legitimaban la denuncia del contrato sin pago de la indemnización legal; el mantenimiento de la fuente de trabajo en caso de cesión o cambio de firma del establecimiento; el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo hasta treinta días después de concluido el servicio en el supuesto de ser convocado para prestar servicio militar, sea ordinario, movilización o convocatorias especiales y la obligación de la empleadora de llevar libros laborales y extender certificado de trabajo al momento del distracto.

El compendio de Legislación Laboral se extiende hasta el año 1939, período que comprende la creación del Departamento Nacional del Trabajo (Ley 8.999, año 1912) que estaba compuesto por tres divisiones (Legislación; Estadística e Inspección y Vigilancia) y también tenía competencia para intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo, organización de los servicios administrativos del trabajo que se mantuvo, con modificaciones sin mayor importancia, hasta que mediante decreto-ley 15.074 del 27/11/1943 se creó la Secretaría de Trabajo y Previsión, posteriormente ratificado por Ley 12.921. El precitado decreto-ley marcó, ciertamente, un período de profunda transformación en la legislación del trabajo y, en modo especial, en la organización institucional, toda vez que el dispositivo legal dispuso la absorción de todos los organismos nacionales preexistentes abocados a la problemática del trabajo, medida que incluyó a las dependencias provinciales que pasaron a convertirse en Delegaciones Regionales de Trabajo y Previsión (art. 12, dec. Ley cit.).

Igual decisión se adoptó en orden a los organismos con competencia en materia de previsión y ahorro (arts. 6° y 15, dec. Ley 15.704/43); se creó mediante decreto-ley del 27/10/1944 el Instituto Nacional de Previsión, al que se le asignaron, entre otras funciones, la dirección y administración de los organismos de previsión preexistentes y los que en el futuro se crearen (art. 3°, inc. "b", dec. Ley 29.176/44).

El dec. Ley 10.424/44 creó el Consejo Nacional de Previsión Social, órgano al que se le asignó la misión de estudiar y proyectar la unificación de los distintos regímenes legales existentes en la República, siendo que en dicho año fue creada la Caja para Empleados de Comercio (dec. Ley 31.665/44) y en el año 1946 nació la Caja para el personal de la Industria (dec. Ley 13.937/46)³.

Las aplicación de las normas que preveían multas por incumplimientos de la normativa legal sancionada hasta entonces (descanso dominical, Ley 4.661; trabajo de mujeres y menores, Ley 5.291; ley de accidentes del trabajo, art. 5°, Ley 9.688; trabajo de menores, art. 12, Ley 13.317; trabajadores a domicilio, art. 3°, ley 12.713) eran de competencia del Departamento Nacional del Trabajo y sus resoluciones podían ser revisadas por los jueces en lo correccional de la capital y letrados de los territorios nacionales (Ley 9.658 año 1915, derogada y reemplazada por la 11.570, año 1929).

La Ley de Inmigración y Colonización (817, año 1876) estableció que el Estado debía proveer a la colocación de los trabajadores por medio de las oficinas de trabajo, más posteriormente el Departamento Nacional del Trabajo (cit. Ley 8.999) creó el primer registro de colocaciones para obreros, que debía coordinar la oferta y la demanda de trabajo y realizar la inspección y vigilancia de las agencias privadas de colocaciones.

La Ley 9.148 (año 1913) creó agencias públicas en todo el país, bajo la inmediata dependencia del Registro de Colocaciones del Departamento Nacional del Trabajo, más la Ley 9.661 (año 1915, reformada por la 12.102, año 1934) prohibió a las agencias privadas el cobro anticipado de comisiones.

II.- PROGRAMAS DE VIVIENDA SOCIAL

Tras el acercamiento a la problemática social a través del estudio de los fundamentos de los proyectos legislativos y de sus reformas, el entonces joven estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales –y al fin hombre de su tiempo– llegó a comprender la problemática situación económica, política y social que experimentaba nuestro país a fines de la década de los 30 del siglo pasado. El fenómeno de la industrialización, cuyo Censo Industrial de 1914 registraba la existencia de 250 000 establecimientos fabriles que daban ocupación a 240 000 trabajadores, atrae a una mano de obra de unos cuatro millones de inmigrantes en el período comprendido entre 1880 y 1910, generando un grave problema habitacional, de empleo y adaptabilidad cultural al medio urbano.

