

Análisis sobre la estructura ocupacional en la Argentina Algunas políticas para la generación de empleos

*Marcelo E. Bustos Fierro**

I.- Cuadro de situación actual

Con marcada intensidad, desde el año 1989 a la fecha, asistimos en nuestro país a la pretensión de reformular - creemos con sentido negativo- la totalidad de Derecho Social. Dentro de este último, el Derecho del Trabajo constituye una instancia fundamental, en cuanto instrumento de institucionalización del conflicto subyacente existente en toda economía de mercado, a partir de la natural contraposición de intereses entre los sectores del trabajo y del capital.

En general, se tiende a identificar a este proceso bajo la denominación de "reforma laboral", presentada por el Poder Ejecutivo Nacional al sancionarse la llamada "Ley Nacional de Empleo" como uno de los pilares de la transformación, conjuntamente con las leyes de reforma del Estado, de emergencia económica y de reforma tributaria.

Sin embargo, la flexibilización de las relaciones del trabajo, filosofía esencial bajo la cual se orientan los cambios operados en nuestra disciplina, constituye un proceso que tuvo su origen y desarrollo a partir del gobierno de facto, surgido en 1976. Este dato fundamental, explica - en gran medida- las conductas actuales de los actores sociales (sector sindical y empresario) y el Estado y el proceso económico, social y cultural antecedente, con sus secuelas de desocupación abierta, subocupación, trabajo clandestino, cuentapropismo, pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones y en general, un marcado descenso de la calidad en las condiciones de prestación de los servicios en relación de dependencia, entre otros factores.

Esta política, en materia de regulación de las relaciones del Trabajo, se presenta en forma declamativa como el instrumento apto para la reducción de la desocupación, la creación de nuevos puestos de trabajo y la disminución de los costos empresariales.

La línea argumental esgrimida en su momento y sostenida con inusitado vigor por la actual administración, entiende que "un cambio de legislación provoca aumento del empleo, como consecuencia de la disminución de los costos, que generará un aumento de la inversión".

En virtud de este principio, elevado a la categoría de axioma - es decir de verdad que no admite contradicción- se sucedieron durante el eón autoritario, diversas mutilaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, se prohibió el derecho constitucional de huelga (penalizado con sanciones draconianas) y la actividad sindical y se suspendió sine die la negociación colectiva, entre otros agravios padecidos por el sector trabajo.

() - Asesor Legal del Congreso de Trabajadores Argentino (C.T.A.). Profesor de Derecho del Trabajo, U.B.A. Asesor Legal de Organizaciones Sindicales a nivel nacional y en la Provincia de Bs.As. Miembro de C.D. de la Asoc. de Abogados Laboralistas*

El Estado de Derecho, reconquistado a partir del año 1983, fue incapaz de incidir positivamente en la restitución de los derechos cercenados, si bien se dictaron una nueva ley de negociación colectiva y de Asociaciones Sindicales de Trabajadores.

En la actualidad y como producto de la reducción de los beneficios provenientes del trabajo, se encuentra vigente un verdadero entramado de Leyes y Decretos que cercenan gravemente diversos beneficios que adquirieran los trabajadores. Su enumeración excede el marco del presente informe. A modo de síntesis, se podría consignar el dictado del Dec. 2 184/90 que dice reglamentar el Derecho Constitucional de huelga, el Dec. 1334/91 que redujo la negociación colectiva a pautas de productividad" y su complemento el Dec. 470/93, la derogación por esta misma vía de Convenios Colectivos de Trabajo (Dec. 1757, 817, etc.), la modificación inconstitucional de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 105 bis) posibilitando la instrumentación de los llamados "tickets canasta", la Ley 24.013 que introdujo nuevos tipos de contratos a plazo fijo precarios y sin indemnización al cese, la Ley 24.028 de accidentes de trabajo que modificó peyorativamente las indemnizaciones provenientes de infortunios, reduciendo el valor vida del trabajador a U\$S 55.000 y el dec. 290/95 de rebaja de salarios en la administración pública.

Asimismo, se dictó la Ley 24.465 de nuevas modalidades contractuales, también a plazo fijo y sin indemnizaciones y la Ley 24.467 para las "pequeñas empresas", que reduce beneficios provenientes de la Ley de Contrato de Trabajo y de los convenios colectivos, de trabajo, y cuyo análisis se efectúa separadamente, en el punto III del presente.

