



DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

**IMPLEMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN
LABORAL OBLIGATORIA COMO
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO
EN LA PROVINCIA DE BS.AS.**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
MANUSCRITO CIENTÍFICO

Carrera: Abogacía

Autora: María Marta Locane
Legajo N° VABG87507

Tutora Prof. Dra. Mirna Lozano Bosch

Gral. San Martín, noviembre de 2022

INDICE

Resumen	2
Abstract	3
Introducción	4
Métodos	9
1. Alcance de la investigación. Tipos. Diseño.	9
2. Análisis de datos. Fuentes.	9
3. Derecho comparado. Legislación vigente.	10
Resultados	12
Discusión	13
Referencias	16

RESUMEN

El trabajo que se presenta a continuación, se centró en el proceso laboral de la Provincia de Buenos Aires. Su actualidad, de qué manera transcurre el mismo, cual es el marco normativo vigente, hacia dónde se dirige y de qué manera puede optimizarse. Para ello, se lo comparó con los procesos de las otras dos jurisdicciones más importantes del país, el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el de la Provincia de Córdoba. Se observaron las estadísticas en relación al inicio de conciliaciones y procesos judiciales, con especial atención en los resultados y en cuantos procesos llegaban a su fin en la etapa previa. Las fuentes resultan de la propia legislación, doctrina, resoluciones y jurisprudencia. La importancia del mismo, radica en la necesidad de un acceso a la justicia eficiente, que garantice a las partes una resolución del conflicto en un tiempo prudencial, para evitar la vulneración de sus derechos.

Palabras clave: Derecho Laboral – Conciliación laboral obligatoria – Proceso judicial - Acceso a la justicia

ABSTRACT

The work presented below focused on the labor process of the Province of Buenos Aires. Its timeliness, the way it takes place, what is the current regulatory framework, where it is going and how it can be optimized. For this, it was compared with the processes of the other two most important jurisdictions in the country, the City of Buenos Aires and the Province of Córdoba. Statistics were observed regarding the commencement of conciliations and judicial proceedings, with particular attention to the outcome and the number of trials that were completed at the preliminary stage. The sources derive from the law itself, doctrine, resolutions and jurisprudence. Its importance lies in the need for efficient access to justice that guarantees the parties a resolution of the conflict within a reasonable time to avoid the violation of their rights.

Keywords: Labor Law - Mandatory labor conciliation - Judicial process - Access to justice

INTRODUCCION.

El derecho del trabajo, como rama autónoma, posee principios propios, y los mismos resultan ineludibles al momento de legislarlo, interpretarlo o integrarlo. Los autores más destacados en la materia, coinciden en que existe un principio que actúa como piedra angular para su fundamentación, y que, a su vez, se encuentra consagrado en la Constitución Nacional en el art. 14 bis, y es el principio protectorio.

En nuestro país, ya en 1904 y mediante el impulso y la autoría de Joaquín V. González, fue enviado al Congreso Nacional el primer proyecto de Ley del Trabajo, con la idea de que los problemas existentes debían resolverse por la vía legislativa. Esta ley, distribuida en catorce títulos y 465 artículos, ya proponía la formación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Cuarenta años después, fueron creados los tribunales del trabajo y recién para 1946, el gobierno nacional instó a las legislaturas provinciales a la creación de los mismos, ya que en el ámbito laboral no se había dado el fenómeno de réplica que mereció el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, dado que las provincias optaron por legislar sus propios procesos y crear sus propios órganos (Grisolía, 2019).

Siguiendo este orden de ideas, el derecho del trabajo, ha desarrollado también un proceso específico para dirimir los conflictos individuales o colectivos que se susciten en dicho marco.

Luego de un largo camino recorrido, hoy en 2022, el acceso a la justicia resulta un derecho muchas veces vulnerado, aun cuando se encuentra resguardado

constitucionalmente por el propio articulado de la Carta Magna y reconfirmado por los tratados internacionales de derechos humanos que gozan de igual raigambre.

