

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

ÍNDICE

Artículos

- Ignacio Camós Victoria** *La constitucionalización del diálogo social en Francia como alternativa al avance de las políticas de desregulación del mercado de trabajo en la UE*..... **1**
- Alberto Calvo Tomás y Raúl Manuel Monsalvo**, *Los contratos de trabajo en el tiempo. Modalidades contractuales en Argentina* **28**
- Omar Ernesto Castro Guiza**, *Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia* **58**
- Lorena Natalia Varela y Sebastian Sesín**, *Despido y discriminación en Argentina*..... **79**

Comentarios

- Graciela Cristina del Valle Antacli**, *El derecho a la información. Su rol estratégico en el ámbito del derecho del trabajo en Argentina* **92**
- Liliana Noemi Picón**, *La mujer y el trabajo. Un largo sendero hacia la equidad*..... **117**

Reseñas Bibliográficas

- Michele Tiraboschi**, *L'intelligenza Collaborativa. Verso la social organization*, por Marco Minghetti. Una reseña..... **148**
- Adela Noemi Monroy Enriquez**, *Condiciones de trabajo y seguridad social*, por Gabriela Mendizábal, Alfredo Sánchez-Castañeda, et. al. (coord). Una reseña.... **152**
- Serena Santagata**, *Contrattare in azienda*, por Gaetano Sateriale. Una reseña..... **157**
- José Alfonso Aparicio**, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo*, por José Luis Monereo Pérez. Una reseña..... **161**
-

La constitucionalización del diálogo social en Francia como alternativa al avance de las políticas de desregulación del mercado de trabajo en la UE

Ignacio CAMÓS VICTORIA *

RESUMEN: El autor en su estudio propone la constitucionalización del diálogo social, ya que éste es indispensable para la realización de una reforma laboral; brindando como ejemplo a Francia, quien la reconoció desde 2007. La importancia de este dialogo social es esencial por cuestiones de fondo y de formas de estas iniciativas, de esta manera estas se podrían aprobar posteriormente de una negociación previa de los actores sociales lo cual evitaría excesos de los legisladores y daría como resultado una reforma laboral que responda a los contextos de la crisis y ante las necesidades coyunturales de las empresas; recordando que al final estas reformas serán perdurables en el tiempo y de difícil reversibilidad.

Palabras clave: Reforma laboral, dialogo social, constitucionalización del diálogo social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El año 2012-2013 un año de destrucción de empleo y crecimiento del desempleo. 3. Los retos y las acciones pendientes a nivel Europeo para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleo en los EEMM. 4. Los efectos de las reformas laborales en España sobre los mercados de trabajo. 5. Alternativas al proceso de desregulación normativa: el caso alemán, y muy especialmente, el caso francés. 6. Bibliografía.

* Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Girona.

1. Introducción

La reciente presentación en Francia del proyecto de ley de reforma constitucional sobre el Diálogo Social debe valorarse como un hecho muy relevante y a tener muy en cuenta en el contexto de constantes y profundos cambios legislativos que supone un paso más en el proceso de “revalorización” del diálogo social en Francia. Se trata de un proyecto que se encuentra en el corazón del movimiento de renovación democrática impulsado en Francia por el gobierno de Françoise Hollande^{1 2} y en cual se establece que los representantes de los trabajadores y empleadores tendrán reconocido constitucionalmente el derecho a negociar antes de la aprobación de cualquier proyecto de ley en materia de empleo o de formación ya que, de conformidad con este cambio constitucional, salvo emergencia justificada, no podrán ser presentados proyecto de ley a deliberación en el Consejo de Ministros o ser colocado en el orden del día de alguna de las dos Cámaras (Asamblea nacional y/o Senado) sin haber cumplido este trámite de negociación, constituye no sólo un importante hito en el reconocimiento del valor del diálogo social en Francia, a través de su constitucionalización, también es o puede ser considerado como un contrapoder al anhelo reformista en un sentido desregulador que la doctrina de la austeridad está imponiendo a los EEMM de la UE.

No en vano, el Diálogo Social es o puede ser considerado como una pieza fundamental del modelo social europeo³ así como un instrumento de mejora de la gobernanza europea⁴ y, en general, de refuerzo de las

¹ Durante la campaña presidencial francesa, Hollande ya había hecho esa promesa afirmando en su programa presidencial: “Cualquier legislación relativa a los interlocutores sociales debe ir precedida de una consulta con ellos. Voy a modificar la Constitución para reconocer y garantizar esta nueva forma de democracia social”. El 1 de mayo, también había escrito una carta dirigida a los sindicatos en la que afirmaba que “el diálogo social” tenía una prioridad principal en su proyecto presidencial.

² La propuesta francesa de inclusión del Diálogo Social en la Constitución francesa fue adoptada en el Consejo de Ministros del 13 de marzo de 2013 y forma parte de un paquete más amplio de reformas constitucionales, en concreto 4 proyectos que se centran en la reforma del Consejo General del Poder Judicial, el diálogo social, la responsabilidad jurisdiccional del Presidente de la República y miembros del Gobierno, así como a la incompatibilidad del ejercicio de las funciones de gobierno y la composición del Consejo Constitucional.

³ Vid al respecto: COM (1998) 322 final “Comunicación de la Comisión, Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria”; COM (2002) 341 final “Comunicación de la Comisión El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio. Así como también: COM (2004) 557 final “Comunicación de la Comisión Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo”.

⁴ Tal y como señala Camas Roda, F., quien estudia la configuración del Diálogo social a

relaciones laborales ya que incide y se involucra en la gestión del “conflicto social” o lo que es lo mismo, en la gestión de la contraposición de intereses colectivos mediante la búsqueda de una solución negociada, reforzando el modelo democrático de relaciones laborales basado en un sistema de garantías sociales dirigido a mantener o mejorar las condiciones de los trabajadores y preservar un marco de referencia más estable (aunque flexible) para las empresas que, sin duda alguna, se muestra imprescindible en un contexto como el vigente en el que las circunstancias sociales y económicas como consecuencia de la crisis y que afectan a toda la UE, han alcanzado un dramatismo extraordinario.

El equilibrio que el diálogo social puede ejercer en este contexto de reformas impulsadas para favorecer una rápida y efectiva salida de la crisis y recuperación del empleo, es fundamental, especialmente, para evitar excesos desreguladores innecesarios que sustentados en la crisis económica que estamos sufriendo comporten un retroceso en el modelo democrático de relaciones laborales. De ahí que cualquier iniciativa que introduzca mejoras en el proceso de toma de decisiones favoreciendo la participación de los sujetos implicados y abogando, como en este caso, por una negociación ex ante es y debe ser bienvenido en aras a preservar y salvaguardar un modelo de gestión equilibrada del ya citado “conflicto social”.

Debe, así pues, valorarse como muy positivo la voluntad de reforzar el diálogo social previo a la adopción de cualquier reforma del mercado de trabajo, en aras como es obvio, a la búsqueda de un consenso en el alcance y significado de las reformas que hayan de cometerse, reforzando, de esta manera, la legitimidad de las mismas, al garantizarse la cooperación tripartita, rechazando la unilateralidad en la toma de decisiones en un momento como el presente en el que el empeño reformista y desregulador está muy presente.

Efectivamente, estamos asistiendo a un proceso de ajuste y reforma de muchas instituciones clave del marco jurídico-laboral de muchos de los EEMM de la UE en detrimento de derechos y garantías existentes para favorecer la recuperación económica, el crecimiento y la creación de

escala europea: de un lado como dispositivo de un sistema regulado de consultas entre las instituciones europeas y los interlocutores sociales, y por otro, en cuanto diálogo entre esos mismos interlocutores sociales, uno de cuyos resultados puede desembocar en la adopción de acuerdos, el diálogo social es una pieza fundamental del modelo social europeo, hecho que resulta ratificado con el Tratado de Lisboa. Cfr. “El futuro del Diálogo social en la Estrategia post-Lisboa, a partir del balance y la experiencia de los veinticinco años de diálogo social en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Derecho social internacional y Comunitario*, Número extraordinario, 2010, 69-85.

empleo.

Muchas de las reformas aprobadas en el ámbito de la UE⁵ han sido adoptadas al amparo de un demandado aumento de la flexibilidad del mercado de trabajo y bajo el prisma de las políticas de austeridad para frenar la destrucción de empleo, facilitar el tránsito entre empleos y favorecer la creación de empleo, cuestiones éstas que, una vez transcurrido el tiempo, no parece que se hayan alcanzado, al contrario, han sido reformas que han carecido del consenso necesario entre los interlocutores sociales suponiendo un importante sacrificio para los trabajadores y que ha afectado a cuestiones clave de instituciones centrales de los sistemas europeos de relaciones laborales, tal y como más adelante tendré ocasión de exponer, avanzando en el proceso de desregulación normativa.

Frente a quienes sostienen que no hay alternativas a este camino trazado en el seno de la UE y que constituye la hoja de ruta de la UE desde que estallara la crisis financiera en el año 2008, la presentación de una propuesta como la citada es una señal inequívoca de que también es posible otra política laboral basada en el diálogo, la concertación, la negociación entre los interlocutores sociales para que estos acuerden el conjunto de medidas que se consideren necesarias para salir de la crisis, salvaguardando derechos, instituciones y garantías necesarias para favorecer un equilibrio justo de las medidas adoptadas y sus efectos individuales y colectivos.

Hoy más que nunca frente a la desregulación laboral presente en las reformas laborales parece necesario creer más en el Derecho del Trabajo, en las instituciones que lo sustentan, y en la fuerza vinculante del convenio colectivo y, por ende, de la negociación y el diálogo social frente a la conflictividad y la tensión laboral en las empresas.