II.- Evaluación del resultado de las Políticas implementadas

A la luz de la experiencia tanto nacional como internacional, en la aplicación de la normativa de flexibilización laboral (para nosotros regulación regresiva de la normativa de protección), no cabe sino concluir en el fracaso del programa intentado.

En efecto, la crisis por la que atraviesa la totalidad de la estructura ocupacional en la Argentina, no reconoce antecedentes.

Para poner sólo algunos ejemplos, es de consignar que al sancionarse la "Ley Nacional de Empleo" en diciembre de 1991, el desempleo abierto en nuestro país era del 6,9%, mientras que en la actualidad dicho guarismo ha alcanzado según cifras oficiales al 18,6%⁽¹⁾. Asimismo, la sub-ocupación, es decir personas en condiciones de trabajar más tiempo y en calidad distinta, supera el 11,5% de la población económicamente activa. Por otro lado, el trabajo clandestino, sin registración, que oscilaba en el 30%, ha aumentado al 34%, no obstante haber sido uno de los objetivos de la Ley de Empleo citada, la regularización de los contratos de Trabajo. A dicha situación se le adicionan la proliferación de contratos en su mayoría fraudulentos, por intermedio de "agencias de servicios eventuales", las vinculaciones a través de "pasantías" y contratos de "aprendizaje", entre otras patologías jurídicas en el mundo del trabajo.

De esta forma, fácil es advertir que más del 50% de la P.E.A., tiene problemas de empleo, siendo la desocupación un emergente importante y fundamental de esta situación pero sólo la punta del Iceberg del problema. Decimos esto, para salir al cruce de las argumentaciones oficiales y de ciertos sectores patronales, en el sentido de "culpabilizar" al Derecho del Trabajo y consecuentemente, a los trabajadores con empleo, de la existencia creciente de trabajadores desocupados, en virtud de una supuesta normativa

en exceso protectora que redundaría en la imposibilidad, por parte del sector empresario, de crear nuevas fuentes de trabajo. Hoy no es un "privilegiado" quien tiene un puesto de Trabajo frente a quien no lo tiene. Simplemente, el primero tiene la posibilidad de subsistir, mientras que el desocupado adolece de esta elemental perspectiva.

La política señalada no ha podido demostrar la existencia del axioma al que se aludiera. Por el contrario, la modificación de la legislación no influyó ni influirá decisivamente en la creación de puestos de trabajo. Simplemente, la propuesta hasta ahora puesta en práctica, precariza los empleos estables.

Esto explica, que no obstante haber asistido la Argentina en sus últimos cuatro (4) años a un crecimiento de su P.B.I. superior al 30%, tal índice no se haya traducido en el aumento de puestos de trabajo.

III.- La ley para las pequeñas empresas

La primera consecuencia de la vigencia de la Ley para las Pymes es la precarización de las contrataciones. El art. 88 de la Ley facilita la contratación por medio de las modalidades a plazo fijo determinadas en la Ley 24.013, sin siquiera cumplir los pobres requisitos establecidos en esta última legislación⁽²⁾. Elimina también la exigua indemnización la finalización del contrato. Se exhorbita la inestabilidad laboral. Se vulnera la garantía constitucional contra el despido arbitrario (art. 14 bis Constitución Nacional) así como el principio de indeterminación de la contratación laboral. (art. 90 LCT y 27 Ley 24.013).

La acentuación de la inestabilidad segmentará aún más el empleo; los precarizados se verán sometidos a los peores trabajos y vivirán con la incertidumbre sobre su destino. Se afectará la formación y capacitación de estos trabajadores precarizados, sometidos a la rotación continua. - Se allana el eterno reclamo empresarial de los grupos concentrados, del despido libre y un desmesurado afán de lucro.

Asimismo, se prevé en la ley que comentamos, la llamada disponibilidad colectiva. (ARTS. 89,90,91,92,93,98). En efecto, mediante la negociación colectiva, se postula la desmejora de derechos adquiridos consagrados legalmente, como son los requisitos, aviso y oportunidad del goce de las vacaciones, fraccionamiento de pago del aguinaldo, modificación del régimen de extinción del contrato de trabajo y movilidad interna.

La Ley de Contrato de Trabajo, está basada en un principio de jerarquía normativa que implica un garantismo mínimo por parte de la Ley, luego, el convenio colectivo y el contrato individual pueden mejorar dichas condiciones, nunca empeorarlas.

La Ley insiste en el convenio colectivo como mecanismo de derogación de los beneficios emanados de la LCT, dictada en 1974 y ya mutilada en el proceso militar en 1976.