Dentro de nuestra área de estudio, el Derecho del Trabajo, el acceso a la justicia despierta el interés de innumerables sectores, dado su carácter público. A nivel internacional, por ejemplo, se destacan las exposiciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los máximos exponentes en la materia, plasmando las mismas en sus periódicos informes. Entiende, este organismo, que el acceso a la tutela procesal debe ser adjetiva, plena, oportuna y eficaz, y sostiene que “el reconocimiento y ejecución de los derechos laborales, es tan clave como la existencia misma del derecho” (OIT, 2020).

La pandemia por Covid 19 trajo aparejado un marco normativo de emergencia en lo que al derecho laboral respecta, sobre el cual - dada la transitoriedad del mismo - no se hará hincapié en el presente trabajo, pero sí respecto a la importancia de las problemáticas que se intentaron afrontar, a través de acciones como la prohibición de despedir o el agravamiento de las indemnizaciones por despido, y su impacto en los procesos judiciales. Debe destacarse que en lo que a materia procesal respecta, no hubo adecuación de emergencia, sino que temporalmente la actividad tribunalicia resultó incluso suspendida, adecuándose luego al uso de las nuevas tecnologías, pero demorando y perjudicando el curso normal de los procesos ya en trámite.

No debe dejar de tenerse en cuenta que “la rapidez procesal, es otro de los componentes de la garantía del debido proceso legal en sede judicial particularmente relevante en materia del resguardo de derechos sociales” (OIT, 2020).

Existe una crisis en el fuero laboral en todo el país, instalada con anterioridad a la emergencia sanitaria. El creciente aumento de causas iniciadas sin que se efectivice el aumento del número de organismos, implica un desborde en el poder judicial, que da como resultado la prolongación del tiempo para la resolución de cada proceso.

Esta escalada en los procesos laborales merece una especial atención, ya que la demora en llegar a una resolución para las partes, importa un menoscabo en la protección de sus derechos, depreciación de las sumas de reparación si correspondieren, restauración de derechos, etc. La complejidad y demora en los procesos, dificulta el real acceso a la justicia y vulnera el derecho al debido proceso, como ya se ha manifestado.

Uno de los paliativos a estas circunstancias resulta de la implementación de la instancia de conciliación previa al proceso. En algunas jurisdicciones, la conciliación laboral es obligatoria y debe realizarse de manera previa a interponer la demanda judicialmente. Este último es el caso para acceder a la Justicia Nacional del Trabajo (Ley 24.635) con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El presente trabajo de investigación buscará responder si una modificación en el proceso laboral de la Provincia de Buenos Aires, particularmente si la implementación de la conciliación obligatoria previa al proceso judicial, reducirá la nómina de causas y los tiempos en la resolución de conflictos. Y, específicamente, que modelo a seguir resultará más apropiado al efecto.

La elección del caso de la Provincia de Buenos Aires encuentra su justificación en la sorpresa que surge al constatar que, a pesar de ser el segundo territorio con mayor litigiosidad del país, aún no se ha implementado allí este instituto. Los proyectos de ley no han prosperado y las implementaciones que propone la última modificación de la ley de

procedimiento (Ley 15.057) aún no se encuentran puestas en práctica por resolución judicial.

Siendo así, habiendo contextualizado la problemática jurídica a tratar, resulta apropiado delimitar los conceptos de jurisdicción y competencia, dado que se ha elegido un determinado ámbito de estudio, como el título del trabajo lo indica.

Tomando el concepto esbozado por Manauta, entenderemos jurisdicción como “la potestad reservada por la Constitución a uno de los tres poderes del estado, el Judicial, para resolver conflictos de derecho entre dos o más personas físicas o jurídicas, públicas o privadas. Se debe limitar el concepto de jurisdicción a la función de impartir justicia a través de sus juzgados y tribunales, todos conformando el Poder Judicial, en la idea de la división republicana de poderes, esta es la función que más caracteriza al Poder Judicial, precisamente la de impartir justicia, la de decir el derecho (juris dictio)” (2017, p. 91).