El incremento de los procedimientos de despido colectivo, así como el aumento de las inaplicaciones de los convenios colectivos a iniciativa de las empresas, o de medidas impuestas de movilidad o de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, están alterando, muy significativamente el marco de relaciones laborales existente dejando en un segundo plano la búsqueda y/o aplicación de medidas de carácter

⁵ Sobre el alcance y significado de muchas de las reformas acometidas en los EEMM de la UE y el deseo de introducir flexibilidad en el mercado de trabajo en el marco del proceso de control del gasto público vid la información facilitada por los EEMM en los Planes Nacionales de Reforma así como en los Documentos de Trabajo de la Comisión Europea para la preparación de las Recomendaciones específicas por país (2013). Se pueden consultar todos estos documentos en: <http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/>

negociado mostrando un desprecio al diálogo y la participación de los interlocutores sociales, situación que la propuesta de reforma francesa parecer querer preservar.

2. El año 2012-2013 un año de destrucción de empleo y crecimiento del desempleo

La crisis financiera que desde el año 2008 ha golpeado duramente la económica de los Estados miembros de la UE, en adelante EEMM está teniendo un efecto devastador sobre el mercado de trabajo, especialmente en términos de destrucción de empleo e incremento del desempleo, especialmente, en el caso de los jóvenes y parados de larga duración, a pesar del potencial existente en determinados sectores emergentes.

Por su parte, la segmentación del mercado de trabajo ha seguido incrementándose con un aumento muy considerable de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial convirtiéndose en un claro cuello de botella o estrangulamiento (bottleneck) que dificulta, enormemente, la posibilidad de explotar el potencial de crecimiento del empleo⁶.

El desempleo está incrementándose a un ritmo sin precedentes y ha alcanzado niveles nunca conocidos en la UE, situándose en máximos alarmantes por lo que respecta al desempleo de larga duración o el desempleo juvenil no en vano más de uno de cada cinco jóvenes en el mercado laboral está desempleado y hay un riesgo, más que evidente, de una generación perdida⁷ habiéndose reducido, en la mayoría de los EEMM, la probabilidad de que las personas desempleadas encuentren un puesto de trabajo, dificultándose, la transición en el mercado de trabajo.

Tal y como queda reflejado en la Tabla sobre la tasa armonizada de desempleo en los EEMM de la UE a fecha de diciembre de 2012, la

⁶ European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *Macro structural bottlenecks to growth in EU Member States*, Occasional Papers 65, July 2010. En este documento se señala que en algunos países (España, Francia, Portugal y Eslovenia) el no aprovechamiento de este potencial está muy condicionado por la segmentación del mercado de trabajo y que son necesarias, por tanto, reformas adecuadas del mercado de trabajo para aumentar la flexibilidad de los salarios, reducir la segmentación y mejorar los incentivos al trabajo. Vid documento completo en: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp65_en.pdf

⁷ El número de jóvenes desempleados ha alcanzado en Europa la cifra de los 5.520.000. Durante los últimos 12 meses, la tasa de desempleo de los jóvenes aumentó en la gran mayoría de los EEM y en dos EEMM se ha mantenido en niveles superiores al 50% y en seis por encima de 30%.

disparidad existente es un claro reflejo del efecto asimétrico del impacto de la crisis, así como de la diferente capacidad de resistencia a la crisis de los mercados de trabajo nacionales en una perspectiva comparada.

Así frente a tasa medias del 10,7 % de desempleo en la UE-27 o del 11,6% en la Euro Área, la tasa de desempleo en valores nacionales oscila entre el 4,7% en Austria, el 5,4% en Alemania y Luxemburgo o el 5,8% en Países Bajos y el 26,1% en España o el 25,7% en Grecia o el 17,3% en Portugal.

Existen signos evidentes de deterioro del mercado de trabajo y es cada vez más evidente un riesgo firme de que aumento del desempleo estructural se afiance, a pesar de que se han producido importantes ajustes en términos de salarios y mano de obra.

Los efectos de las importantes reformas acometidas en la gran mayoría de EEMM no son completamente visibles todavía y en términos de resultados reales sobre la recuperación del empleo y de la relación coste-beneficio en el valor sacrificio-efectividad de las medidas adoptadas están siendo mínimos cuando no insignificantes en el corto plazo.

Los ingresos medios están disminuyendo en muchos hogares y la tendencia es que esta disminución se incremente alcanzando niveles más altos, incrementándose el riesgo de pobreza y de exclusión social incluso alcanzando a aquellos que tienen empleo. El efecto de estabilizador automático que los sistemas de protección social han cumplido se ha ido debilitado desde 2010 y dado como resultado un incremento considerable de las tasas de pobreza que cada vez son más altas.

No parece que esta tendencia generalizada de incremento del desempleo y de los niveles de pobreza en los EEMM de la UE vaya a reconducirse durante este año 2013. Las previsiones más optimistas hablan de una recuperación leve del empleo para el año 2014 y un freno del desempleo y de la pobreza en el horizonte posterior al año 2014⁸.

Tal y como se señala en el Informe anual de Crecimiento 2013⁹ y, en especial, en las previsiones económicas Europeas de otoño 2012¹⁰, está

⁸ European Commission, *European Economic Forecast European Economy*, Economic and Financial Affairs Spring 2013, 2. Ver en especial páginas 13 y 16 donde aparecen las previsiones en relación con las tasas de desempleo para el año 2013-2014. En 2013, se espera que el empleo disminuya todavía más, alrededor del 0,50% en la UE y 0,75% en la zona euro. Sin embargo para el año 2014, se prevé un ligero aumento del empleo que se sitúa en torno al 0,50% en la UE y 0,25 % en la zona euro. Vid documento completo en: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2013/pdf/ee2_en.pdf

⁹ *Communication from the Commission Annual Growth Survey*, 2013, Brussels, 28.11.2012 COM(2012) 750 final.

¹⁰ *Autumn Economic Forecast 2012*, European Economy 7, 2012. Vid texto completo de este Documento de trabajo de la Comisión en

previsto que en el primer semestre de 2013 se produzca un regreso a un crecimiento moderado. La plena aplicación de medidas de política de largo alcance anunciados en los meses precedentes por parte de los EEMM y los progresos en la corrección de los desequilibrios financieros deberían reducir las tensiones financieras en los Estados miembros más vulnerables y dar lugar a un gradual restablecimiento de la confianza en la UE, que es necesaria para la inversión. No obstante, para el año 2014 las previsiones son que se produzca una moderada aceleración adicional en línea con el PIB mundial, el crecimiento del comercio mundial se ha desacelerado hasta el 2012, pero se espera una recuperación gradual en 2013 y 2014 favoreciendo el crecimiento económico y la recuperación. Aunque se espera que el crecimiento para el 2014 sea más firme y también más equilibrado. No obstante, a una tasa proyectada de 1,5% tanto en la UE como en la eurozona, significa que se mantendrán muy por debajo de los niveles de crecimiento previos a la crisis lo que se traduce, como es obvio, en aumentos muy modestos de empleos, que se espera que se mantenga por debajo de las pérdidas de empleo realizados en 2012 y 2013.

Por lo tanto se espera que el desempleo alcance un máximo de 11% en la UE y 12% en la zona del euro en el 2013 antes de caer ligeramente en 2014. De lo que se infiere que las perspectivas a corto plazo de un crecimiento débil plantea riesgos muy serios para los mercados de trabajo, con un más que probable nuevo aumento de la ya elevada tasa de desempleo durante al menos el año 2013. El desempleo va a seguir aumentando así como van a ir creciendo las divergencias entre Estados dentro de la UE. Así frente a un panorama poco esperanzador en términos de crecimiento económico es más que probable esperar un empeoramiento de las perspectivas del mercado de trabajo en un futuro próximo.