³ La primera caja que nace en el país brindaba cobertura a los empleados del Estado Nacional (ley 4.349, año 1904), le siguieron la Caja para el Personal de Servicios Públicos (luz, gas, teléfonos, Ley 11.110, año 1921); Caja para el Personal Bancario y de Seguro (leyes 11.232 y 11.575, año 1923); Caja para el Personal del Periodismo y Gráficos (Ley 12.581, año 1939) y en dicho año se instituye la Caja para el Personal de Navegación (Ley 12.612); le siguieron las referidas Cajas para Empleados de Comercio y de la Industria; y en el año 1955 fueron creadas la Caja para Trabajadores Rurales (Ley 13.399) y el Régimen para Profesionales, Empresarios e Independientes (Ley 14.397).

Desde 1869 y hasta 1935, la población rural se había multiplicado por cuatro, en tanto que la urbana aumentó catorce veces. Los inmigrantes, imposibilitados de acceder a la propiedad de la tierra por falta de recursos económicos, se vieron obligados a conformarse con la aparcería o el arriendo transitorio o a “hacinarse” en la ciudad. Las epidemias de cólera (1867-1868 y 1887) y de fiebre amarilla (1858 y 1871) llevó a una pléyade de higienistas, presidida por el Dr. Guillermo Rawson, a instar a las autoridades a involucrarse en los principales factores que afectaban la salud pública: provisión de vivienda, agua potable, eliminación de los residuos cloacales, recolección de residuos, construcción de pavimentos, ubicación de parques públicos, hospitales, cementerios y mataderos (cit. autor, *Estudio sobre Casas de Inquilinato*, año 1885).

La construcción de las denominadas “casa chorizo” y los “conventillos” no fueron suficientes para dar habitación a esa creciente inmigración a la que, con el tiempo, se sumaría el desplazamiento de segmentos de la población rural a las urbes buscando un mejor horizonte laboral. El Padrón Municipal del año 1919 revela que en la Capital Federal se habían establecido 2470 conventillos, en los que residían 148 393 personas, es decir, el 8 % de la población del distrito federal, en tanto que en las casas de inquilinato residían en el año 1936 una población de 242 255 habitantes, ocupando como promedio, 2,58 personas por habitación.

En ese contexto, a lo largo del siglo xx se produjo una progresiva ocupación de terrenos baldíos y fiscales en los que se asentaron villas de emergencia que se instalaron frente al Club de Pescadores, Retiro, Puerto Nuevo, Bajo Flores y en otros lugares de la Capital Federal y del conurbano bonaerense. En el año 1886 la Municipalidad de Buenos Aires llevó a cabo el denominado “modelo para casas de inquilinato”. Posteriormente, se sumó a ese proyecto el Poder Ejecutivo Nacional con la transferencia de terrenos fiscales que se financiaría con la emisión de títulos por valor de dos millones de pesos (Ley 4.824, año 1905).

En 1915, cuando el fondo creado por el art. 7° de la Ley 7.101 y art. 3° de la 7.102 (año 1910) había acumulado casi tres millones de pesos, el Congreso de la Nación aprobó el proyecto de ley del Diputado Nacional Juan F. Cafferata (Ley 9.677, Ley Nacional de Casas Baratas), que otorgó la administración de esos fondos a la comisión nacional epónima, creada por la misma ley.

A las referidas realizaciones se sumaron numerosas iniciativas privadas, merced a la donación de una “manzana de terreno” efectuada por la señora Azucena Butteler (año 1910). Ese mismo año fue inaugurado otro barrio con ciento dieciséis viviendas administradas por la Municipalidad de Buenos Aires; la Sociedad de San Vicente de Paul construyó con anterioridad una “barriada popular” de noventa y seis viviendas (1907) y la Cooperativa “El Hogar Obrero”, fundada en 1907, construyó hasta 1915 más de ciento noventa viviendas y un edificio de treinta y dos departamentos. Asimismo, empresas como Establecimientos Gantry (textiles), la Compañía General de Fósforos y las empresas Ferrocarril del Sud, Ferrocarril de Santa Fe, entre otros, construyeron viviendas destinadas a sus empleados (Zimmermann).