Cuando nos referimos a competencia, estamos hablando de la capacidad o aptitud que la ley le reconoce a un juez o tribunal para ejercer sus funciones con respecto a una determinada categoría de asuntos, o en un ámbito territorial específico o durante una determinada etapa del proceso (Pirolo, 2018).

El derecho procesal, siguiendo a Roland Arazi, surge como respuesta ante el incumplimiento de las normas de derecho sustancial, creándose así los mecanismos previstos para que se cumplan, ya sea compeliendo al individuo a acatarlas en caso que no lo haga espontáneamente o solucionando el conflicto creado conforme la misma ley lo prevé (1995, p. 2). Uno de los principios que gobierna el proceso, es el principio dispositivo, en palabras de Pirolo es “aquel por el cual se confía a la actividad de las partes el estímulo de la función judicial, así como la aportación de los materiales sobre los cuales

ha de versar la decisión del juez (2018, p. 64). Dentro del proceso laboral, este principio se encuentra limitado.

En las diferentes leyes procesales que se han dictado a lo largo y ancho de nuestro país, todos los ordenamientos reflejan los siguientes postulados, de acuerdo los enumera Pirolo: impulso procesal de oficio, la posibilidad de fallar “ultra petita”, producción de “pruebas de oficio”, el control judicial del desistimiento de la acción y del derecho y - aquel en el que nos detendremos como antesala del objetivo de esta investigación - el control judicial de la conciliación (Pirolo, 2018, p. 65).

La conciliación resulta un modo anormal de culminación de un proceso. Puede producirse dentro del proceso laboral, si las partes logran llegar a un acuerdo espontáneamente, como resultado del intento del juez de acercarlas, o de manera previa a dar inicio al proceso.

Por lo expuesto, queda de manifiesto que el análisis y la búsqueda de un proceso ágil y eficaz, resulta el medio apropiado para garantizar el acceso a la justicia y el efectivo cumplimiento de la normativa.

METODOS

1. Alcance de la investigación. Tipos. Diseño.

Dada la naturaleza del problema planteado, se ha utilizado un método exploratorio – descriptivo. La conjunción de ambos métodos, ha resultado la forma más apropiada para investigar el problema planteado, dada su naturaleza.

El proceso laboral en sí mismo, como sabemos ha sido comentado y estudiado ampliamente. No obstante, la doctrina y bibliografía sobre el proceso laboral en la provincia de Buenos Aires es, lamentablemente, más acotado, y mucho más aún los cuestionamientos sobre la implementación o no de la conciliación laboral obligatoria o una modificación sustancial en el proceso, que dé como resultado la disminución de los tiempos de resolución de causas. Ello aun cuando institutos como la audiencia de vista de causa gozan de gran resultado y desde el punto de vista teórico alta eficiencia.

2. Análisis de datos. Fuentes.

En la República Argentina, hasta 2018 no se contaban con estadísticas certeras sobre el estado de las causas laborales iniciadas en lo que, a tiempos procesales, distribución e instancias respecta. En ese año la Corte Suprema de Justicia de la Nación encargó al Consejo de la Magistratura la elaboración de una estadística en los juzgados y cámaras nacionales de tipo cuantitativo (OIT, 2020).

Según estadísticas recientes, sólo durante el año 2021 el fuero del trabajo del Poder Judicial de la Nación recibió más de 120.000 demandas (CNAT, 2021), en la Provincia de Buenos Aires se iniciaron más de 80.000 causas laborales (SCBA, 2021). En la Provincia de Córdoba, en igual año 20.000 (Centro de Estudios y Proyectos Sociales, 2022). Este último dato, también resulta el menor en cuanto a proporción de la totalidad de las causas iniciadas, menos del 4% si comparamos con el resto de los fueros y materias.

3. Derecho comparado. Legislación vigente.

Como se ha anticipado en el apartado anterior, el trabajo comparará los casos de la Justicia Nacional del Trabajo, con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Córdoba, para poder delimitar y efectuar las eventuales sugerencias para el caso en desarrollo, el de la Provincia de Buenos Aires.

