

Voces: DERECHO DEL TRABAJO

Título: COMENTARIO BIBLIOGRAFICO

Autor: López, Justo

Cita: MJ-DOC-3864-AR | MJD3864

Producto: MJ,LJ

“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Manual Teórico Práctico” por JULIO ARMANDO GRISOLÍA, 715 páginas, ed. Depalma, Buenos Aires, 1998.

El autor, no obstante su juventud, ha desenvuelto una ya dilatada carrera de dieciséis años en la Justicia Nacional del Trabajo, desde su ingreso como empleado (1982), secretario de juzgado (1989) y, a partir de 1992, juez de primera instancia. Simultáneamente —y aparte de otros cargos docentes— se viene desempeñando como profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad Argentina de la Empresa (UADE) y en la Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires (UCA).

Esa doblemente privilegiada experiencia judicial y docente, se refleja, sin duda, en la capacidad de síntesis expositiva y en la amplitud de datos que contiene la obra que comento, dentro de lo que debe ser un manual dirigido a los alumnos de la materia, cuyo objetivo explícito es el de brindarles “un panorama global de la materia que otorgue los conocimientos básicos y esenciales de cada instituto, imprescindibles tanto para su formación jurídica como para el ejercicio profesional” (Palabras Preliminares, p. VII).

Por eso mismo, resulta ser también una obra útil y valiosa para los profesionales —incluso especialistas en Derecho Laboral y de la Seguridad Social— que precisen orientarse clara y rápidamente respecto a un tema determinado.

El recorrido por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es amplio. En él aparecen no sólo el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo (el primero con un capítulo dedicado al régimen especial para pequeñas empresas de la llamada ley de Pymes), sino también el Derecho Administrativo y el Procesal del Trabajo, el Derecho Internacional del Trabajo, privado y público, y sendos capítulos dedicados a accidentes y enfermedades del trabajo (con un amplio estudio y acertadas críticas respecto a la Ley de Riesgos del Trabajo), al Derecho de la Seguridad Social (parte general, estudio del “sistema integrado de jubilaciones y pensiones” —ley 24.241—, procedimiento de la seguridad social —leyes 23.473, 24.463 y 24.665— y el seguro de desempleo —ley 24.013, arts. 111 a 152), asignaciones familiares (ley vigente, 24.714) y finalmente, un último capítulo (XXVI) dedicado a las obras sociales y el seguro de salud (leyes 23.660, 23.661 y 24.455 y decreto de opción 504/98).

En todos los capítulos dedicados al derecho individual y al derecho colectivo —representación, encuadramiento y estabilidad sindical, emergencia económica (en relación a los convenios colectivos), conflictos intersindicales, huelga, lock out y medidas de acción directa no lícitas— (del I al XX), salvo los dos primeros (dedicados a las nociones del trabajo y de derecho del trabajo y a la historia de éste) y el XVII (dedicado al régimen de las pequeñas empresas) se incluyen apéndices de jurisprudencia (de la Corte Suprema Nacional y de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo) seleccionados de los boletines que publica la Secretaría de la Cámara que refleja, comúnmente, valiosos criterios sobre, por ejemplo: los principios del derecho del trabajo, *ius variandi*, remuneraciones, jornada de trabajo, etc.

Además, en numerosos capítulos (del V al XVI y el XVIII), se agregan, bajo el título “Práctica laboral. Modelos”, formularios sobre diversos tipos de contrato de trabajo, solicitudes, juramentos y modelos de telegramas.

Finalmente, habiéndose publicado la ley 25.013, de reforma laboral, después de publicada la obra, en un Anexo de 16 páginas, se explica muy claramente qué partes del texto resultan modificadas, los contenidos de la nueva ley en materia de derecho colectivo y los cambios en el derecho individual

La novedad más importante habida en los últimos años, en lo que se refiere a la “parte general” del Derecho del Trabajo se ha producido —con la reforma constitucional— en el ámbito del Derecho Internacional Público del Trabajo. El autor diferencia, entre las fuentes, las que llama “clásicas” o “generales” —que son las comunes a todas las ramas del derecho —y las que llama “especiales”, que son las que “se dirigen a un conjunto determinado de personas”, como por ejemplo, un estatuto o un convenio colectivo (p. 38). En el caso de estas últimas, menciona: los convenios colectivos, los estatutos profesionales, los laudos arbitrales voluntarios, y obligatorios, los convenios de la OIT, los reglamentos de empresa y los usos de empresa.

Dedica estudios separados a cada una de las fuentes de los dos tipos antes mencionados. Y, concretamente, respecto a la segunda de las fuentes clásicas (“tratados con naciones extranjeras”) señala la precisión introducida por la reforma constitucional de 1994, en cuanto a su régimen de aplicabilidad.

Por un lado, el art. 75 inc. 22 del nuevo texto constitucional reconoce jerarquía constitucional a los tratados sobre derechos humanos que menciona.

Por otro lado, a los demás tratados, les atribuye una jerarquía normativa superior a las leyes del Congreso. Y al hacer esto, excluye la llamada doctrina “dualista” (necesidad de una ley especial para que el tratado fuese aplicable en el orden interno), que tanto predicamento tuvo en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por cuanto la mencionada jerarquía normativa de los tratados implica la adopción del sistema “monista” —el cual, por otra parte, ya había sido aplicado firmemente por la Corte, antes de la reforma constitucional, a partir del caso “Ekmekdjian, c. Gerardo Sofovich”.