Se quebranta una de las reglas derivadas del principio protectorio: La aplicación de la norma más favorable, cualquiera sea la fuente de la que provenga.

Se compromete a las organizaciones sindicales a la derogación de beneficios sin contrapartida alguna para los trabajadores. Sin eufemismos, se postula en el marco del desequilibrio social, la feudalización de las relaciones de trabajo.

En cuanto al instituto del preaviso el art. 94 reduce su plazo en todos los casos a un (1) mes, cuando actualmente, los trabajadores que tienen más de cinco años de antigüedad tienen derecho a dos meses. Se elimina la llamada integración del mes de despido, pues el cómputo del plazo comienza a correr a partir del día posterior al de su notificación.

El art. 96 también admite la disponibilidad por vía de la negociación colectiva, pudiéndose modificar en perjuicio de los trabajadores las normas vigentes de derecho colectivo e individual, que integran el denominado orden público laboral, todo ello con la mera invocación de razones "tecnológicas, organizativas y de mercado".

Con la vigencia de esta Ley, se verificará un rápido empeoramiento de las de por sí ya pobres condiciones de empleo de la mayoría de los trabajadores argentinos, sin traer aparejada ni una solución al problema del desempleo, ni a las apremiantes necesidades del sector PyMEs.

IV.- Ley de "riesgos" del Trabajo. Protección a la víctima o reducción de "costos"

En primer término, cuestionamos la filosofía y las motivaciones que llevan a la sanción de esta iniciativa por parte del P.E.N.

Del solo título de la normativa ("Ley de Riesgos del Trabajo"), se infiere que es el trabajador con su actuar quien se colocaría en la situación de padecer un infortunio, cuando en realidad son los factores de producción y las facultades de su titular, de organización y dirección, es decir el empresario, quienes generan los riesgos de los accidentes de los trabajadores.⁽³⁾

La cuestión no es menor, pues estamos ante una formación discursiva que establece determinadas redes semánticas, que asocia el "riesgo" con el "costo" y la "protección", que a causa del modelo invertido de conflicto social, no se refiere a la salud del trabajador sino a la economía de la empresa. De esta manera, el empresario aparece con una imagen positiva y pasiva, mientras que los trabajadores en forma indirecta, son presentados, junto a jueces y abogados, detrás de la "litigiosidad".

Las estadísticas en nuestro poder, elaboradas directamente por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires y por evaluaciones privadas, muestran sobradamente la inexistencia del aumento de los reclamos por enfermedades y accidentes del trabajo a los que se alude como fundamento principal para el cambio normativo propuesto.⁽⁴⁾

Respecto a las estadísticas en sí, sobre accidentes y enfermedades laborales y su costo, la Argentina carece de las mismas a nivel nacional. Cualquier información que se esgrima es de dudosa veracidad.

En cuanto a los objetivos de la Ley, declamativamente se afirma que uno de ellos es la prevención de los riesgos derivados del trabajo (art. 1* inc. 2 a), pero no se brinda ninguna asistencia de prevención a los empleadores afiliados, que en el modelo chileno supera el 13% de los ingresos. El sistema traslada al asegurado (empresario) primordialmente, las obligaciones que en forma contractual lo condiciona con el plan de mejoramiento de riesgos. Las ART no darán ninguna prestación de asistencia en prevención a las empresas afiliadas, porque no tienen básicamente presupuesto.-

Asimismo, los empleadores no tienen un costo cierto, conocido, ni reglas claras en el sistema de cotización a una Administradora de Riesgos del Trabajo (ART)

En forma escandalosa, la ley admite la existencia de generalizados incumplimientos por parte del sector empleador, en materia de higiene y seguridad en el trabajo, al consignarse (art. 4 Inc. 3) que mientras se esté ejecutando un plan de mejoras, aquél no podrá ser sancionado por tales violaciones.⁽⁵⁾

La Ley no protege íntegramente las incapacidades provenientes de enfermedades del Trabajo. Solamente serán consideradas tales, las enfermedades existentes en un listado. (art. 6 inc.2). Dicha normativa, transgrede convenios de la OIT.

Tampoco se encuentra cubierto íntegramente el llamado accidente "In itinere", por cuanto sólo se alude a la protección del trayecto del domicilio del trabajador al trabajo sin aditamentos (art. 6 inc. 1), por lo que cuando sale el trabajador de la empresa y se dirige a su domicilio y se accidenta, tal contingencia no es indemnizable.