Las leyes de procedimiento comparadas son las vigentes al momento de la realización de la investigación, con sus últimas modificaciones.

El proyecto de ley presentado en fecha 5/7/2018 ante la Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires, que impulsa el establecimiento de la Conciliación Laboral Obligatoria como instancia administrativa previa al inicio de la acción judicial, fue consultado a modo de doctrina, por no haber merecido sanción legislativa.

- a. El proceso laboral en la Justicia Nacional del Trabajo.

Todos aquellos reclamos individuales y pluriindividuales, de manera previa y obligatoria a interponer la demanda judicial, deben concurrir al órgano administrativo creado por la ley 24.635, denominado Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria y que depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se resuelven en esta instancia entre un 24,5 y un 28% del total de las causas que ingresan. Quedando, las partes intervinientes en los conflictos restantes habilitadas para recurrir a la Justicia Laboral ordinaria.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de las 120.000 causas promedio que recibe, resuelve apenas unas 5.000 al año.

b. El modelo de proceso laboral en la Provincia de Córdoba.

Con una modificación muy reciente del proceso laboral, mediante la sanción de la ley 10.596, se implementaron dos sistemas de procedimiento diferentes: uno de instancia única y otro de procedimiento abreviado. Se crearon Juzgados de Conciliación y Trabajo. El Proceso Declarativo Abreviado aplica a cuatro casos: indemnizaciones por despidos sin causa, liquidación final, alteración injuriosa de condiciones de trabajo y cuestionamientos o pedidos de revisión sobre las resoluciones dictadas por las comisiones médicas.

Desde la implementación del Proceso Declarativo Abreviado, se conciliaron un 84% de las causas iniciadas.

c. Situación actual del proceso del trabajo en la Provincia de Buenos Aires.

Se sancionó la ley 15.057, que modifica el procedimiento que regía desde 1995 emanado de la ley 11.653. En lo principal, el proceso se modifica en lo que respecta a la

disolución de los Tribunales del Trabajo para dar paso a Juzgados unipersonales, triplicándose con ello la cantidad de organismos. Se implementa la doble instancia, creándose Cámaras de Apelaciones al efecto. La oralidad y celeridad se destacan como principios rectores. Desde que entre en vigencia se aplicará también a los juicios en trámite. Se admitirán medios de pruebas electrónicos. Y la principal novedad es el requisito de agotar la vía de conciliación laboral extrajudicial obligatoria.

A la fecha del presente trabajo, la operatividad de la ley referida en el párrafo anterior, se encuentra suspendida conforme la Resolución N° 3199/19 dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en fecha 4/12/19; por entender que de manera previa deben llevarse adelante las reformas estructurales necesarias.

RESULTADOS

Cuando existe un proceso de conciliación laboral previo obligatorio o un proceso abreviado, la resolución de conflictos es mayor y evita el inicio directo de litigios que pueden resolverse de común acuerdo entre las partes tras el solo acto de transmitirse sus pretensiones.

Que, dentro de los procesos laborales en estudio, surge a las claras que el proceso administrativo (SE.C.L.O.) per se, no reduce el nivel de litigiosidad de manera notoria, dado el bajo porcentaje de conflictos resueltos, en comparación con el proceso abreviado cuando se produce en sede judicial. Su carácter administrativo, sin haberse modificado el proceso desde 1996, impide que las partes le den la entidad necesaria para realmente proponerse resolver el conflicto en esta sede.

En la Provincia de Córdoba, el proceso abreviado ha demostrado una alta efectividad. La cantidad de procesos resueltos por conciliación en audiencia única, con proximidad de los jueces ha evitado la prolongación de procesos, mediante soluciones inmediatas y eficaces. En 2021 se ha resuelto el 84% de las causas iniciadas mediante este procedimiento.

La modificación del proceso laboral en la provincia de Buenos Aires, exige el agotamiento de la instancia administrativa previa, pero esta no está siquiera vigente.