Entre las fuentes “propias” o específicas del Derecho del Trabajo, el autor menciona, como cuarta “los convenios de la O.I.T.”. Esta fuente está estrechamente relacionada con la segunda de las generales del derecho ya que esos convenios “pertenecen a la categoría de los tratados” aunque tengan caracteres propios. Consiguientemente para incorporarse al derecho interno, “deben ser ratificados por los Estados miembros porque la O.I.T. no es un organismo supranacional (como la Unión Europea) que puede conferir carácter imperativo a sus normas sin necesidad de ratificación (p. 675)”.

No está de más recordar que el texto actual de la Constitución Nacional contempla la aprobación (que no es ratificación; la aprobación, en nuestro régimen constitucional, es previa a la ratificación) por el Congreso de “tratados de integración que deleguen competencia y jurisdicción a organizaciones

supraestatales en condiciones de reciprocidad e igualdad, y que respeten el orden democrático y los derechos humanos” (art. 75, inc. 24, primera parte del primer párrafo). Y además, “las normas dictadas en su consecuencia tienen jerarquía superior a las leyes” (artículo e inciso citados, segundo párrafo), es decir, una jerarquía normativa equivalente a los tratados.

Consiguientemente, los convenios de la O.I.T. aprobados por el Congreso y una vez notificada la ratificación al mismo organismo internacional, tienen como tratados, jerarquía superior a las leyes (art. 75, inc.22, primer párrafo).

La consecuencia principal en nuestro ordenamiento jurídico interno es que un convenio ratificado deja sin efecto las disposiciones legales contrarias, que podrían ser calificadas de inconstitucionales por oponerse a una norma jerárquicamente superior (lug. cit.).

El autor también recuerda que “la C.S.J.N. resolvió que el Estado Nacional está internacionalmente obligado a aplicar —mediante sus órganos administrativos y jurisdiccionales— la convención a los supuestos”; no se torna necesario el dictado de una ley que lo ratifique (entiéndase: una ley especial que regule en el derecho interno el contenido normativo del tratado —convenio internacional—) como la Corte sostuvo anteriormente.

Esta interpretación extensiva de operatividad propia y sostenida por la Corte está fundamentada en la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derecho Humanos.

Se trataba de la aplicación, antes de la reforma constitucional de 1994, del llamado “Pacto de San José de Costa Rica” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”.

El planteo, precursor del sistema constitucional vigente (prioridad del tratado sobre la ley y “monismo”) lo hizo la Corte Suprema Nacional en “Ekmekdjian, Miguel Angel c. Sofovich Gerardo”, fallo del 7-7-92 (rev. ED, 148-338; rev. La Ley, 1992-C, 340) del que vale la pena transcribir un párrafo:

“Cuando la Nación ratifica un tratado que firmó con otro Estado se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y judiciales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contenga, siempre que contenga disposiciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación.

Una norma es operativa cuando está dirigida a una realidad en la que puede operar inmediatamente, sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso”.

También en lo que se refiere a los principios del derecho puede hacerse una distinción, parecida a la de las fuentes, entre los que son específicos del derecho del trabajo y los que se aplican a otras ramas del derecho. Estos últimos serían (entre los diez que enumera el autor), los de “igualdad” y no discriminación, “buena fe”, “equidad”, “razonabilidad” y “primacía de la realidad”. En cambio serían específicos del derecho del trabajo los de “protección” (al trabajador subordinado) o “protectorio”, de “irrenunciabilidad” (por su conexión al “orden público laboral”, de “continuidad de la relación laboral”), de “continuidad” de la relación laboral, de “justicia social” y de “gratuidad” (procesal y de telegramas relacionados con el trabajo subordinado, a favor del trabajador). En cuanto al derecho colectivo del trabajo se mencionan los principios referentes al mismo contenidos en el art. 14 bis, en el capítulo de las fuentes, p. 52 y en la pág. 520, donde, además, “se destacan, entre otros tres, principios generales del derecho colectivo del trabajo” que son tratados brevemente a renglón seguido: los principios de subsidiaridad, de libertad sindical y de autonomía sindical (que aparece relacionado exclusivamente con la actividad de los sindicatos de los trabajadores y, según creo, debieran llamarse “autonomía colectiva”, incluyendo la actuación colectiva de los empleadores, v. art. 2º del Convenio 87

de la O.I.T.).

En el capítulo dedicado a los principios generales (Cap. IV) se ha tratado cada uno de los diez enumerados y, con especial cuidado, el principio “protectorio” y el de “irrenunciabilidad”; en relación a este último, se detallan y estudian como “excepciones” la “transacción”, la “conciliación”, la “renuncia al empleo”, la “prescripción”, la “caducidad” y el “desistimiento de la acción y del derecho”.

Obviamente, excedería los límites razonables de este comentario bibliográfico la reseña y comentario de los restantes capítulos de la obra, pero quiero destacar el cuidado con que se ha ocupado el autor de los “derechos y deberes de las partes” (Cap. VII) y de “la remuneración” (cap. VIII).

Aparecen en muchos de los capítulos didácticos cuadros esquemáticos referentes a diversos temas.

El libro trae una “bibliografía general” y una bibliografía especial para cada uno de los capítulos.