Sostienen los autores que desde fines del siglo xix, progresivamente, comenzó a descender la cantidad de personas que vivían en conventillos (el 18 % en 1890, el 14 % en 1904 y el 9 % en 1919) y, consecuentemente, creció la edificación de viviendas en forma significativa, tendencia que apuntaba a

arraigar a la población en unidades dignas y tendía a erradicar el conventillo, considerado como un foco de contaminación, que traía aparejadas consecuencias sobre la salud física y moral de las nuevas generaciones (Korn).

Ruprecht, en su obra conjunta con Cartolano, pondera positivamente la respuesta dada por la sociedad a la necesidad de vivienda y, en particular, la labor realizada por las entidades cooperativas, ya que “un hogar acomodado a las necesidades de la familia como comunidad de vida y de educación, es un presupuesto para una vida sana, física y moralmente” (Messner). Consideraba el autor que se tornaba ineluctable una política sectorial de vivienda activa, ya que la vivienda es uno de los componentes primarios del proceso de nivelación, por lo que el principal objetivo social debía consistir en la distribución y redistribución equitativa de los recursos entre la población.

Siguiendo las enseñanzas de Podetti, Ruprecht señaló que el poder público debía tener como meta: a) proveer a toda la población de vivienda adecuada y decorosa y de un medioambiente apropiado, con servicios comunales satisfactorios, observándose sanos principios de urbanismo y planificación; b) priorizar la provisión de viviendas a las personas de bajos ingresos y familia numerosa; c) cada familia debería disponer de vivienda separada completa cuando así lo desee (OIT, Recomendación 115, art. 7°) y d) en los planes de desarrollo deben incorporarse explícitamente los objetivos de la política de vivienda, integrando el desarrollo rural, el proceso de urbanización, estableciendo a dicho fin los recursos necesarios.

III.- EL SEGURO SOCIAL

En un complejo escenario social constituido por falta de vivienda y de trabajo adecuado, la sociedad se organizó frente a la adversidad y se “mutualizó” buscando una forma de protección. Este aserto aparece reflejado en la circunstancia de que más de la mitad de los trabajadores adultos de la Capital Federal, y la quinta parte de toda la Nación, se incorporaron a dichas entidades de previsión que la inmigración había traído a nuestras playas tras la caída de Rosas.

Augusto Bunge, padre del físico, filósofo y epistemólogo Mario Bunge, había realizado un estudio sobre mutualidades y seudomutualidades (1910). Influido por la sanción del Seguro Social en Alemania (1883) y de la “National Insurance Act” en Inglaterra (1911), que se extendió prácticamente a toda Europa, en su condición de Diputado Nacional presentó un proyecto de cobertura universal (1917). El Proyecto de Código de Seguro Universal y Homogéneo, conformado por dieciocho artículos, tenía por objeto brindar asistencia médica por maternidad, enfermedad, invalidez y ancianidad (Cámara de Diputados de la Nación, *Diario de Sesiones*, año 1917, pág. 539 y ss.).

El referido proyecto de seguro nacional no obtuvo tratamiento legislativo. Empero, por Ley 11.286 (año 1923), se instituyó una comisión especial integrada por tres diputados y tres senadores a los que se les asignó el estudio y redacción de un proyecto de ley orgánica del seguro nacional. El extenso informe producido por el Dr. Augusto Bunge, que consta de cincuenta y seis páginas, desarrolla un análisis de la cobertura y el limitado alcance de las prestaciones que se brindaba entonces en los países europeos (Dinamarca, Inglaterra, Francia, Alemania, Yugoslavia) y en Australia y Nueva Zelanda. Arriba a la conclusión de que solo determinados segmentos del trabajo

contaban con regímenes propios, con adecuada financiación y mayores prestaciones (mineros, ferroviarios y personal de navegación marítima).