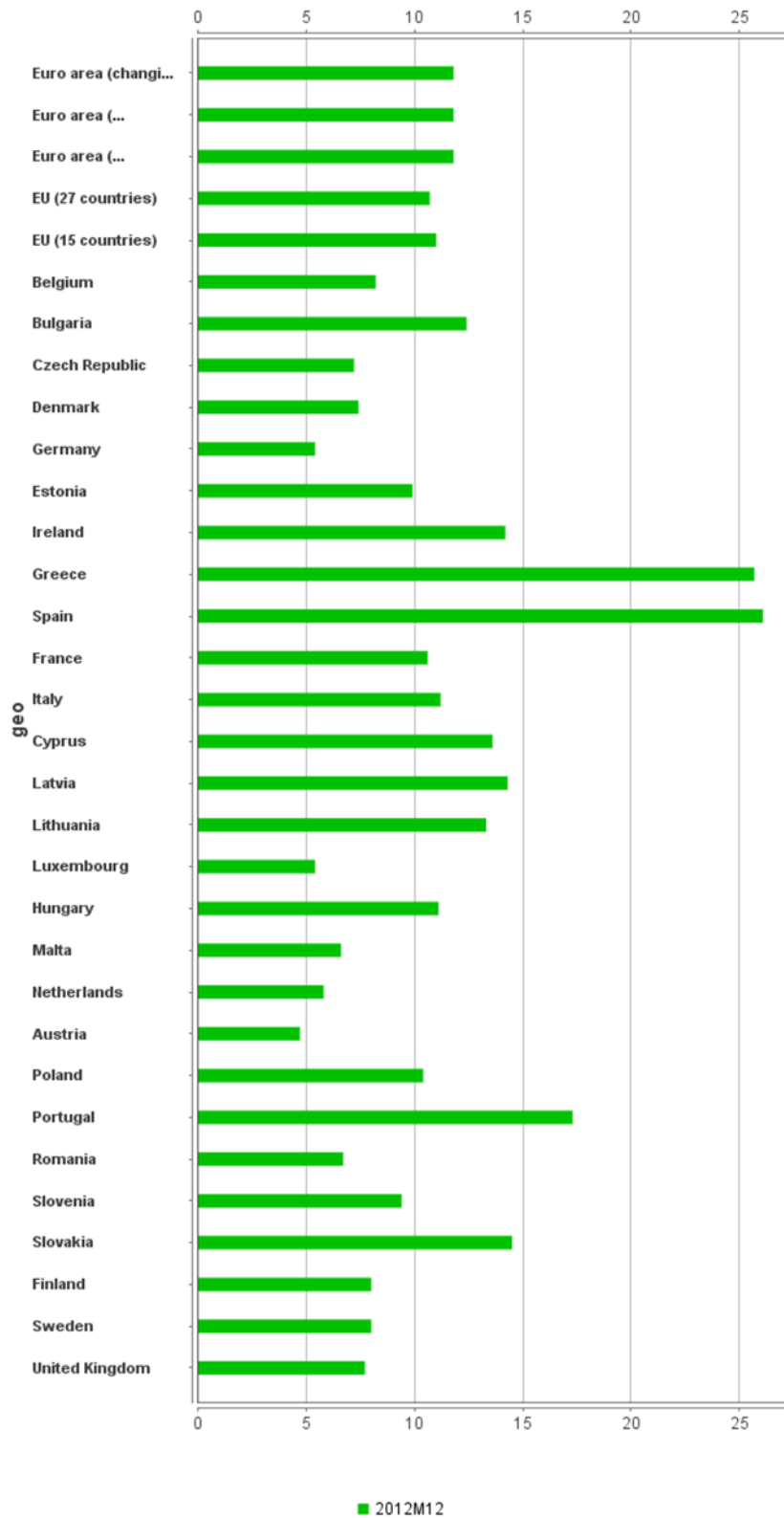
Una modesta recuperación de la actividad económica durante 2013 (todavía incierta) puede ayudar a estabilizar la situación del mercado laboral a finales del 2013 y dar lugar a un débil crecimiento del empleo en 2014. Mientras esto no se produzca, las tasas de desempleo probablemente se mantendrán por encima de lo previsto, prevaleciendo e incrementándose la disparidad entre EEMM cuyo origen se remonta al año 2007.

No parece que si se hace un análisis efectivo de las respuestas, en forma de reformas, adoptadas hasta ahora y que están en la agenda de los EEMM de la UE tal y como consta en los planes nacionales de reforma

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-7_en.pdf

2013 para favorecer la creación de empleo hayan sido o vayan a ser efectivas para favorecer la creación de empleo siguen estando, en gran parte, bajo el prisma de evitar más destrucción de empleo. Se trata, por lo general, de medidas adoptadas para flexibilizar el mercado de trabajo, frente a la doctrina, especialmente de instituciones internacionales, entre otras, OCDE FMI, que sostienen que los mercados de trabajo europeos son excesivamente rígidos y que para favorecer la competitividad de la economía europea y de las empresas se hace necesario flexibilizarlos, reformando instituciones esenciales del mercado de trabajo para permitir que las empresas se doten de instrumentos suficientes para enfrentarse a los cambios de ciclo económico con la máxima flexibilidad y con el menor coste económico posible a fin de minimizar los efectos de la crisis sobre las mismas. Reformas, en definitiva, que lejos de generar confianza, favorecen, en gran parte, la destrucción de empleo o el incremento del empleo precario y que afectan al control público y la participación de los interlocutores sociales en la toma de determinadas decisiones esenciales para el devenir de las empresas.

Harmonised unemployment rate by sex
 % (seasonally adjusted)
Total



3. Los retos y las acciones pendientes a nivel Europeo para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleo en los EEMM

El Consejo Europeo de los días 1 y 2 de marzo de 2012 aprobó cinco prioridades de actuación a nivel de la UE y de los Estados miembros previstas por la Comisión en su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2012 y 2013. Actuaciones tendente a: proseguir un saneamiento presupuestario diferenciado, favorecedor del crecimiento; restablecer la normalidad en la concesión de crédito; promover el crecimiento y la competitividad; atajar el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis; y modernizar la administración pública.

En opinión de la UE, urge concentrarse en la ejecución de reformas, prestando especial atención a las medidas que redunden a corto plazo a favor del empleo y el crecimiento sin abandonar la consolidación presupuestaria ya que se considera que es un requisito indispensable para recuperar mayores tasas de crecimiento y empleo.

En concreto, se aboga que los EEMM redoblen sus esfuerzos para que los empresarios tengan mayor facilidades e incentivos para contratar trabajadores, mejorando los mecanismos de fijación de salarios; suprimiendo los obstáculos para la creación de nuevos empleos; y aplicando políticas activas del mercado de trabajo, en particular con miras a reforzar la participación de los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de mayor edad¹¹.

Por su parte, la UE alineándose con las prioridades antes citadas aprobó el denominado “paquete de empleo”, publicado en abril de 2012, es una serie de documentos de orientación que examinan la superposición entre las políticas europeas de empleo y otras áreas de intervención para promover un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. En él se identifican los sectores más prometedores en términos de creación de empleo y las acciones más eficaces en el ámbito de la UE para favorecer la creación de más puestos de trabajo. Las medidas propuestas se basan en las siguientes áreas: el apoyo a la creación de empleo, la restauración de la dinámica de los mercados de trabajo y la mejora de la gobernanza de la UE.

Entre los documentos aprobados en el abril del 2012 es necesario destacar la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al

¹¹ Vid texto completo de las Conclusiones del Consejo Europeo de 1 y 2 de marzo de 2012 en http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/128560.pdf

Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones “Hacia una recuperación generadora de empleo”¹² que forma parte del ya citado paquete de empleo. En esta Comunicación la Comisión pide a los EEMM que éstos actúen de manera coordinada en lo que respecta a la creación de empleo, la reforma del mercado laboral, la inversión en capacidad, la adecuación entre la oferta y la demanda laboral, las políticas de empleo y la financiación.

Tal y como se señala en la misma, ésta tiene como finalidad complementar las prioridades en materia de empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento con orientaciones de actuación a medio plazo en función de los objetivos de empleo de la Estrategia Europa 2020. Está basada en las orientaciones para el empleo¹³, establece acciones en las que debe insistirse especialmente en el contexto actual y tiene por objeto crear un clima de entendimiento entre todos los agentes y generar confianza para poner en marcha las reformas necesarias en el ámbito del empleo.

Esta Comunicación va acompañada de una serie de documentos en los que se explica cómo interactúan las políticas de empleo con otras políticas para favorecer un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo que constituyen el cuerpo del denominado “paquete de empleo”.

Se insta a los Estados miembros a reforzar sus políticas nacionales de empleo, incluyendo propuestas para que los Estados miembros establezcan las condiciones adecuadas para la creación de empleo y la demanda de mano de obra, como subvenciones a la contratación que generen nuevos puestos de trabajo, un trasvase de la fiscalidad del trabajo a impuestos medioambientales (neutro desde el punto de vista presupuestario) o el apoyo al trabajo por cuenta propia.

También se propone: explotar las áreas con gran potencial de creación de empleo en el futuro, como la economía ecológica, en la que podrían crearse veinte millones de puestos de trabajo de aquí a 2020, e incluyan el empleo ecológico en sus planes nacionales de empleo, mejorando los datos relativos a las capacidades ecológicas; mejorar la previsión y planificación del personal sanitario para adecuar mejor la oferta y la demanda de profesionales de la salud y, al mismo tiempo, ofrecer a estos perspectivas de empleo a largo plazo y estimular el intercambio sobre estrategias innovadoras y eficaces de contratación y retención de los

¹² Bruselas, 18.4.2012 COM(2012) 173 final.

¹³ Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Tal y como se establece en el Considerando (20). Aunque deberán elaborarse cada año, estas orientaciones deben mantenerse estables hasta 2014 para poder concentrar los esfuerzos en su aplicación.

trabajadores sanitarios.

La Comisión anunció la puesta en marcha de una consulta sobre las oportunidades de empleo en los servicios personales y domésticos; apoya un aumento del empleo altamente cualificado en TIC y fomenta las capacidades digitales de todos los trabajadores.

La Comunicación establece también ámbitos de reforma esenciales para que los mercados de trabajo sean más dinámicos e inclusivos y, en consecuencia, resistan mejor los cambios económicos¹⁴.

Así mismo la Comisión destaca la necesidad de dar oportunidades a los jóvenes y de desarrollar el aprendizaje permanente como factor clave para la seguridad en el empleo y la productividad.

Con cuatro millones de empleos vacantes en toda la UE, en el «paquete sobre empleo» se insta a invertir más en capacidades, para superar su inadecuación en los mercados de trabajo de Europa, y a prever mejor las necesidades de capacidades. En el paquete se presentan instrumentos específicos para mejorar el reconocimiento de las capacidades y las cualificaciones y reforzar la cooperación entre la educación y el mundo laboral.

Así, para mejorar la movilidad laboral, la Comisión se compromete plenamente a eliminar los obstáculos jurídicos y prácticos a la libre circulación de los trabajadores, por ejemplo mejorando la portabilidad de las pensiones, el trato fiscal de los trabajadores transfronterizos o la sensibilización sobre los derechos y las obligaciones. Invita asimismo a los Estados miembros a que permitan a los demandantes de empleo exportar las prestaciones por desempleo a otro país (durante un periodo de hasta seis meses).

Para mejorar la puesta en relación de las ofertas de trabajo y los demandantes de empleo, en el paquete se propone transformar el portal de los demandantes de empleo de EURES en un verdadero instrumento europeo de colocación y contratación, y se prevé ofrecer (a partir de 2013) aplicaciones innovadoras de autoservicio en línea para que los usuarios dispongan instantáneamente de un inventario geográfico claro de las ofertas de trabajo disponibles en Europa.