Asimismo, no están cubiertos los accidentes causados en el ámbito de la empresa por "fuerza mayor extraña al trabajo", lo que lleva a la paradoja que no obstante estar el trabajador a disposición del empleador, si por un hecho natural padece un infortunio, el mismo carece de reparación.

La normativa disminuye, las reparaciones en concepto de Indemnizaciones en favor de los trabajadores, única forma en que puede funcionar el sistema.

Insólitamente, se establece la posibilidad que las ART, tengan un fin lucrativo. Tal situación no existe prácticamente en ningún país del mundo. En el sistema chileno (Ley 16.744 de Accidentes de Trabajo) los socios de las mutualidades de empleadores son solidariamente responsables con las obligaciones de las mismas, lo que hace que tales mutuales sean virtualmente inquebrables. En el mismo sistema, la gestión de la administración de la mutual es mixta con participación de los trabajadores de las empresas afiliadas en la dirección. La Ley bajo estudio nada dice al respecto.

Estamos en presencia de un sistema de seguro comercial. Los precios de venta de un sistema de esta naturaleza, son fijos y dependen de la competencia; por ende las utilidades de las futuras Administradoras de Riesgos del trabajo, deberán aumentar a expensas de la reducción de los gastos, que operará como se operó hasta el presente: retención al pago de los eventos dañosos, altas prematuras, atención médica limitada, reducción al máximo posible de los importes indemnizatorios, etc.

Es necesario que las empresas empleadoras resulten competitivas, y ellas, como productivas, tienen el derecho de ganarse la utilidad que le puede brindar una ART sin fines de lucro. El lucro debe ser para el negocio del mutualista y no para una ART. La ganancia de una ART es a expensas de la utilidad de la empresa afiliada a quien teóricamente se propone mejorar.

En el marco de la Ley se está discutiendo sobre las indemnizaciones por accidentes y enfermedades del trabajo directas, que representan a la actividad privada una suma aproximada de \$220.000.000.-Es evidente que los gastos de salarios caídos y de atención médica son intangibles y representan una suma mucho mayor, cercana a los \$

308.000.000. La Ley de Riesgos del Trabajo se propone como un modelo de seguro comercial para intentar reducir los \$ 220.000.000, pero se incrementarán los \$80.000.000 en un 50% por las comisiones y las utilidades de los aseguradores y reaseguradores.⁽⁶⁾

El ordenamiento bajo estudio veda la posibilidad al trabajador de obtener una reparación integral, en virtud de un accidente o enfermedad del trabajo que padezca.

En efecto, solamente puede acudir a tal reparación frente al dolo del empleador. Es decir que ni siquiera la culpa grave del empresario está comprendida dentro del ámbito resarcitorio. Tal situación es absurda y quebranta elementales disposiciones constitucionales (art. 16 Constitución Nacional entre otras). Se plantearán situaciones insólitas: un proveedor del empresario que concurre ocasionalmente a la fábrica de su cliente y se accidenta con una máquina del mismo, podrá petitionar una reparación integral, mientras que el trabajador que está a disposición del empleador durante todas sus jornadas de labor, carecerá de la posibilidad de hacerlo.

La Ley debe darle al trabajador la posibilidad de reclamación civil por las razones apuntadas y para darle un arma de convencimiento a las ART que sugiera a los empleadores acerca de la conveniencia de realizar las acciones preventivas. La Ley Chilena apuntada prevé la viabilidad del reclamo para el asegurador, la víctima o sus derechohabientes, cuando el accidente se haya producido por culpa o dolo del empleador o de un tercero (art. 69)

En síntesis, el marco ideado está condenado al fracaso, pues se trata de un seguro comercial y en virtud del lucro perseguido, las prestaciones económicas, médicas y de prevención serán exiguas, mientras las ART serán susceptibles de caer en estado de quiebra.

Sobre este último aspecto, la experiencia de apropiación de las sumas integrantes del fondo de garantía de accidentes de trabajo por parte del Ministerio de Economía, presagian un obrar en igual sentido por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo que la normativa bajo análisis crea.

Es evidente en consecuencia que la legislación bajo análisis no tiende a tutelar a la víctima. Por ello no extraña que la iniciativa que enviara el P.E.N. se fundamente en "La crisis del mercado asegurador", o en la necesidad de "disminuir la excesiva litigiosidad existente", o en alentar "nuevas inversiones para crear nuevos empleos"⁽⁷⁾. Y tampoco extraña que, en la práctica, lo único que hará será achicar las contingencias amparadas por la ley y reducir aún más las Indemnizaciones, según lo ya analizado.