Explicitó el Diputado Nacional Bunge las dificultades del país en orden a la insuficiencia de estadísticas, ausencia de estudios actuariales e inexistencia de registros de morbimortalidad. Por eso, postuló la creación de un seguro de enfermedad y maternidad para trabajadores con bajos ingresos, cuya gestión estaría a cargo de los interesados por medio de entidades mutuales o fondos de ayuda mutual y previsión de los gremios, financiado con aportes de los trabajadores y subsidio del Estado, responsable de la coordinación y fiscalización y que los municipios debían asumir con carácter obligatorio la asistencia de los pobres, con competencia de la justicia de paz del lugar (Cámara de Diputados de la Nación, *Diario de Sesiones*, año 1927, impreso en dos fascículos).

IV.- DESEMPLEO

La crisis producida en los EE. UU. (1929) puso fin a una etapa de crecimiento, con un giro sustantivo en el comportamiento de Gran Bretaña, país que no solo lideraba el sistema financiero internacional, sino que además mantenía vínculos privilegiados con la República Argentina, pues constituía nuestro principal comprador de productos agropecuarios. Gran Bretaña abandonó el patrón oro, como luego lo harían casi todos los países, estableciendo la inconvertibilidad de la libra esterlina y en la Conferencia Imperial de Ottawa (1932) incorporó criterios proteccionistas disponiendo que la metrópoli acordaría preferencia en la adquisición de materias primas a sus dominios, para lo cual estableció diferencias tarifarias.

En ese contexto se produjo la crisis agrícola mundial y su lógica repercusión en los precios de la producción agrícola de la exportación del país que, aunada a la pérdida de cosechas por sequías prolongadas, la invasión de langostas en Santiago del Estero, La Rioja y San Luis y los procesos mecánicos aplicados a la industria y al campo, produjeron una preocupante elevación de la tasa de desempleo urbano y rural. En la Primera Conferencia Internacional de Desempleo, celebrada en París (1910), de la que participó William Beveridge, la República Argentina fue representada por el escritor Manuel Gálvez, quien redactó un minucioso "Informe sobre el Paro Forzoso", de cuatrocientas páginas, cuyo documento se inclinaba por vías intermedias a la instalación de un seguro de desempleo como podían ser cajas sindicales o paritarias subvencionadas parcialmente por el Estado.

El PEN organizó en la ciudad de Buenos Aires, entre el 20 y el 25/11/1933, la Primera Conferencia Nacional de Asistencia Social, de cuyo encuentro surgieron las siguientes medidas: a) restricción de la Inmigración; b) creación de una agenda de treinta y cuatro temas que incluía la cobertura económica y en especie a los trabajadores desempleados (dec. 24.047/33); c) creación de la Junta Nacional para combatir la desocupación (JUNALD; Ley 11.894; año 1934); d) Ley de movilidad de los desempleados (Ley 11.591, modificada por Ley 11.640, año 1932), que concedía pasajes gratuitos a los trabajadores que hubieren obtenido trabajo en el interior del país y e) realización de Censos General y Nacional de Desocupados, a cuyo fin el Congreso de la Nación asignó fondos (Ley 11.590, año 1932), mandato legislativo que fue llevado a

cabo en los años 1935, 1936 y 1940 con resultados poco satisfactorios, ya que no podían ser considerados verdadera expresión de la realidad.

Señalemos que, hasta hace algunas décadas, los países que otorgaban cobertura por esta contingencia económico-social no llegaban a cuarenta. Esta se hallaba regulada en los países industrializados, mas no así en aquellos de economías agrícola-ganaderas. La República Argentina no contempló en su ordenamiento jurídico el desempleo, los antecedentes de paro urbano y rural que se dieron durante distintos períodos del siglo XX fueron paliados con medidas transitorias y asistencialistas. El Senador Alfredo L. Palacios presentó un proyecto de creación de la Comisión Honoraria de Fondos de Desocupación (21/7/1932), que se integraría con representantes de la industria y del sector de los trabajadores, cuya presidencia se asignaba al titular del Departamento Nacional del Trabajo. Dicho órgano administrativo tendría a su cargo: a) el estudio de la contingencia de desocupación; b) establecer un plan de ayuda a los desocupados; c) introducir cambios en la jornada de trabajo consistente en la reducción horaria; d) restringir la inmigración y e) fomentar la creación de asociaciones mutualistas que asumieran un plan pecuniario a los desempleados (Cámara de Senadores, *Diario de Sesiones*, t. I (1930-1932), pág. 851).