En definitiva, se prepara el terreno para reforzar la coordinación y el seguimiento de las políticas de empleo a escala de la UE, en sintonía con la gobernanza económica de la UE y favorecer la puesta al día sobre las

¹⁴ Entre las propuestas figuran las siguientes (Basándose en las lecciones aprendidas durante la crisis): estimular la flexibilidad interna para reducir la inseguridad en el empleo y los costes fiscales; establecer salarios dignos y sostenibles y evitar las trampas de los salarios bajos; garantizar disposiciones contractuales adecuadas para prevenir el uso excesivo de contratos no estándar.

ofertas de empleo y el fomento de instrumentos o herramientas de alerta temprana para detectar problemas y desajustes en el mercado laboral¹⁵.

A partir de 2013, y dentro del Semestre Europeo, la Comisión tiene previsto introducir un marcador para seguir los avances de los Estados miembros en la ejecución de sus planes nacionales de empleo¹⁶.

Con el fin de reforzar la participación de los interlocutores sociales de ámbito nacional y europeo en la definición de las políticas sobre empleo, la Comisión ha presentado planes para el intercambio de puntos de vista a nivel de la UE y el seguimiento de la evolución salarial. Por último, el paquete destaca el importante vínculo que existe entre las políticas y los instrumentos financieros de la UE (como el Fondo Social Europeo) para apoyar las prioridades y las reformas de los países en el ámbito del empleo.

Teniendo en cuenta la gravedad de la situación y las cifras del deterioro del mercado de trabajo en la UE, ante esta situación, la Comisión ha elaborado un paquete de recomendaciones, tanto generales como específicas, sobre las mejores maneras de potenciar la demanda de trabajadores y de ayudar a encontrar trabajo.

Las recomendaciones apuntan a ofrecer más formación y más oportunidades de empleo a quienes buscan trabajo y, a la vez, ayudar a quienes lo tienen a actualizar sus aptitudes ante los constantes cambios.

También se apoyará a los empresarios para que creen nuevos puestos de trabajo a través de un uso más eficaz de los instrumentos financieros de la UE: Fondo Social Europeo (FSE); Instrumento europeo de microfinanciación Progress e incluso a través de la contribución del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a la creación de

¹⁵ Como parte de la iniciativa Europa 2020 “Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos”, en 2010 la Comisión puso en marcha el proyecto “Monitoreo de la evolución del mercado de trabajo en Europa”. La idea es recopilar la información puesta al día sobre las ofertas de empleo y cuya información estará disponible a través de dos boletines trimestrales y un informe bienal; en concreto, el European Vacancy and Recruitment Report (EVRR); el European Vacancy Monitor (EVM) y el European Job Mobility Bulletin (EJMB). Vid. al respecto: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955>

¹⁶ El marcador de seguimiento se establecerá para reforzar y apoyar la coordinación de trabajo de la Comisión Europea y la supervisión multilateral por parte de los Estados Miembros. Se pretende que sea una tabla concisa, con claros mensajes específicos para cada país sobre el avance en el ámbito de las políticas, relativa a la aplicación de las reformas de política de empleo. En concreto, el marcador que se actualizará dos veces al año es una tabla resumen de los avances en la implementación de los compromisos políticos específicos de cada país tal como se expresa en los PNR de los Estados miembros. Para la fijación del mismo se tendrá en cuenta *Joint assessment framework (JAF)* y el *Employment performance monitor (EPM)* ya utilizados como documentos de trabajo.

empleo en período 2014-2020 mediante la concentración propuesta de recursos en investigación, desarrollo tecnológico e innovación, al aumento de la competitividad de las PYME y al apoyo al paso a una economía de baja emisión de carbono.

Las recomendaciones generales incluidas en estos documentos se resumen en:

- Estimular la creación de empleo a través del apoyo a las empresas, emprendedores y autónomos y fomentar los sueldos dignos y sostenibles
- Centrar la atención en sectores clave que pueden generar empleo, como la economía ecológica, la sanidad y la asistencia social, la economía digital, etc.
- Utilizar los programas existentes de la UE para financiar la creación de empleo
- Reformar los mercados laborales para atender la demanda futura
- Introducir programas de fomento del aprendizaje permanente y ofrecer a los jóvenes formación para desarrollar sus carreras profesionales
- Invertir en capacitación y anticipar las exigencias de los futuros puestos de trabajo
- Eliminar los obstáculos para encontrar empleo en otro país de la UE
- Afinar los instrumentos que ponen en contacto la oferta y la demanda de empleo en Europa, como la base de datos EURES
- Mejorar la coordinación de las políticas de empleo en toda Europa
- Aumentar la participación de los grupos de empresarios y trabajadores en la elaboración de las políticas de empleo.

Por su parte, el Informe conjunto de empleo 2013 que acompaña a la Comunicación de la Comisión, Informe Anual de Crecimiento 2013, presentada a finales del año 2012¹⁷, efectúa un análisis de los principales problemas generales de los mercados de trabajo europeos, aboga por explotar el potencial de creación de empleo en algunos sectores clave como son los sectores vinculados a la economía verde, las TIC'S y el sector socio-sanitario teniendo en cuenta la necesidad de adaptar las competencias de los trabajadores a estos sectores no en vano la escasez de conocimientos y competencias por parte de los trabajadores es descrito como uno de los grandes déficits en los sectores de la economía verde, de las TIC y de la salud, especialmente para las ocupaciones con un alto

¹⁷ Bruselas, 28.11.2012 COM(2012), 750 final.

grado de especificidad técnica¹⁸.

Tal y como se señala en el Documento de Trabajo de la Comisión “Aprovechar el potencial de crecimiento del empleo verde”, documento que acompaña a la Comunicación de la Comisión ya citada “Hacia una recuperación generadora de empleo”, la apuesta a favor de una economía verde es no sólo una oportunidad para que la UE aborde un cambio en el modelo económico y favorecer, a su vez, la competitividad de la UE y aprovechar el potencial de creación de empleo y de adaptación de empleos existentes: “la transición gradual hacia una economía competitiva, de baja emisión de carbono y eficiente de recursos es sobre todo una oportunidad para reducir al mínimo las consecuencias negativas del cambio climático y el agotamiento de los recursos para las generaciones futuras. En el contexto de recesión actual, este cambio también representa una oportunidad sin precedentes para que la UE reconsidere su modelo económico tradicional sobre la base de la productividad del trabajo y el capital y comenzar un movimiento hacia una nueva basada en la principio de la eficiencia de los recursos. La transformación de nuestras economías aportará ventajas en términos de mejorar la seguridad energética, la mejora de la salud de los ciudadanos europeos y aumentará la competitividad internacional de las industrias de la UE. En relación con el empleo y vinculado con este nuevo sector o motor económico, se crearán muchos nuevos puestos de trabajo otros, en cambio, deberán ser redefinidos, mientras que puede, incluso, llegar a perderse algunos¹⁹.”

Por su parte, en el documento de la OCDE “Hacia el crecimiento verde. Un resumen para los diseñadores de políticas”, las políticas del mercado laboral y de formación pueden desempeñar un papel importante dentro

¹⁸ Se estima que la eco-industria puede crear en torno a los 8 millones de empleos en 2020, 2,8 millones de estos puestos de trabajo procedentes de las medidas de eficiencia de los recursos, 2.000.000 de la aplicación de las políticas de eficiencia energética, y otros 3 millones por el desarrollo del sector de las energías renovables. En el año 2012, el número de personas que está previsto que trabajen en las industrias ecológicas en toda la UE se espera que sea 3,4 millones, lo que representa un aumento de 2,7 millones en 2008, lo que demuestra que, incluso en la actual situación económica existe un importante potencial de crecimiento del empleo en el sector verde. Entre 2005 y 2009 el sector de las energías renovables ha contribuido a la creación de más de 300.000 nuevos puestos de trabajo. Por su parte, durante el período 2008-2011 período, el sector de la salud y el trabajo social crearon unos 1 866 000 nuevos puestos de trabajo. La demanda de nuevas puestos de trabajo en este sector se espera que aumente hasta los 8.000.000 de empleo entre 2010 y 2020. En cuanto al sector de las TIC, para el año 2015, se espera que estarán disponibles hasta 700 000 vacantes para profesionales de las TIC. Tanto este sector como el socio-sanitario se enfrentan a retos similares para reemplazar un envejecimiento de la fuerza laboral con trabajadores más jóvenes.

¹⁹ Strasbourg, 18.4.2012 SWD(2012), 92 final.

del marco de política general para lograr el crecimiento ¿Cómo afectará el crecimiento al empleo verde?

Para ello, es imprescindible que las políticas del mercado laboral aseguren que los trabajadores y las empresas son capaces de ajustarse, con rapidez, a los cambios ocasionados por el avance hacia una economía más verde, incluso al aprovechar nuevas oportunidades, no en vano, al ayudar a los trabajadores a cambiarse de empleos en determinados sectores en contracción hacia otros sectores en expansión, pueden también ayudar a asegurar una justa proporción de los correspondiente costes de ajuste del empleo. Los programas de formación y reformación serán cruciales para ayudar a los trabajadores a participar de manera completa en la economía verde emergente²⁰.

En definitiva, la apuesta por centrar la atención en sectores clave que pueden generar empleo, especialmente, aquellos vinculados a la economía verde, es valorado, como una oportunidad de redirigir el modelo productivo y favorecer la movilidad de los trabajadores hacia estos sectores generadores de crecimiento económico y de creación neta de empleo.