En cuanto a la reparación del daño sufrido, basta decir, por ejemplo, que un trabajador de 50 años, con una remuneración mensual de \$500 e incapacitado en un 20% de la total obrera, recibirá algo menos de \$7000. Dicha suma es irrisoria para alguien que, en las actuales condiciones, ha quedado marginado del mercado laboral.⁽⁸⁾

V.- Algunas propuestas para la generación de empleo

La vastedad de la problemática comprometida y los límites del presente trabajo, nos obligan a enunciar en forma acotada, algunas formulaciones tendientes a la creación de puestos de trabajo.

En primer término, una política sostenida en materia de empleo, requiere de una activa participación del Estado. Dicha afirmación, hoy en día, no es siquiera discutida por las tendencias ideológicas más radicalizadas que resaltan a ultranza las supuestas bondades de la llamada "flexibilización laboral". En la actualidad, la administración carece por completo del conocimiento de qué tipo de mano de obra tiene el país desocupada y es totalmente ineficaz como inductora de contrataciones.

Además, la asignación de recursos de la administración debe ser en el corto plazo, reorientada. Actualmente, el Ministerio de Trabajo "funciona" con algo más del 1% del Presupuesto Nacional.

La existencia de puestos y contratos estables, es garantía de productividad y capacitación del sector trabajo. La experiencia de países como Japón y Alemania son fieles exponentes de dicha premisa. En consecuencia, se debe incentivar al sector empresario con la creación de puestos permanentes, es decir en sentido inverso a la actualidad, donde el empleador es beneficiado con diversas exenciones impositivas al contratar trabajadores mediante modalidades precarias (Ley de Empleo, Ley de nuevas modalidades contractuales, Ley para PyMEs).

Se debe dictar una normativa de auténtica emergencia, que imposibilite las cesantías sin justa causa o arbitrarias.

La democratización de las relaciones del Trabajo resulta imprescindible. La misma debe plasmarse en los tres niveles: Empresa, Convenio Colectivo de Trabajo y estructura global (participación en la implementación de políticas gubernamentales)

El modelo de empresa autoritaria, en la que unos mandan y otros obedecen, se encuentra seriamente cuestionado y en crisis. Dicho modelo, identifica a la empresa con el titular del patrimonio y a los trabajadores como simples terceros contratantes, meros engranajes de una maquinaria que le es ajena. El derecho a la información y la consulta del sector trabajo es, dentro de este contexto, prioritaria.

La reducción de la jornada laboral y el control del trabajo suplementario (horas extras), constituyen imperativos del momento, para las grandes firmas. Si se redujera de 48 a 44 hs. la jornada laboral semanal, la necesidad productiva de completar esas cuatro horas aumentaría en un 8,33% la demanda de empleo. Es posible que la desocupación no baje en la misma proporción, pero se reduciría significativamente⁽⁹⁾.

La supresión o control de la operatoria de las agencias de personal temporario resulta imprescindible. Dichas empresas, efectúan según sus propias estimaciones, más de 200.000 contrataciones anuales, la mayoría de ellas sin los requisitos legales y en verdadero fraude a la normativa existente.

La implementación de un auténtico seguro de desempleo deviene esencial. Hoy dicho seguro, ideado para cubrir a solamente 110.000 trabajadores desocupados, cuando el guarismo supera los 2.200.000, es completamente inoperante. Además, el máximo del monto establecido (\$300.-) resuelta irrisorio y no sirve en forma alguna para cubrir las necesidades básicas del desempleado e impide que el mismo adquiera cualquier tipo de compromiso frente al sistema.

Se impone en consecuencia la elevación, a la mayor brevedad, de beneficiarios del subsidio por desempleo, sin disminución de las sumas asignadas individualmente a cada trabajador que atraviese dicha situación. Se debe destinar el 5% del Producto Bruto Interno a tales efectos y ampliar el seguro de desempleo a trabajadores retirados de las administraciones públicas nacionales, provinciales o municipales, así como también entes autárquicos, empresas y reparticiones centralizadas o descentralizadas dependientes de ellos⁽¹⁰⁾.