Igual criterio se adoptó desde el inicio de la década de los 80 del siglo pasado, en que fueron dictadas normas efímeras, que estrictamente no constituyeron un régimen de cobertura precedido de un estudio de viabilidad financiera sólido y estable y estructuras administrativas con proyección en el tiempo. Por tanto, no constituían un seguro de desempleo las disposiciones que se sancionaron en ese período para mitigar temporariamente la crisis de empleo en determinados sectores de la actividad (v.gr. ley 22.752, y dec. 1052/81, 3984/84, 2485/85, 2433/86, 2228/87, 209/89 y 787/89).

Probablemente en una de las últimas obras publicadas –sancionada la Ley Nacional de Empleo y de flexibilidad laboral, 24.013, año 1991– Ruprecht dio a conocer su obra *Contrato de Trabajo, Empleo y Desocupación* (año 1992), en la que vuelve a analizar esta contingencia con respaldo de nutrida bibliografía. En esta enjundiosa y extensa obra (987 páginas), el autor considera que el legislador explicitó el contenido de la Política de Empleo al sostener que comprende el diseño de políticas, programas y medidas de creación de empleo.

Ruprecht considera que, para conocer la situación de desempleo es menester la realización de estudios acerca de la situación económica regional, el nivel de producción, consumo, el cambio tecnológico, la estructura social del empleo, las migraciones inter e intraprofesionales, la calificación de los trabajadores, entre otros factores. Coincide con Cordini al sostener que los métodos de protección del empleo deben viabilizarse merced a: a) una política activa de empleo; b) una protección contra el despido; c) la prohibición del trabajo de niños; d) la limitación de la jornada de trabajo; e) el salario garantizado; f) el tornar más eficaz los servicios públicos de empleo; g) el estimular la gestión de reinserción laboral que realicen las entidades sindicales; h) el desarrollo de programas de orientación, formación, reeducación y selección profesional; i) el proveer prestaciones en especie.

Consideró plausible el diseño que contempla el cuerpo legal sobre el Servicio de Empleo; los programas de incentivos y fomento para la generación de empleo para nuevos emprendimientos; de inserción de jóvenes

desocupados; personas en situación de discapacidad y de trabajadores de difícil reinserción laboral.

Como consecuencia de la combinación de múltiples factores (la sucesión de crisis económicas que se han producido durante las últimas décadas, la tecnificación creciente de los puestos de trabajo y la organización empresarial que se abstiene de incorporar nuevos empleos) el desempleo se ha estructuralizado, convirtiéndose en uno de los riesgos más graves que ponen en peligro la paz social tal como acaeciera en Francia y otros países europeos durante la primera mitad del siglo XIX.

Con sustento en lo expuesto, preocupó al autor que persistieran la exclusión de los denominados parias de la Seguridad Social (trabajadores rurales, servicio doméstico, jóvenes que aspiran al primer empleo, etc.) ya que, si bien esta situación resultaba explicable, ello no era justificable. Ruprecht formuló un pormenorizado análisis del rol del Estado, sea en la implementación de los referidos programas, ora en la gestión de reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción de las prestaciones; del régimen de financiación; la actividad registral por medio del SURL; la creación de un banco de datos con miras al registro de información estadística y la sustanciación de los sumarios administrativos por las infracciones que cometieren los beneficiarios y los empleadores.

Hace más de cuatro décadas, en su obra *El Desempleo y la Seguridad Social*, editada en el año 1974, es decir, cuando el país no contaba con seguro de desempleo, Ruprecht postulaba la necesidad de su creación, cobertura tendiente a crear paz y tranquilidad a todos los hogares, considerando superado el criterio que otrora sostenía la doctrina francesa de que el paro no era un riesgo técnicamente asegurable, porque no era susceptible de previsiones y que, en situaciones de depresión económica, la carga de la protección sería muy difícil de financiar (Lyon-Caen).