4. Los efectos de las reformas laborales en España sobre los mercados de trabajo

Las recientes reformas de los mercados de trabajo aprobadas en la gran mayoría de los EEMM y que constituyen el eje central de los capítulos dedicado al empleo en los Planes nacionales de Reforma²¹ se han proyectado con tanta fuerza sobre el sistema de relaciones laborales que podemos considerar, en gran parte, especialmente en España, que el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que proclama la Constitución española está en claro proceso de retroceso²².

Es difícil saber hasta qué punto esta crisis ha sido la excusa para que el

²⁰ Vid. Informe completo en <http://www.oecd.org/greengrowth/49709364.pdf>

²¹ Vid., al respecto nota núm 6.

²² Tal y como se señala en un Informe elaborado por la Fundación de CCOO 1º de mayo en febrero de 2012, desde la aprobación en España del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, se han aprobado un total de 52 Reformas laborales. Informe Fundación 1º de Mayo, *Las Reformas Laborales en España y su Repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Vid. Informe completo en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

Estado, al dictado de los organismos internacionales que están imponiendo la doctrina de la austeridad, incluida la UE, haya avanzado en el proceso de desregulación normativa de nuestro marco de relaciones laborales sometiendo al mercado de trabajo a los efectos sangrantes de esta crisis en términos de incremento del desempleo, aumento de la pobreza y de la exclusión social conscientes que las reformas del mercado de trabajo no crean empleo y de que el diálogo con los interlocutores sociales, principales activos del sistema, debería ser necesario para implicar a las partes en este proceso por encima de la voluntad de imponer unilateralmente unas reformas valoradas y calificadas como de imprescindibles.

En el caso de España, la reforma laboral del 2012 y más recientemente el RD-Ley 4/2013 de 22 de febrero²³, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ha significado un paso más en este “desiderátum” implícito de desregulación del actual modelo de relaciones laborales al margen de la opinión y negociación con los interlocutores sociales²⁴.

En este sentido, modificar el papel de la autoridad laboral en el ámbito del control de los Expedientes de Regulación de empleo (ERES) suprimiendo su actuación fiscalizadora al eliminar la exigencia de autorización administrativa para validar el expediente de regulación de empleo extintivo nos es inocuo, obedece a una intencionalidad clara de aligerar el procedimiento mermando su seguridad jurídica, máxime si tenemos en cuenta que se trata de un instrumento o un recurso cuyo uso es cada vez mayor por efecto directo de la crisis y cuya esencia es proceder a un ajuste de las empresas a través de la destrucción de empleo.

Por su parte, introducir una nueva modalidad contractual con un más formal que real carácter indefinido con un período de prueba de 1 año implica una seria desvirtuación, sin precedentes, del período de prueba con sus efectos liberatorios y, por tanto, una patente de curso para despedir libre y gratuitamente durante el período, nada desdeñable, de un año.

²³ Publicado el 23 de febrero de 2013, 15219-15271 ver: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/02/23/pdfs/BOE-A-2013-2030.pdf>

²⁴ Este último Real Decreto-Ley ha sido definido como un RD Ley “Ómnibus”. Vid. al respecto el Blog del profesor Dr. Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013_02_01_archive.html Blog que ofrece, sin duda alguna, una inmejorable aproximación didáctica a las principales novedades legislativas, sentencias y noticias laborales de ámbito autonómico, nacional, o internacional.

En paralelo a estos significativos cambios, en ningún caso menores que, a modo de ejemplo, he expuesto estamos asistiendo a un proceso de recentralización de las políticas de empleo que rompe con el modelo de relaciones laborales que tenía en cuenta la realidad pluriterritorial del Estado y que, en parte, podía contrarrestar este efecto desregulador que está en la mente del legislador al facilitar, bajo la coartada de la unidad, una uniformidad a la baja.

Por su parte, en el caso de Portugal e Italia estos últimos años se han llevado a cabo reformas del ordenamiento jurídico laboral entonces vigente como consecuencia, en gran parte, de las presiones de los mercados financieros y por imposición de instancias de la UE o en cumplimiento del Memorándum de acuerdo que fue firmado con la troika Comisión Europea-BCE-FMI como es el caso de Portugal con el objetivo de sentar las bases para la recuperación del empleo y frenar en la medida de lo posible la destrucción del mismo²⁵. Reformas con el objetivo de dinamizar y flexibilizar el mercado del trabajo, con la finalidad de crear empleo y estimular el desarrollo y la competitividad de las empresas, contribuyendo al crecimiento.

Se han introducido reformas no sólo orientadas a fomentar la eficacia y eficiencia de las políticas activas de empleo y de los sistemas de protección social, especialmente de la protección por desempleo y de los instrumentos y modalidades de contratación de los trabajadores y trabajadoras, también se han introducido cambios sustanciales en disposiciones sobre flexibilidad en el despido y protección de los trabajadores algunas no exentas de enorme polémica como en el caso del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano y la supresión del reintegro automático y su sustitución en algunos casos por una indemnización^{26 27}.

La gran mayoría de las reformas introducidas tanto en España como en Italia, Portugal e incluso en otros países han sido introducidas bajo el fundamento de la doctrina de la austeridad en el gasto público y la necesidad de acometer reformas estructurales de los mercados de trabajo como el instrumento o la condición necesaria para convencer a los mercados financieros internacionales de que nuestras economías son

²⁵ Vid., Memorándum de entendimiento o Programa de Ajuste con Portugal, así como las revisiones trimestrales efectuadas desde su aprobación en mayo de 2011 en: http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/portugal/index_en.htm

²⁶ Legge 28.06.2012 n° 92, Gazzetta.Ufficiale. 03.07.2012

²⁷ Rausei, P. y Tiraboschi, M., *Lavoro: una riforma sbagliata. Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2012, 2, ADAPT University Press.

competitivas y tienen capacidad suficiente para garantizar una adaptación efectiva de las estructuras y figuras laborales a las necesidades presentes ávidas de flexibilidad.

De lo contrario, pueden surgir, de un lado, serias dudas, ya presentes, en muchos EEMM, sobre las rigideces de los mercados de trabajos y de otro, recelos, muy marcados, sobre el grado de sostenibilidad de las finanzas públicas y la posibilidad real de que se alcance el objetivo general de controlar el déficit público, constituyen ataques contra figuras esenciales de nuestros ordenamientos jurídicos y avances en el proceso de desregulación incrementando la desprotección del trabajador.

5. Alternativas al proceso de desregulación normativa: el caso alemán y, muy especialmente, el caso francés

A diferencia de lo que sucede en España y que es extensible a otros países, lamentablemente, en la vanguardia de los retrocesos en derechos laborales y que, en términos de quiebra del modelo de relaciones laborales preexistente, sólo es equiparable a la del resto de países también intervenidos expresa o tácitamente (Grecia, Portugal, Irlanda, Italia), en otros países como Alemania existen mecanismos que contrarrestan estos efectos o, en el caso de Francia se han propuesto un significativo cambio constitucional en aras a preservar e incluso reforzar el actual modelo de relaciones laborales.

Tal y como señala BAYLOS, Antonio, se ha actuado directamente contra los elementos fundamentales del derecho del trabajo, reduciendo los límites legales y colectivos al poder unilateral del empresario, ampliando sus márgenes, favoreciendo el incremento de la arbitrariedad y el despotismo en los lugares de trabajo: “El nuevo suelo normativo degrada el derecho al trabajo reconocido en la constitución española, y esta degradación se incorpora a su vez en otros derechos fundamentales, como el de acción sindical del art. 28, la tutela judicial efectiva del art. 24 o el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE. Minimiza garantías y en algunos aspectos concretos presenta aspectos de inconstitucionalidad que se han planteado ante el órgano judicial competente, además de vulnerar los compromisos internacionales del Estado español respecto de la legalidad internacional de la OIT”²⁸.

En Alemania la existencia de instrumentos ya muy consolidados como

²⁸ Cfr. Fundación 1º de mayo, *Reflexiones desde la Reforma del 2012 Derecho al trabajo y política de empleo*, Colección Informes 58, Madrid 2013, 5.

son los Consejos de Vigilancia que forman parte del modelo de Cogestión (*Mitbestimmung*) previsto en el caso de las grandes empresas como órganos de participación de los trabajadores en las mismas actúan, de hecho, como freno a las medidas desreguladoras favoreciendo el diálogo en aras a alcanzar acuerdos que pueden resultar en muchos casos beneficiosos para ambas partes sin necesidad de acudir al conflicto colectivo o la cesión unilateral de una de las partes.

Estos Consejos de vigilancias en su condición de órganos de control de la dirección de la empresa con participación de los trabajadores (entre 1/3 y paritaria) a los que se les atribuye capacidad para asegurar la estabilidad económica y financiera de la empresa, actúan evitando el recurso a estas acciones de efectos demoleedores en unos mercados de trabajo expuestos a la destrucción “fácil” de empleo, en lo que crear empleo es una quimera y donde las dificultades para transitar en el mercado son enormes, así las medidas adoptadas en Alemania como es el caso del *kurzarbeit* o los minijobs (con muchos más oscuros que claros y que puede tener unos efectos más negativos que positivos) tienen, ante todo, una naturaleza coyuntural que no atentan, como en el caso de España, contra el modelo de relaciones en sus ejes fundamentales manteniendo su carácter reversible.

En el caso de Francia, es extraordinariamente significativo el valor, aunque pueda ser, en gran parte, sólo simbólico de una iniciativa reciente que pone de manifiesto que es posible una alternativa al proceso de desregulación normativa y que no es otra que la de dar más relevancia al diálogo social, es decir, a la negociación con los interlocutores sociales para proceder a introducir cambios o ajustes laborales allí donde éstos sean realmente necesarios.

