

## TRABAJO ÁULICO

### ARTÍCULO 14 BIS DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

1.- Compara y analiza el [artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), redactado por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1966 y puesto en vigencia en 1976, y el [artículo 14 bis de la Constitución Nacional](#), incluido luego de la reforma de 1957.

Ahora que analizaron y compararon los dos artículos, respondan las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué derechos se garantizan en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional?
- b) ¿Qué similitudes y diferencias reconocen en relación al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales? Armen un cuadro comparativo.
- c) ¿Cuál es el rol que deben asumir los gobiernos del Estado nacional, según cada uno de los artículos analizados?

#### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7)**

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

#### **Artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina**

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 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.

2.- Lean el texto sobre la [Evolución del derecho del trabajo](#).

- a) Confeccionen un eje cronológico que muestre los cambios más importantes en la historia del derecho del trabajo en la Argentina.

#### **Los cambios en la legislación argentina sobre el derecho al trabajo**

En Argentina, la legislación laboral comienza con medidas protectoras, como la limitación de la jornada laboral, regulación del trabajo de las mujeres y los niños, protección contra accidentes laborales y posteriormente regulaciones del salario vital y un sistema rudimentario de jubilaciones y pensiones. En 1904 Joaquín V. González

envía el primer proyecto de ley de trabajo al Congreso Nacional. Al año siguiente se sancionó de la primera ley laboral que prohíbe el trabajo dominical. Luego, en 1907 se sancionó la ley regula trabajo de niños y mujeres. En 1915, la primera ley regulatoria de los accidentes del trabajo, modelo y precursora en nuestro continente que estuvo vigente, con distintas modificaciones, hasta 1991. Ya en 1940 surgen los primeros estatutos especiales, por ejemplo: Estatuto del bancario y el de los trabajadores a domicilio. Luego de la revolución del 04 de junio de 1943, se inicia una nueva época en la transformación de la legislación y de las relaciones laborales en nuestro país, a partir de la implementación desde el ámbito oficial de una concepción social, por la cual el derecho del trabajo y de la seguridad social comienzan a ser entendidos como los elementos fundamentales para lograr el desarrollo y la justicia social. Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos como factores inmejorables de transformación social y de dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores. Así, en 1949 la reforma de la constitución hizo que el derecho del trabajo alcance su rango constitucional, al incorporar los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación del trabajador, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud, al bienestar personal y familiar del trabajador, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación. Aunque la Constitución del año 1949 fue suprimida al producirse el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma de la Carta Magna, incorporándose el artículo 14 bis, que consagra los derechos del trabajador, los derechos sindicales y los provenientes de la seguridad social. El retorno del justicialismo al poder en la década de 1990 no significó la posibilidad de establecer textos legales en esta materia, suprimidos o modificados por el último gobierno militar (1976-1983); al contrario, en 1991 se sanciona una ley de empleo que importa el inicio de la desregulación en materia laboral. Así se modificaron por decretos y por leyes el régimen indemnizatorio, el sistema de accidentes de trabajo, un régimen de flexibilización laboral, un régimen para la pequeña y mediana empresa, y en materia de seguridad social la ley del sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Esto significó un retroceso importante en las conquistas de los trabajadores en materia de derecho laboral que habían requerido tantas luchas y esfuerzo durante el siglo XX.

3.- Lean un fragmento del artículo [«La lucha de Kraft Food»](#), escrito por Diego Lotito y Jonatan Ros, que presenta información sobre el conflicto con los trabajadores de Kraft, en 2009.

- ¿Cuáles fueron las formas de protesta de estos trabajadores?
- ¿Ante qué hecho protestaban?
- ¿Qué opinan de cada una de estas formas de protesta?
- ¿Pueden proponer formas diferentes?
- ¿Cuáles fueron los actores sociales que formaron parte del conflicto?
- ¿Qué función cumplió el Estado a través del Ministerio de Trabajo en el conflicto?
- ¿Por qué creen que intervino la Embajada de Estados Unidos en el conflicto?

## El conflicto de los trabajadores de Kraft Food

El conflicto en la fábrica Kraft Foods (ex Terrabusi) ha sido el conflicto obrero industrial más importante de las últimas décadas en Argentina. En su transcurso, se transformó en un hecho político nacional, incorporándose en la «agenda» diaria de los medios masivos de comunicación y obligando a la intervención directa del gobierno nacional, la cúpula de la CGT, las cámaras empresarias y hasta la embajada norteamericana. En una breve crónica de los hechos, el conflicto comienza el martes 18 agosto cuando la empresa comunica el despido de 158 trabajadores, entre ellos cinco delegados de la Comisión Interna, Congressales, la mayoría del Cuerpo de Delegados de base –estos aún no reconocidos por el Sindicato nacional ni por la empresa– y activistas. El Ministerio de Trabajo de la Nación dicta la conciliación obligatoria pero la misma no es acatada por la empresa, por lo cual los trabajadores inician un paro general de la planta con ocupación y permanencia de los despedidos en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo dan inicio a un plan de lucha que incluye asambleas permanentes, cortes de la ruta Panamericana, movilizaciones al Ministerio de Trabajo, cortes y acciones de solidaridad en diferentes puntos del país, festivales y actos frente a la planta industrial. El conflicto se intensifica con la militarización del predio fabril por parte de la policía bonaerense, con la intención de la empresa de impedir el ingreso y salida de los trabajadores despedidos de la fábrica. Pese a esto y a la represión policial, los trabajadores continúan ingresando al predio fabril. En este marco se profundiza la solidaridad de otros actores con el conflicto (organismos de DD.HH., organizaciones obreras y estudiantiles, diputados, personalidades del arte y la cultura, etc.). Se realizan nuevos cortes de la ruta. En este marco de agudización del conflicto, las principales cámaras empresariales argentinas, la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Coordinadora Industrias de Productos Alimenticios (COPAL) –dirigida por un ex funcionario de la dictadura de Videla, Jorge Zorreguieta–, piden que se restablezca el orden y se desaloje a los trabajadores de la planta. A su vez, la Embajada Norteamericana intercede ante el gobierno a favor de la empresa, solicitando públicamente el retorno a la «normalidad» en el establecimiento fabril. Por su parte, las conducciones sindicales tradicionales en voz de Hugo Moyano de la CGT y Rodolfo Daer del STIA (Sindicato de la Alimentación), condenan las medidas de lucha de los trabajadores por estar «ideologizadas» y haber «politizado los reclamos». El paro en la planta de Gral. Pacheco se mantiene así durante 37 días, hasta el 25 de septiembre en que los despedidos que permanecían en el interior son desalojados violentamente por un operativo represivo de la policía bonaerense y se fortalece la presencia policial dentro de la planta. Luego de este hecho, el conflicto ingresa en una nueva fase en la que, a la par que se mantienen las medidas de lucha por parte de los obreros (ahora fuera de la fábrica), comienza un proceso de negociación con la empresa en el Ministerio de Trabajo. Tras una serie de resoluciones judiciales, los delegados de la Comisión Interna que fueron desalojados e impedidos ilegalmente de ingresar a la planta fabril deben ser reincorporados por parte de la empresa.