V.- ESTATUTOS PROFESIONALES

Sostiene Genoud que, para que se admita la existencia de especies diversas, las diferencias tienen que ser esenciales y no pueden consistir en variaciones en la forma o índole de la retribución (v.g. el salario a destajo) ni la clase de tareas que desarrolla el trabajador; por cuanto de aceptar este módulo llevaría a admitir la existencia de un contrato distinto para cada gremio o actividad. Por el contrario, el recordado juslaboralista entendía que cuando el régimen de labor es acentuadamente particular, es decir, si en el contenido del cuerpo legal especial existen normas reguladoras de las condiciones de trabajo, formas o reglas específicas del quehacer laboral y de sus retribuciones, entonces sí estamos en presencia de una especie autónoma como es el caso del contrato de ajuste.

Enseña Deveali que la génesis de los estatutos profesionales se encuentra en el derecho de coalición reconocido en Francia (1864), hito que abandona la fase de mera tolerancia para reconocer legalmente a las organizaciones sindicales, decisión política que contemporáneamente asumió la ley de asociaciones italiana de dicho año y, con posterioridad, la Trade Union Act británica (1871) o las leyes norteamericanas Clayton Act (1914), Norris Laguardia Act (1932) o Wagner Act (1935), así como la sentencia del Tribunal Supremo de EE. UU. en el Senn Case (1937), que significó la consagración

constitucional del sindicalismo, de su capacidad de contratación y de la licitud del ejercicio de las medidas de fuerza. Posteriormente, Francia les reconoció personalidad jurídica a los sindicatos (ley de 1864), por lo que posibilitó la apertura a la formalización de convenios colectivos, que generalmente quedaron acotados en su contenido a fijar tarifas salariales.

Los referidos acuerdos eran celebrados entre la empresa y una delegación de obreros de fábrica. Su objeto era integrar o modificar los contratos individuales de trabajo preexistentes; en este contrato colectivo se incluía un mecanismo de fijación de salarios efectivos de acuerdo con las tareas realizadas. Precisó Deveali que el mencionado contrato colectivo se regía por las normas de derecho privado, es decir, se trataba de un contrato individual con pluralidad de sujetos que obligaba a la empresa y a los trabajadores de la plantilla y a los que se incorporaran en el futuro.

Ruprecht, en referencia en la década de los 60 del siglo pasado, a la pluralidad de contratos laborales, equiparó el supuesto a la típica figura de la locación de servicios que devino en un género en sí, conteniendo una serie de especies, cada una de las cuales puede ser definida con exactitud. Genoud, a quien seguimos en este análisis, evoca que la teoría del contrato-género fue cuestionada por el ilustre profesor uruguayo De Ferrari, que sostuvo que la mencionada pluralidad contractual lleva a confundir la unicidad con la diversidad de relaciones contractuales, dado que las diferencias que integran el género son los que comúnmente se conocen como contratos especiales de trabajo. Estos últimos, según el criterio de este autor, deben clasificarse de la siguiente forma: a) por la finalidad de formación (contratos de aprendizaje); b) por la necesidad de acreditar la idoneidad del postulante (contrato de ensayo) y c) "por variedades o formas especiales", entre los que incluye el contrato de portería, el de viajantes, el de gente de mar, trabajo a domicilio, rural, doméstico, etc. Señalemos que, en nuestro país, atento las particularidades de ciertas actividades, ya en el siglo XIX fueron sancionadas normas referidas a segmentos específicos de la actividad laboral, tal es el caso del Código de Minería (Ley 1919, año 1886), que preveía una serie de medidas de seguridad e higiene en el ámbito de trabajo para evitar riesgos de desplome o derrumbe y disposiciones relativas a la ventilación, medios de tránsito, accidentes, entre otras, tendiendo de este modo a proteger la vida e integridad física del trabajador.