Es necesario tener en cuenta que la Gran Conferencia social realizada en Francia el 9 y 10 de julio de 2012 en la que participaron gobierno, sindicatos, patronal autoridades locales ya acordó una hoja de ruta social fijando una selección de áreas susceptibles de reforma. Se trató más allá de una conferencia, en una forma de expresar la nueva mentalidad que quiere infundir el Jefe de Estado y de Gobierno Hollande en la aplicación de las reformas en el ámbito de las relaciones sociales. Mentalidad de confianza en los actores sociales y en los actores territoriales. Mentalidad de diálogo, guiado por la creencia de que las reformas más exitosas son las mejor preparadas y las más colaborativas. Mentalidad, en última instancia por poner de manifiesto conjuntamente que el contexto económico y social vigente altamente deteriorado requiere soluciones nuevas y fuertes.

Esta conferencia no tenía la intención de adoptar acciones inmediatas o firmar acuerdos ya negociados. Mediante el intercambio de ideas y

propuestas, buscando su convergencia, su ambición era tener éxito en la construcción de una "hoja de ruta social," para cada una de las áreas de reforma. El valor añadido, por tanto, debe darse a la metodología (consulta previa a una iniciativa del gobierno, las negociaciones entre los interlocutores sociales, utilización de experiencias previas, etc.) y el momento en el que se propone como un cambio de orientación del nuevo gobierno^{29 30}.

Retomando el tema del diálogo social, tal y como ya he señalado, el gobierno de Françoise Hollande ha optado por la reciente presentación de un Proyecto de ley de constitucionalización del diálogo social que se insertará como Título V bis de la Constitución francesa bajo el título de: "*Du dialogue social préalable à la loi*", y que prevé incluir un artículo 51-3 en el texto constitucional donde se establece que: "Todo proyecto de ley u orden o cualquier proposición de ley de reforma de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, de empleo o de formación profesional que se encuentre dentro del ámbito de la negociación nacional e interprofesional no puede, excepto en casos de emergencia, ser objeto de deliberación en el Consejo de Ministros o incluido en el orden del día de la Asamblea Nacional o en el Senado sin que los sindicatos que representan a los empleados y representantes de los empleadores hayan podido negociar si lo desean, sobre el tema de la reforma"^{31 32}.

A esperas de que una ley orgánica determine las condiciones de aplicación

²⁹ Para acceder a los dossieres documentales de las mesas redondas, a las intervenciones y a las aportaciones para esta Conferencia vid.: <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/la-grande-conference-sociale,2154/>

³⁰ Freyssinet, J., *La «feuille de route sociale», le dialogue social et l'emploi: un premier bilan au début de 2013*, Note Lasaire n. 29, Février, 2013.

³¹ Vid Dossier legislativo - Projet de loi constitutionnelle relatif à la démocratie sociale (PRMX1306701L) en: http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=C9D66245AFB6BF597406BBB0091A0997.tpdjo11v_3?idDocument=JORFDOLE000027174043&type=contenu&id=2.

³² Texto del proyecto: Article 1er Après le titre V de la Constitution, il est inséré un titre V bis intitulé «Du dialogue social préalable à la loi» et comportant un article 51-3 ainsi rédigé: «Art. 51-3 - Tout projet de loi ou d'ordonnance ou toute proposition de loi qui procède à une réforme en matière de relations individuelles et collectives du travail, d'emploi ou de formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle ne peut, sauf en cas d'urgence, être délibéré en conseil des ministres ou inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale ou du Sénat sans que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives aient été mises en mesure de négocier, si elles le souhaitent, sur l'objet de cette réforme. Les conditions d'application du présent article sont fixées par une loi organique». Article 2: L'article 51-3 de la Constitution, dans sa rédaction résultant de la présente loi constitutionnelle, entre en vigueur dans les conditions fixées par la loi organique nécessaire à son application.

de esta nueva disposición constitucional cuando ésta sea aprobada, se trata de un refuerzo muy importante al proceso de diálogo social y concertación social existente en Francia y que ya fue objeto de un cambio muy significativo en el año 2007 al ser incorporado un capítulo (artículo) dedicado al Diálogo social antes del Título I del Libro I del Código del Trabajo por la Ley núm. 2007-130 de 31 de enero de 2007 de modernización del dialogo social³³, donde se establece que cualquier proyecto de gobierno que implique reformas en los ámbitos de las relaciones laborales, del empleo o de formación profesional debe incluir una primera fase de consulta con los interlocutores sociales (sindicatos de trabajadores y empresarios reconocidos a nivel nacional e interprofesional como representantes) con el fin de permitir la apertura de una negociación al respecto.

Una de las cuestiones importantes a tener en cuenta del nuevo título preliminar del Código de Trabajo y que afecta al diálogo social es la previsión contemplada en este título que hace referencia a que cada año las orientaciones de la política del Gobierno en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, empleo y formación profesional, así como el calendario previsto para su aplicación se presentarán para el próximo año en la Comisión nacional de la negociación colectiva.³⁴

Por su parte, en el año 2008 la ley núm. 2008-789 “de renovación de la democracia social y de reforma del tiempo de trabajo” de 20 de agosto 2008³⁵, cuyo primer título está dedicado a las reglas de representatividad de las organizaciones sindicales y a su financiación, procedió a efectuar un cambio muy significativo en el marco de la representatividad sindical instaurando un nuevo sistema de determinación de la representatividad de las organizaciones sindicales basado en los resultados de las elecciones sindicales³⁶.

En virtud de esta ley se modifica el sistema de la representatividad sindical en Francia, tal y como señala Baylos, Antonio haciendo oscilar el mismo desde una concepción nominal o presunta, sobre la base de determinadas circunstancias significantes de la condición de sindicato representativo, a otra más funcional, basada en una representatividad probada o verificada, que se hace depender del hecho electoral y de la concurrencia entre las fuerzas sindicales reconocidas sobre la base del pluralismo. La opción legal parte del sistema vigente y lo hace desembocar

³³ Journal officiel de la République française du 1er février 2007.

³⁴ Sobre las funciones de esta Comisión vid., art L2271-1 Code du travail.

³⁵ Journal officiel de la République française du 21 août 2008.

³⁶ Sobre el Diálogo social en Francia: Rouilleault, H., *Où va la démocratie sociale?: diagnostic et propositions*, Ed Atelier, Paris, 2010.

en el criterio de la audiencia electoral como elemento definitorio, apostando por una revalorización de la negociación colectiva como fórmula idónea para vehicular la flexibilidad y la adaptabilidad de las relaciones laborales, en especial en el territorio de la empresa, donde se refuerza la presencia de los sindicatos representativos en el marco de la regulación legal francesa que no requiere una acción unitaria para lograr la eficacia generalizada del convenio³⁷.

Se procede, así pues, a una modificación del sistema de representatividad sindical vigente en Francia desde el año 1966, en virtud del cual, como resultado de la aprobación de un Decreto de 31 de marzo del citado año³⁸ eran declarados *iuris et de iure* sindicatos representativos 5 sindicatos (CGT, CGF-FO, CFTD, CFE-CGC y CFTC), para proceder a actualizar el criterio de la representatividad sindical en función de la audiencia electoral y por tanto pasará a ser actualizado cada 4 años en función del resultado obtenido por los diferentes sindicatos en las correspondientes elecciones sindicales³⁹.

Retomando el tema del Proyecto de ley de constitucionalización del diálogo social, lo novedoso no es tanto la voluntad ya expresa en la ley 2007-130 de 31 de enero de 2007 de abogar por un método de introducción de reformas que contemple la negociación previa con los interlocutores sociales, sino la propuesta de extender el ámbito de dicho artículo a los decretos y consagrarlo en la misma Constitución elevando su rango de norma de referencia.

Es importante destacar que recientemente, en concreto, el pasado día 11 de enero 2013, una parte de los interlocutores sociales han alcanzado un acuerdo nacional sobre la competitividad y la seguridad del empleo (ANI)⁴⁰, en virtud del cual, se ha acordado proporcionar nuevas herramientas de flexibilidad para las empresas y nuevos derechos para los empleados, tratando de combinar, en su justa medida, los elementos de la

³⁷ Baylos Grau, A., *Uso (y desuso) del comparatismo y Ordenamiento francés: sobre la regulación de la representatividad sindical*, en Blog “Según Antonio Baylos...” en <http://baylos.blogspot.com.es/2009/08/notas-sobre-el-uso-y-el-desuso-del.html>

³⁸ Journal Officiel du 2 avril 1966.

³⁹ Vid. los cambios introducidos en Le Mire, A., “Représentativité et droit syndical après la loi du 20 août 2008”, *Revue Pratique du Droit Social (RPDS)*, 764, diciembre 2008.

⁴⁰ El título completo del acuerdo es Acuerdo Nacional Interprofesional de 11 de enero de 2013 para un nuevo modelo económico y social al servicio de la competitividad de las empresas y de la seguridad en el empleo y de la carrera profesional de e los empleados. Acuerdo conocido como ANI que fue suscrito entre Las organizaciones patronales (MEDEF UPA CGPME) y tres sindicatos (CFE-CGC, CFTD, CFTC), los sindicatos FO y CGT se negaron a firmar el citado acuerdo. Vid. el texto del acuerdo en: http://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2013-01/ani_du_11_janvier.pdf

flexiseguridad: flexibilidad y seguridad.

Acuerdo que fue presentado en el Consejo de Ministros el día 6 de marzo como *Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi* y definido como el resultado de un método: la reforma del diálogo social, y una marca de la ambición de este nuevo gobierno: la movilización para aumentar el empleo y la lucha contra el desempleo. Proyecto de ley que el pasado día 14 de mayo fue adoptado por el Senado⁴¹ y que pretende articular soluciones a cuatro grandes retos del mercado de trabajo: la lucha contra la precariedad laboral, la anticipación a los cambios económicos, la búsqueda de soluciones colectivas para salvaguardar el empleo, la consolidación de los procedimientos en caso de despidos colectivos.