En ese orden, se propugna establecer una diferenciación en el otorgamiento en atención a la situación de jefe de hogar del trabajador desocupado, con la confección de un registro nacional de trabajadores sin empleo en dicha condición y la extensión de los plazos de pago del subsidio para trabajadores en la situación del punto anterior y para los trabajadores mayores de cincuenta y ocho años que justifiquen doce (12) años de actividad asalariada, con la posibilidad de mantener el subsidio hasta que pueda acogerse a la jubilación ordinaria⁽¹¹⁾

Asimismo, sería fundamental el establecimiento de un sistema de ayuda social, "Régimen de solidaridad", financiado por el Estado, para abonar subsidios de ayuda social a dos categorías de desempleados:

a) Los desempleados de larga duración que hayan agotado su derecho a subsidios derivados del seguro de desempleo.

b) Los demandantes de empleo sin referencias de un trabajo anterior⁽¹²⁾.

El establecimiento del denominado "Boleto Obrero" para trabajadores con un ingreso básico inferior a los \$500.- mensuales y para los trabajadores en busca de empleo, deviene esencial en virtud de los elevados gastos de movilidad existentes⁽¹³⁾.

Se debe modificar el procedimiento de crisis de empresas mediante una evaluación administrativa exhaustiva, en función de la actividad globalmente considerada con la aplicación del criterio de masa salarial bruta para la distribución de los ingresos del total de trabajadores y empleados dependientes. En caso de disminución salarial, la misma debe afectar a los niveles jerárquicos⁽¹⁴⁾.

En dicho marco, se debe disponer la suspensión de las modalidades de contratación a plazo fijo previstas en L.N.E. y en las leyes 24.465 y 24.467, con un tratamiento impositivo preferencial a empleadores que efectúen contrataciones de trabajadores por tiempo indeterminado.

Se debe propender a la reformulación de la estructura de costos de las empresas. En la actualidad, si el plan de convertibilidad impide la alteración de la paridad cambiaría, también Incide negativamente en las tarifas de los servicios públicos privatizados, en la presión tributaria, en los servicios financieros y en las altísimas tasas de interés que imposibilitan el acceso al crédito. Dentro de dicho esquema, el único costo susceptible de ser alterado, es el proveniente del trabajo. Una distribución equitativa de la renta, impone cambios en tales patrones de conducta. No es posible, por ejemplo, que el estado haya asistido a determinadas entidades bancarias con aproximadamente U\$S2.200 millones en virtud de la crisis mexicana, mientras paralelamente, le niega capacidad de financiamiento y de asistencia crediticia a las pequeñas y medianas empresas.

Conforme se expresara, los límites impuestos al presente análisis, impiden el desarrollo de la temática abordada y la explicitación de otras medidas tendientes a generar empleos. Este documento, constituye simplemente un material para el comienzo de la discusión. Si sirve en la dirección apuntada, habrá cumplido su objetivo.

Notas

- (1) INDEC. *Encuesta Permanente de Hogares Mayo/95.*
- (2) *Declaración de la Asociación de Abogados Laboralistas (AAL) "Proyecto Pymes: Un nuevo hito de la desprotección Laboral", de fecha 7 de febrero de 1995.*
- (3) *Irene Vasilaschis de Gialdino, "El proceso de creación de normas vinculadas a las condiciones de trabajo", Ponencia Oficial presentada a las XXas. Jornadas de Derecho Laboral organizadas por la Asoc. de Abog. Laboralistas. Concepción del Uruguay, Entre Ros. 3,4 y 5 de noviembre de 1994.*
- (4) *Ricardo Cornaglia. "Cruelles efectos del economicismo en el Juicio por infortunio obrero". Ponencia Oficial presentada en las Jornadas citadas en nota 3.*
- (5) *Jorge Geretto, "Pérdidas de la Gestión de los empleadores en la Argentina". Noviembre de 1994.*
- (6) *Idem anterior.*
- (7) *Luis Rarnirez, "Análisis del Proyecto de Ley de Accidente de Trabajo". Julio 1995.*
- (8) *Idem anterior.*
- (9) *Hector Recalde, Diario Pagina/12, Suplemento Cash, nota "Indemnizaríola" Domingo 26 de marzo de 1995.*
- (10) *Documento de propuestas elaboradas por el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA). Julio de 1995. Inédito.*
- (11) *Una disposición en igual sentido establece el "Subsidio de Seguro de Protección contra el Desempleo" en la República Francesa. Publicado por la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) Notice N° 266. Enero/95*
- (12) *Idem anterior.*
- (13) *Horacio D. Megulra. Propuesta elevada a la Mesa Nacional del C.T.A., entre otras medidas.*
- (14) *Idem anterior.*