El Código de Comercio dictado para la provincia de Buenos Aires (1859), adoptado por la Nación (Ley 35, año 1862) reguló en el título VI, Libro III del Código de Comercio, bajo la rúbrica "De la contrata y de los sueldos de los oficiales y Gente de Mar", el contrato de ajuste. Como expresamos anteriormente, la reforma de la Ley 11.729 (año 1934) reformuló los arts. 154 a 160 del precitado Código de Comercio para incluir, como sujetos de aplicación, a los "empleados de comercio, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio". De este modo, se instituye un verdadero Estatuto del Empleado de Comercio.

El decreto-ley 33.302 (año 1945), ratificado por la Ley 12.921 (año 1946), dio prevalencia a la tesis extensiva mantenida por parte de la doctrina y jurisprudencia incluyendo a "todos los empleados y obreros de las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, mineras, industriales o comerciales de todas las clases, con excepción del personal afectado al servicio doméstico".

Recuerda Tissembaum que virtualmente la Ley 11.729, con la reforma del mencionado dec.ley 33.302/45, constituyó durante cuatro décadas el régimen jurídico básico y principal para el enfoque de todas las relaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, no obstante hallarse incorporadas las citadas normas al Código de Comercio, salvo los estatutos profesionales, originados primigeniamente en convenios colectivos de trabajo y posteriormente plasmados legalmente en los estatutos profesionales. En efecto, la mayoría de los estatutos especiales tuvieron su partida de nacimiento en los convenios colectivos informales, con anterioridad a la vigencia de la Ley 14.250, y sus textos fueron incorporados en distintos decretos leyes con el único propósito de atribuirle eficacia obligatoria *erga omnes*.

Krotoschin sostuvo que, al entrar en vigencia la ley de contrato de trabajo (t. 20.744; 20/IX/1974), los estatutos especiales se mantienen y son aplicables cuando contienen “mejoras o derechos más extensivos” (Exposición de motivos, ap.I.1), más puede darse un supuesto inverso, según la naturaleza y modalidades de la actividad (v.g. la ley general puede contemplar situaciones no previstas en los estatutos o consagrarse a su vez beneficios superiores (doc. art. 2° LCT).

Señala el distinguido autor que, al abordar el estudio de los estatutos o regímenes peculiares, es menester escrutar en cada caso, con mayor exactitud, la vigencia de una y otra norma (general o especial), conforme la directriz de la regulación del derecho individual del trabajo. Krotoschin coincide con lo expuesto por Deveali al sostener que corresponde examinar la finalidad que se propuso el legislador al sancionar, en su momento, cada estatuto especial. Se debe distinguir entre: a) normas o conjunto de normas que se anticipan a una regulación general que será objeto de sanción posterior y b) normas que modifican el régimen preexistente.

En el primer supuesto, es obvio reconocer la prevalencia de las nuevas normas generales y en la otra hipótesis, en cambio, es dable pensar que el estatuto profesional ha tenido en cuenta la naturaleza especial de determinada actividad y se ha propuesto regularla en forma especial, y, por consiguiente, se debería –en principio– reconocer predominio a la norma estatutaria en consideración a su carácter especial. Por su parte, Rodríguez Mancini e Izquierdo, en sus respectivos trabajos, conceptualizan los estatutos profesionales o “especiales” como “instituciones o institutos” del contrato de trabajo que abordan las condiciones de trabajo, o parte de ellas, de acuerdo a determinada actividad, sea que la ley ponga el acento en la “actividad del trabajador” (v.g. del médico del servicio de salud ocupacional), ora en la actividad económica donde se localiza el desempeño (trabajador de la industria de la construcción).

En el pensamiento de los autores se trata de una denominación de esta rama del derecho producto de la acción política legislativa que se orienta a regular estatalmente las relaciones fundadas en las características o modalidades en que se desarrollan, que ameritan una atención especial de adaptación a las reglas generales. Precisa Rodríguez Mancini que el desarrollo de este cuerpo normativo especial se tuvo lugar en la década del 40, cuando el ejercicio de las autonomías colectivas no había cobrado una presencia trascendente que permitiera cubrir ese terreno específico, sin perjuicio que vigente la Ley 4.250 (1953) se sancionaron legalmente numerosos estatutos

profesionales (Vgr ley 14.546, año 1958, viajantes de comercio) o que se dictaron contemporáneamente (Ley 27.203, actividad actuarial).