Aunque el recurso planteado por algunos senadores en contra del artículo 1º de esta ley sobre seguridad en el empleo referido a la extensión del seguro de salud (en concreto los apartados I-A-2º y II-2º del art.1) al considerarlo contrario al principio de libertad de empresa parecía que iba a retrasar la entrada en vigor de esta norma algunos meses al ser necesario esperar que éste se pronunciase, la validación casi total de la ley de seguridad en el empleo (salvo las denominadas “cláusulas de designación” en materia de protección social complementaria), que el Consejo Constitucional ha realizado en fecha muy reciente en concreto, el pasado día 13 de junio, ha allanado el camino para su rápida promulgación de esta reforma.

Como puede observarse la constitucionalización del diálogo social previo a la adopción de cualquier reforma en el ámbito laboral se trata de una importante iniciativa de reforma constitucional que, aunque haya sido tachada de acción meramente simbólica, por cuanto que el diálogo previo a la intervención legislativa ya existía con anterioridad a esta propuesta, no en vano la ley 2008-789 tal y como hemos visto ya fue el resultado de esta negociación previa, tiene un importante valor no sólo porque constitucionaliza el diálogo social que por sí mismo es ya un gran hecho, sino también porque lo convierte en algo más que un mero trámite preceptivo para la puesta en marcha de una reforma en el ámbito de las relaciones laborales. Si se logra aprobar esta propuesta, en Francia va a ser muy difícil ignorar la opinión de los interlocutores sociales antes de proceder a la tramitación de una reforma laboral haciendo más fácil preservar el modelo vigente tal y como, en gran parte se desprende del ejemplo del ANI y su transformación en Ley relativa a la seguridad en el empleo ya que ésta, a pesar de no contar con el apoyo de todos los

⁴¹ Ver el texto completo adoptado en el Senado en <http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2012-2013/531.html>

sindicatos, trata de reflejar con precisión el balance del Acuerdo de 11 de enero, y los compromisos de los firmantes, proporcionando sólo las aclaraciones y adiciones necesarias a los puntos que quedaron poco claros o incompletos.

Debe tenerse en cuenta que el Diálogo Social previo a la adopción de una reforma en el ámbito del mercado de trabajo en Francia estaba ya reconocido desde el año 2007 en el artículo 1º del Código de Trabajo y que, quizás, el origen de esta iniciativa puede situarse en la fuerte oposición sindical (y estudiantil) que hubo en Francia entre el año 2005-2007 como resultado de la imposición, sin negociación previa, de algunos contratos juveniles como el contrato de inserción, el “Contrat première embauche”⁴², Oposición ya existente en 1994 frente al Contrato de inserción profesional (SMIC Jeunes) y más recientemente en el año 2005 (CNE “contrat nouvelle embauche”).

En el trasfondo de las protestas tanto de los sindicatos como de la oposición política se vertían críticas no sólo en relación con cuestiones de fondo de estas iniciativas, también respecto a cuestiones de forma, no en vano, estas medidas fueron aprobadas sin una negociación previa con los sindicatos dando lugar a numerosos movimientos de protesta tanto sindical como estudiantil.⁴³

⁴² El Contrato de Primer Empleo “Contrat première embauche” (CPE) fue un tipo de contrato de trabajo por tiempo indefinido, dirigido a menores de 26 años, introducido en virtud del artículo 8 de la ley n° 2006-396, de 31 de marzo sobre igualdad de oportunidades (sección 2ª: empleo y formación). La fuerte oposición - tanto política como sindical - y desafío que los jóvenes plantearon en contra del mismo dio lugar a un cambio del Gobierno al respecto. Introducido en el Diario Oficial de la República Francesa de 2 de abril de 2006 (JORF n°79 du 2 avril 2006 page 4950). El presidente Jacques Chirac anunció que se realizarían cambios automáticamente para responder a esta fuerte oposición social. Finalmente, el citado artículo 8 de la Ley n° 2006-396, de 31 de marzo de 2006 fue derogada por la Ley n° 2006-457 de 21 de abril de 2006 sobre el acceso de los jóvenes a la vida laboral en las empresas.

⁴³ Varios sindicatos solicitaron la anulación de la Ordenanza número 2005-893, de 2 de agosto de 2005, instaurando el nuevo CNE mediante recurso de apelación ante el Consejo de Estado (la CGT presentó la citada solicitud el 4 de agosto de 2005 a la que se unieron posteriormente otros sindicatos: CFDT, CFTC, CFE CGC y FO). Los sindicatos cuestionaban la legalidad del CNE en particular con respecto a la posibilidad de despido sin anunciar el motivo y la duración del periodo de consolidación. El Consejo de Estado rechazó esta solicitud el 19 de octubre de 2005. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000008213564&dateTexte=> No obstante, el Tribunal de Apelación de París dictaminó en una sentencia en fecha de 6 de julio de 2007 que el nuevo CNE era contraria al Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los jueces de apelación consideraron injustificado el plazo de de dos años durante el cual un empleado contratado en virtud de un CNE podrían ser despedidos por parte del empresario sin justificación.

A diferencia de lo que sucede en España y en otros países donde asistimos atónitos a este proceso desregulador sin precedentes de nuestro sistema de relaciones laborales que ataca a los cimientos del mismo prescindiendo del diálogo con los interlocutores sociales que son partes fundamentales de las relaciones laborales, instituciones como la alemana del Consejo de Vigilancia y, muy especialmente, la propuesta francesa de constitucionalización del diálogo social parece moverse por caminos totalmente opuesto no en vano pretende “blindar” los más que probables y evidentes “excesos” del legislador. Está que en muchos casos actúa, de forma unilateral, sometido al dictado de las instancias internacionales para la adopción de reformas de un alcance incalculable dando una vuelta de tuerca más al modelo de relaciones laborales bajo la coartada del actual contexto de crisis y ante la necesidad, muy demandada, de flexibilizar aún más si cabe, el mercado de trabajo, conscientes de que la creación de empleo no depende de reformas laborales ni de flexibilizar, aún más, mercados de trabajos que son más flexibles de los que muchas instancias sostienen y en los que destruir empleo se está convirtiendo en un recurso muy directo para hacer ajustes en las empresas, convirtiendo la estabilidad en el empleo, tan necesaria para construir una sociedad justa y equitativa, en una reminiscencia del pasado.

Nos estamos acercado, de esta manera, a modelos de relaciones laborales muy alejados de los cánones europeos sustentados en un marco de relaciones laborales cada vez más precario, con una participación menor de los interlocutores sociales, y sometido al dictado de las leyes del mercado y de las necesidades coyunturales de las empresas. Modelo de relaciones laborales que una vez modificado será perdurable en el tiempo y de difícil reversibilidad.

6. Bibliografía

Baylos Grau, A., “Diálogo Social y Negociación colectiva: una narración”, *RDS*, 2002, 17, 204.

Bellardi, L., “Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole”, *Rivista Lavoro e Diritto*, 2004, I, 183-230.

Camas Roda, F., “El futuro del Diálogo social en la Estrategia post-Lisboa, a partir del balance y la experiencia de los veinticinco años de diálogo social en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Derecho social internacional y Comunitario*. Número extraordinario, 2010, 69-85.

- Freyssinet, J., “La « feuille de route sociale », le dialogue social et l’emploi : un premier bilan au début de 2013”, Note Lasaire n. 29, Février, 2013.
- Le Mire, A., “Représentativité et droit syndical après la loi du 20 août 2008”, *Revue Pratique du Droit Social (RPDS)*, 2008, 764.
- Rausei, P. y Tiraboschi, M., *Lavoro: una riforma sbagliata Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, ADAPT University Press, 2012, 2.

Los contratos de trabajo en el tiempo: modalidades contractuales en la experiencia argentina

Tomás Alberto CALVO*
Manuel Raúl MONSALVO**

RESUMEN: Los autores hacen un estudio histórico de los contratos de trabajo enfatizando la continuidad de éste en las relaciones laborales, la cual brinda al trabajador una certeza jurídica en la estabilidad de la relación laboral; pero paralelamente se estudia cómo es que, a través de los años, se realiza un cambio y esta seguridad jurídica no existe por el uso de los contratos de tiempo determinado, como lo son el contrato de aprendizaje o el contrato a prueba. Por último, el artículo describe las diversas modalidades contractuales que existen en el país destacando las normas que los contienen, haciendo un análisis detallado de la legislación argentina.

Palabras clave: Contratos de trabajo, periodo de prueba, certeza jurídica, continuidad en la regla jurídica.

SUMARIO: 1. Introducción: La discontinuidad como valor social de preferencia. 2. La conversión de la continuidad en regla jurídica. 3. Inducción legal en favor de la continuidad. 4. El diseño de la tipología contractual. Su relevancia. 5. La contratación modal y su incidencia sobre la regla general. 6. Tipología contractual argentina. Su evolución en el tiempo. 6.1. Contrato por tiempo indeterminado y el período de prueba. 6.2. Contrato de aprendizaje. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Colaborador ARTRA.

** Colaborador ARTRA.

1. Introducción: la discontinuidad como valor social de preferencia

El hombre desde que fue hombre trabaja y lo seguirá haciendo⁴⁴. Trabaja para sí y, de uno u otro modo, siempre ha trabajado a favor de otros, sean estos los miembros de su propia comunidad, los integrantes del grupo familiar o para quien le diera trabajos a realizar. Precisamente, de esa acción se ha nutrido la historia universal, en uno de sus capítulos mas significativos, mostrando al homo sapiens realizando labores artesanales e intelectuales cuyo producido, al menos a un buen número de ellos, le ha de permitir subsistir, progresar y realizarse como persona. Esa acción, que dignifica a su autor, ha sido reconocida y particularmente protegida desde distintos Credos⁴⁵.