El inicio de causas aumenta año a año, inclusive dentro del marco de emergencia sanitaria que pretendía reducir el número de conflictos laborales.

Todas estas estas circunstancias dan como resultado que el 100% de los litigios laborales, aun las homologaciones de convenio entre partes se diriman en sede judicial.

DISCUSION

A la luz de los resultados obtenidos y descriptos en el apartado anterior, puede afirmarse con acierto que un proceso de conciliación previo disminuirá los conflictos laborales que llegan a juicio en la Provincia de Buenos Aires.

Entre los procesos habituales para llevar adelante la propuesta, existen varias formas de instrumentación, que deben ser analizados en cuanto a su aplicabilidad, observando si resultan compatibles con las normas que rigen el proceso laboral, sus principios y si devienen idóneos para la índole de las cuestiones a tratar.

Ha quedado de manifiesto que la importancia en la velocidad con la que el conflicto llegue a su fin, evita el menoscabo patrimonial de las partes. Recordemos que la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, ha resuelto aplicar la tasa de interés BIP (Banca Internet Provincia, una tasa de 5 a 47 puntos porcentuales por debajo del resto del sistema; mientras que, por ejemplo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a través del Acta 2658, indico aplicar la tasa efectiva anual vencida publicada por el Banco Nación, siendo la diferencia de 20 puntos porcentuales entre cada una, a favor de la segunda.

El caso citado de la Provincia de Córdoba, resultó el sistema con mayor efectividad en cuando a conciliaciones realizadas en función a causas receptadas. Superando aun al sistema establecido en la Capital Federal mediante el SE.C.L.O. que funciona desde 1996. Este resultado, invitó a pensar las diferencias entre uno y otro, para que la propuesta para la implementación de un nuevo sistema, tenga sustento en la experiencia previa y en resultados facticos.

La diferencia sustancial entre ambos sistemas de conciliación previa, resulta en que, en la Provincia de Córdoba, la conciliación la lleva adelante un juez del trabajo. El procedimiento declarativo abreviado es tratado en el marco de los Juzgados de Conciliación y Trabajo. Las partes sienten la proximidad de S.S. y el contexto las predispone a la resolución de la causa. Los planteos con los que llegan deben poseer sustento factico y jurídico, y saber las implicancias de proseguir a la instancia siguiente. En cambio, en el proceso diseñado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, el director del proceso de conciliación es un abogado de la matrícula, formado y calificado obviamente para realizar su rol de conciliador, pero sin el poder decisorio que inviste a un Juez. Esta circunstancia es

aprovechada por las partes positiva y negativamente. Se le quita al proceso rigidez, pero con ello la solemnidad y muchas veces hasta el compromiso que requiere.

Otras opciones que se están incorporando cada vez más para la resolución alternativa de conflicto son la mediación y el arbitraje.

La primera, emparentada con la conciliación, se diferencia de esta porque el mediador no puede proponer la solución y esta queda sujeta a la voluntad de las partes. La voluntad de las partes no dirime la cuestión en los conflictos laborales, dado el carácter de orden público del derecho del trabajo. Donde el interés superior de proteger estos principios, prohíben que quede el conflicto sujeto al parecer de las partes. Queda entonces descartada su aplicación a los procesos laborales.

Un fundamento similar resulta respecto al arbitraje. Aunque el laudo dictado por el árbitro tiene carácter de sentencia judicial, su intervención debe ser pactada y aceptada por las partes de manera previa a que surja o se establezca el conflicto. Estas libertades no aplican para la rama del derecho que nos convoca, dado su espíritu protectorio, como ya hemos dicho.

Es por lo todo lo expuesto, que resulta ampliamente recomendable la implementación de un proceso previo de conciliación obligatorio, pero dirigido por autoridad judicial, dada la naturaleza del derecho del trabajo, donde el orden público se antepone a la autonomía de las partes y la figura de un juez especial garantizaría la posibilidad de arribar a una justa composición de intereses.

