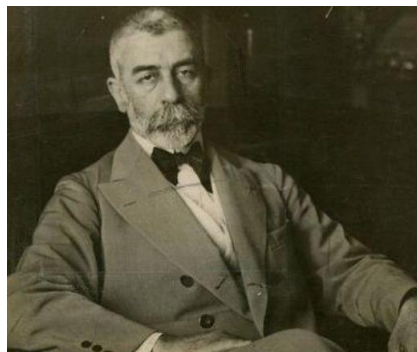


Historia del derecho laboral argentino

En pleno debate acerca de una posible reforma en materia laboral, te contamos algunos hitos de la historia del derecho del trabajo argentino.

La legislación del trabajo hizo su irrupción en Argentina con medidas protectoras, como lo fue en casi todos los ordenamientos. La primera normativa laboral que se registra en Argentina es la Ley 4661 sancionada en 1905 –cuya autoría corresponde a Joaquín V. González– a partir de la cual se estableció el **descanso dominical**. Vale mencionar que, en una primera instancia, esta solo se aplicaba al territorio de la Ciudad de Buenos Aires (luego se fue replicando en el resto de las provincias). Fue considerada como la “primera ley obrera” y el puntapié para otras leyes laborales.



Joaquín Víctor González

En 1907 se sancionó la Ley 5291, regulatoria del **trabajo de mujeres y niños**, la cual intentaba incorporar nuevas ideas sobre problemas sociales de la época, estableciendo, por ejemplo, la prohibición de la contratación de niños menores de 10 años.



Alfredo Lorenzo Ramón
Palacios

En ese mismo año un decreto presidencial creó el **Departamento Nacional del Trabajo** –germen del actual Ministerio de Trabajo–, y se designó al frente de la flamante repartición a José Nicolás Matienzo. Tiempo después, en 1912, el Congreso sancionó la Ley Orgánica 8999 –basada en proyectos presentados por José Luis Cantilo y Alfredo Palacios–, que ampliaba las funciones de dicho Departamento. Argentina fue así uno de los primeros países en el mundo en tener una dependencia estatal especialmente dedicada a tratar y solucionar problemas inherentes a las relaciones laborales.

En materia de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, el año 1915 resulta importante pues entonces se sancionó la Ley 9688 que estuvo vigente –con distintas modificaciones– hasta el año 1991. Fue modelo y precursora en todo el continente americano. En ella se estableció la responsabilidad del empleador para casos determinados, así como una serie de compensaciones económicas en favor del trabajador. Finalmente, fue derogada y reemplazada por la Ley 24.028, que entre 1991 y 1995 funcionaría como “puente” entre ella y la actual **Ley de Riesgos del Trabajo** 24.557, de 1995.

En el año 1929 se sancionó la Ley 11.544, la cual reguló la duración de la **jornada laboral** y se encuentra vigente hasta hoy en día. En ella se estableció que las jornadas no pueden superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. El criterio no es general y uniforme, ya que la norma también prevé el trabajo de mujeres o menores, trabajo nocturno o insalubre, donde las jornadas se reducen.

En el año 1933 se sancionó la Ley 11.723, a través de la cual se introdujeron algunas de las medidas protectoras más importantes para los trabajadores. **Indemnizaciones y vacaciones pagas** fueron algunos de los derechos más importantes para el sector obrero, aunque en este momento solamente eran para trabajadores del sector comercial. Luego de numerosos reclamos del sector sindical, en el año 1945, y a través del Decreto 1740, el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Juan Domingo Perón generalizó el derecho a gozar de vacaciones pagas a los trabajadores de todos los sectores.



Juan Domingo Perón

En materia de protección al trabajo femenino, en 1934 se sancionó la Ley 11.933 a través de la cual se estableció la **licencia por maternidad** obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento, y hasta los 45 días posteriores.