Ruprecht sostuvo que, en su versión original (t. ley 20.744), la ley general del contrato de trabajo era la que entraba entonces en vigencia (año 1974), pero que ella tenía carácter supletorio cuando existen estatutos particulares o leyes generales (v.g. ley 11.544). Este supuesto se aplica cuando el instituto reglado no se encuentra en la ley especial o es más favorable que el establecido por estas. Puntualizaba el autor que, en este último caso, se debe tomar en consideración todo el instituto y no normas aisladas de uno y otro, de modo que puede tener alguna disposición menos favorable que en la ley general, pero en su conjunto es más beneficioso, alternativa que lleva a optar por lo que prescribe el estatuto y no por la norma más beneficiosa.

Tras la reforma del art. 2° LCT por la Ley 21.297 (año 1976), Izquierdo esboza las siguientes reglas de aplicación frente a la concurrencia conflictiva de normas:

- a) Las normas estatutarias concurrentes con las normas compatibles de la LCT en la diferente regulación de un determinado instituto prevalecen en tanto sean más favorable, ello en razón que el principio “pro operario” no fue abrogado por el dispositivo del art. 7° de la Ley 20.744;
- b) Se aplica la norma estatutaria aun siendo menos favorable cuando la norma de la ley general se torna incompatible con la naturaleza y modalidades de la actividad y con el específico régimen jurídico. Se trata de un supuesto de inaplicabilidad de la LCT en el que la norma de derecho particular o de excepción mantiene su vigencia;
- c) Evoca el autor que Justo López sostuvo que la modificación de la ley 21.297 al primer párrafo original del art. 2° LCT no había cambiado nada, salvo lo superfluo, por lo que las normas menos favorables y opuestas están derogadas conforme lo previsto en el precitado art. 7° de la Ley 20.744;
- d) En la hipótesis que un instituto no esté contemplado por el estatuto, pero sí por la ley general, el caso está comprendido en la LCT, salvo que resulte incompatible en los términos del art. 2° referido. Es decir, que no existe derogación sino aplicabilidad o no de la ley general, y
- e) De exteriorizarse un conflicto entre un negocio colectivo y un estatuto, se aplican las disposiciones previstas por el art. 7°, párr. 1° de la Ley 14.250 y arts. 8° y 9°, párr. 1° LCT.

Reparemos que Ruprecht sostuvo que en el escrutinio que lleve a conocer la norma más favorable al trabajador, si no al conjunto de normas en su totalidad, criterio que es el que mantiene la normativa actualmente vigente (art. 9°, párr.1°, LCT).

Conforme calificada doctrina se trata de realizar un doble juicio de compatibilidad: a) una compatibilidad fáctica (con la naturaleza y modalidades de la actividad) y b) una compatibilidad jurídica (con el específico régimen jurídico). (Brito Peret-Goldín-Izquierdo).

VI.- 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) 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.

VII.- 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 pletóricas 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. 2º), cuyo art. 172 citado reemplazó lo normado por el art. 1º 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; 4º, inc. "a" y conc. ley 19.587), el ordenamiento legal veda el trabajo penoso, peligroso e insalubre (arts. 176, 200, párr. 2º, ley cit. y 8º, párr. 3º 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 habitan 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.

VIII.- 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 conmovido 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. 5°, 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. 6° 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. 1°, 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. 4°, 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.

IX.- 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.

X.- 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.

XI.- 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).

XII.- 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 desafiarse 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.

XIII.- 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. 8°, 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.

XIV.- 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.

XV.- 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.

XVI.- 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.

XVII.- 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 receptor 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 período 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.

XVIII.- BIBLIOGRAFÍA JURÍDICA:

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.

VII.- BIBLIOGRAFÍA HISTÓRICA Y SOCIOLOGICA

- 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.

IX 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.

X.- 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.