REFERENCIAS

- ACKERMAN, Mario E. (2016) “Si son humanos no son recursos”. Santa Fe, República Argentina. Ed. Rubinzal Culzoni.
- ARAZI, Roland. (1995) “Derecho procesal civil y comercial”. Recuperado de: <https://www.astreavirtual.com.ar/reader?b=0443900>
- ARESE, Cesar. (2020) Acceso a la tutela laboral efectiva laboral en países de América del Sur. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf
- CASCO AMIONE, Juan P. (2019) Acerca del proyecto de instancia de conciliación laboral obligatoria (ICLO) en la Provincia de Buenos Aires.
- Centro de estudios y proyectos judiciales. (2022) Poder Judicial de Córdoba. Recuperado de <https://cepj.justiciacordoba.gob.ar/causas-ingresadas/>
- GRISOLIA, Julio Armando. (2019) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina. Ed. Abeledo Perrot.
- Ley 10.596 – Modificación de la ley 7.987 Código Procesal del Trabajo. Legislatura de la Provincia de Córdoba. B.O. 28/12/2018. Recuperada de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-10596-123456789-0abc-defg-695-0100ovorpyel/actualizacion>
- Ley 15.057 – Legislatura de la Provincia de Buenos Aires – B.O. 27/11/2018
- Ley 24.635 – Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa. Modificación de la ley 18.345. Congreso de la Nación. B.O. 3/5/1996. Recuperada de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36739/norma.htm>

- MANAUTA, Diego Fernando. (2017) “Consideraciones sobre la competencia territorial y la garantía constitucional del Juez Natural”. Revista de Derecho Laboral – Procedimiento Laboral IV - Pagina 91. Santa Fe, República Argentina. Ed. Rubinzal Culzoni.
- MAZA, Miguel Ángel. (2020) “Nuevo procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires. Ley 15.057 comentada y concordada” Buenos Aires, Argentina. Ed. Rubinzal Culzoni.
- MAZA, Miguel Ángel. (2021) “Tres propuestas actualmente factibles para mejorar la calidad de los procesos laborales en la Provincia de Buenos Aires ante la suspendida reforma de la ley 15.057” Revista de Derecho Laboral – Procedimiento Laboral V – Tomo II – Pagina 323. Santa Fe, República Argentina. Ed. Rubinzal Culzoni.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. “Panorama mensual del Trabajo Registrado. Informe técnico. Datos a marzo de 2022”. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/panorama/panorama_del_trabajo_registrado_2205.pdf
- OCCHI, Nicolás Alejandro. (2019) “El proceso laboral santafesino”. Recuperado de https://www.academia.edu/41065202/El_proceso_laboral_santafesino

- Organización Internacional del Trabajo. (2022) Informe: “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022”. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang-es/index.htm>
- PIROLO, Miguel Ángel. (2018) “Derecho procesal del trabajo. Actuación ante la Justicia Nacional y Federal”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina. Ed. Astrea.
- PLA RODRIGUEZ, Américo. (1978) “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Montevideo, Uruguay. Ed. De Palma.
- Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. “Procedimiento Declarativo Abreviado”. Recuperado de https://www.justiciacordoba.gob.ar/cargawebweb/_News/file.aspx?id=22297#:~:text=El%2001%2F04%2F2021%20entr%C3%B3,y%20las%20C%C3%A1maras%20del%20Trabajo.%20síntesis%2010421%20al%2028022022_final%20.pdf
- SANDEL, Michael. (2008) “Justicia: ¿hacemos lo que debemos?”. Edición Kindle. Amazon.com
- Sistema Argentino de Información Jurídica (2020)
- Suprema Corte de Justicia – Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. Estadísticas (actualizado al 1/6/22). Recuperado de <https://www.scba.gov.ar/estadisticas.asp?opcion=3> – Informe sobre los Tribunales de Trabajo. Recuperado de

<https://www.scba.gov.ar/planificacion/tribunales%20de%20trabajo%20solo%20laboral.pdf>