La década del 40 se destacó por una gran cantidad de acontecimientos que sentaron las bases para consolidar al movimiento obrero en la Argentina y otorgar un lugar destacado al derecho del trabajo y de la seguridad social. En ella comenzaron a surgir los primeros **estatutos profesionales**, destacándose el estatuto del personal bancario y de los trabajadores a domicilio. Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos en aquel momento como factores de transformación social y que colaboraban con la mejora las condiciones laborales. Desde el ámbito oficial, comenzó a implantarse la concepción social del trabajo como un elemento dignificador, y de ascenso social, introduciendo normas de índole laboral que tuvieron por fin salvaguardar al trabajador y su familia.

Asimismo, fue en aquella década que el Departamento Nacional del Trabajo –creado en 1912– adquirió el rango de Secretaría de Estado, con el nombre de **Secretaría de Trabajo y Previsión**, siendo el antecedente inmediato al actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En el marco de la institucionalización de esta rama del derecho, y con el objeto de solucionar los conflictos que se suscitaban entre empleadores y trabajadores, en 1944 se crearon los primeros **tribunales del trabajo**.

El año siguiente, a través del Decreto 33.302, fueron consagrados por primera vez los conceptos de **estabilidad en el empleo**, los trabajadores de todas las actividades, el **salario mínimo y vital**, y el **sueldo anual complementario**.

Ya entrada la primera presidencia de Perón y, con la reforma de la Constitución Nacional de 1949, el **derecho del trabajo** obtuvo rango **constitucional**. Fueron incorporados a la carta magna los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud y el bienestar personal del trabajador y sus familiares, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación. Aunque la Constitución Nacional del 49 fue suprimida tras el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma constitucional durante la autodenominada “Revolución Libertadora”. Si bien dicha reforma convalidó la derogación de las reformas constitucionales de 1949, incorporó a la carta magna el reconocido artículo 14 bis, especialmente referido a derechos laborales.

En relación al **derecho de huelga**, hasta 1957 la Constitución Nacional nada decía al respecto. La única aparición en un texto normativo se había dado a través del Decreto 535 del año 1945, el cual incluía el derecho a huelga en ciertos ámbitos –entre ellos los servicios públicos– y consideraba delito a la acción que hiciere cesar o suspender el trabajo por motivos ajenos a este. Este decreto luego fue derogado por el gobierno de facto de 1955, pero con la reforma constitucional de 1957, el derecho a la huelga quedó plasmado en el artículo 14 bis.

En materia de **derecho colectivo del trabajo**, resulta importante mencionar la sanción de la Ley 14.250 de **Convenios Colectivos de Trabajo** que tuvo lugar en el año 1953 y que aún se encuentra vigente con diversas modificaciones, entre ellas la Ley 25.877 de Ordenamiento laboral, sancionada en 2004. Siguiendo en el aspecto colectivo de esta rama del derecho, cabe destacar que en 1988 se sancionó la Ley 23.551, la cual hoy se mantiene vigente y regula la **actividad interna de las asociaciones sindicales**.

Durante la década del 60 comenzaron a dictarse numerosas normas y leyes dirigidas a regular aspectos de las relaciones laborales existentes, de las asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia –en materia de derecho individual– la Ley 20.744 (1974) de **Contrato de Trabajo**, que, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia.

Artículo 14 bis. - El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

La normativa laboral más reciente para destacar se conforma por la **Ley Nacional de Empleo** N° 24.013, sancionada en 1991 –con sus consecuentes reformas por Ley 25.345–, que tiene como fines destacados la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados; o la Ley 25.323 del año 2000, que duplica las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado. Además, la ya mencionada Ley de Ordenamiento Laboral sancionada en 2004, que vino a regular diversos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y cuestiones referidas tanto a inspecciones laborales como del derecho colectivo, remitiendo a cuestiones de conflictos colectivos de trabajo y procedimientos de negociación colectiva.

En los últimos años continuaron dictándose normas que contribuyeron al actual derecho del trabajo en Argentina, y en ello se puede observar el carácter particular de esta rama del derecho, evidenciando que **es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua**. La normativa se va adaptando a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación gremial y asociación empresaria.