En el siempre cambiante escenario laboral el “hombre” se ha constituido, desde su formación, en el presupuesto antropológico del Derecho del Trabajo⁴⁶; la puesta a disposición de sus capacidades a favor de quienes cuentan con la facultad de dirigirla y organizarla con apropiación del producido generado con el esfuerzo de éste - por su significación social y en reconocimiento de ella - llevaron a convertirla en un centro específico de imputación normativo, al regularsela primero por determinación estatal y luego mediante la habilitación de acuerdos colectivos profesionales celebrados por entidades que representan sus intereses. En tal sentido, el propósito final de este singular caudal regulatorio, en su conjunto, ha sido siempre la protección del sujeto que trabaja en condiciones de dependencia.

El complejo entramado regulatorio que con el tiempo así se va formando adopta una fisonomía propia al incorporar ciertos y determinados valores socialmente aceptados (que pueden mostrar tonos cambiantes en el devenir histórico), a los que en adelante defenderá tipificando conductas, imponiendo límites indisponibles, acuñando ideas inmanentes que son elevadas al rango de “principios”, junto a una serie de medios técnicos previstos en sostén de esos contenidos básicos y en ciertos casos como

⁴⁴ “Ganarás el pan con el sudor de tu frente” (Génesis 3,19).

⁴⁵ Saifu, E. S., *Derechos del Hombre en el Islam*, Editorial Ammar Press, 63. En los derechos del hombre en el Islam, el trabajador gozaba de algunos derechos, siendo los más importantes pagarle su sueldo correspondiente al trabajo realizado por él justamente, sin demora alguna. Dijo el Profeta, la Paz sea con él: “(...) dad al trabajador su merecido antes de que se le seque el sudor de su frente (...); asegurarle vida digna, que corresponda al esfuerzo realizado; otorgarle categoría merecida en la sociedad y protegerle de cualquier fraude o despotismo (...)”.

⁴⁶ Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo*, Editorial Thomson Cívitas, España, 2005, 26.

correctivos frente a eventuales desvíos. Respaldo en la simbiosis que se produce entre la sociedad y sus normas, es posible, mediante el análisis del perfil que en las diferentes etapas adopta el derecho tuitivo, que se pueda identificar, al menos aproximadamente, el orden estructural comunitario que en ese momento imperó en cada ámbito de aplicación.

Los tiempos han pasado, pero a pesar de ello, el hombre, considerado en sí mismo como unidad, no registra mayores modificaciones en sus formas de trabajar. A los cambios mas profundos se los encuentra en el modo de producir, en la estructura de la empresa y en el vínculo jurídico relacional que justifica, o al menos explica, ese hacer para otros. Así, y referido al citado vínculo, podría decirse que se ha trabajado por un estatus social, o por una condición personal, o por haber celebrado contratos. Es en la última de estas etapas que el trabajar para otro y bajo la dependencia de éste denota la pre/existencia de un acto volitivo, de un vínculo único nacido del acuerdo de dos sujetos a quienes el plexo regulatorio les confiere capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, reconociéndolos como sujetos de derecho. Paradójicamente, lo que antaño fue una sujeción forzosa, con el contrato revierte en sujeción voluntaria⁴⁷.

El contrato entre ellos celebrado se inserta y queda desde un inicio reglamentado por normas de orden público que expresan aquellos valores estructurales, que han sido receptados y positivizados por el conjunto de las comunidades, y de este modo, por aplicación de una de sus técnicas, la principal y la que define la fisonomía de la nueva rama del derecho, se restringe fuertemente la autonomía de la voluntad, a quien se le reserva solo algunos espacios para conformar el objeto del negocio jurídico.

Uno de los valores que se ha incorporado a los ordenamientos actuales se ve representado en la “continuidad” de la relación, al considerarse beneficioso que el vínculo laboral se prolongue en el tiempo; que sea duradero, que se extienda todo lo que sea posible. Por cierto, varias son las razones que sustentan y fundamentan esta idea fuerza. En el común denominador de todas ellas subyacen los beneficios de índole personal, empresarial, social, familiar y económica que traen consigo aparejada la necesidad de preservarse la relación, propiciando el dictado de un conjunto de normas tendientes a garantizarlos en la realidad del mercado. Continuidad, perdurabilidad, estabilidad, permanencia, son solo vocablos afines cuyos mecanismos se inscriben en los programas de aseguramiento del empleo, ya sea proporcionando fijeza al vínculo o restringiendo la

⁴⁷ Montoya Melgar, A., *Derecho y Trabajo*, Edit Civitas, Madrid, 1997, 74.

posibilidad de interrumpirlo⁴⁸.

Pero, sin que implique un menoscabo a la lógica continuista que impera en la actualidad, basta con solo dirigir una mirada retrospectiva por la historia para verificar que este estado de situación no ha sido siempre el mismo, por el contrario, podría caracterizárselo por la radicalidad del cambio sufrido. En cierto modo es razonable que difiera la significación social de la continuidad del ayer y la del hoy, en tanto se ha mostrado permeable a los grandes cambios iusfilosóficos producidos en el mundo; su evolución conceptual acompañó acompasadamente la evolución de las ideas, reflejando con nitidez la distinta consideración que se ha tenido del trabajo como acción humana, y mas precisamente, del hombre que trabaja. En resumidas cuentas y circunscribiendo el plano de abarque exclusivamente a la etapa contractualista (hasta hoy vigente) bien podría decirse que la citada regla principal o el valor fundamental de la continuidad que nos ocupa ha visto mutar su significación en el ordenamiento laboral. Ello tiene su sentido histórico.

En sus inicios, la continuidad de por vida de los vínculos en general no constituyó un dato socialmente aceptable, en tanto se emparentaba o se aproximaba a situaciones vividas en una etapa anterior, en la cual y dentro de esa relación entre dos permanecía ausente el consentimiento del trabajador, quien se desempeñaba a favor del otro desde su condición de esclavo o bajo el régimen de servidumbre. Fue allí cuando la Revolución Francesa adoptó como suyo el propósito de dejar atrás el trabajo forzoso, y a partir de entonces la libertad individual adquirió una impronta especial. A la mano de obra se la consiguió mediante la suscripción de contratos libremente celebrados, prohibiéndose los vínculos perpetuos. La regla fue entonces la determinación del tiempo de duración como manifestación de libre expresión del consentimiento de los sujetos del contrato, poniéndose particular énfasis en la libertad personal del trabajador. Más aún, en aquellos contratos de larga duración, se atenuaban sus efectos, facultándose a ambos sujetos a rescindirlos en forma unilateral⁴⁹.

La consideración social que había adquirido el hombre que trabajaba encontró en la estructura jurídica del contrato una adecuada caja de resonancia, en tanto que en el acto de celebración estaba implícito el reconocimiento a su condición de persona, a su vez, en la potestad de darle forma y contenido al objeto del vínculo pudiendo pactar con otro un término de duración, en ello, se reflejaba la expresión de voluntad de un sujeto de derecho, integrándose este flujo de derechos con la posibilidad

⁴⁸ Supiot, A., *Derecho del Trabajo*, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2008, 117.

⁴⁹ Pérez Rey, J., *Estabilidad en el Empleo*, Editorial Trotta, Madrid, 2004, 26.

cierta de decidir la finalización del vínculo, aspecto que por sí solo trasuntaba su estatus de ser libre.

2. La conversión de la continuidad en regla jurídica

Como se viera, la concepción jurídica que se tuvo del tiempo de duración de los contratos de trabajo ha transitado por extremos opuestos, hasta llegar a ser considerado en la modernidad como un derecho pasible de ser protegido, en tanto que la estabilidad constituye actualmente un objetivo renovado del ordenamiento laboral⁵⁰. Se pasó de la discontinuidad como premisa social a la continuidad como regla jurídica de preferencia. La expresión más significativa de esta última etapa vino de la mano del denominado “constitucionalismo social”, a cuyo influjo la opción de la continuidad se incorpora a los textos supremos desde principios del siglo XX en adelante, operando desde el vértice superior como un mandato ineludible direccionado al legislador, siendo éste el responsable de su consagración real y efectiva mediante el dictado de leyes. Por tal razón, el lineamiento trazado por el constituyente, y mientras subsista en los términos descriptos, actuará como condicionante limitativo de la capacidad decisoria del conjunto de agentes y sujetos sociales facultados a regular conductas de terceros en el marco contractual laboral. De ello deriva una primera aproximación: la coherente armonización existente entre la regla general de la indeterminación que adopta la LCT y el posicionamiento constitucional en la materia.

A pesar de que nuestro país no ha ratificado sus términos, no debiera soslayarse el contenido del Convenio OIT 158, cuya estructura regulatoria sigue similar orientación que las iniciativas locales, aunque con una mayor intensidad de protección en tanto invalida la decisión de despido en ausencia de causa.

Referido al orden interno y al lugar que en él se le asignó a la continuidad en el tiempo, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744, promulgada el 20-9-1974) se inscribe como un hito jurídico laboral, siendo mercedamente reconocido por la doctrina en general. Un buen número de razones justifican tal calificativo, seguramente una de ellas haya sido el decidido posicionamiento que adoptara a favor de la indeterminación del plazo en materia de contratación de trabajadores dependientes. Basta recordar que hasta su entrada en vigencia⁵¹, la elección de la modalidad

⁵⁰ Pérez Rey, J., ob. cit., 20.

⁵¹ Desde septiembre de 1934 rigieron los términos de la ley 11729 - por cuyo intermedio

quedó en cada caso librada a la discrecional decisión de los sujetos contratantes, quienes tuvieron la plena libertad de definir la manera de vincularse, sin estar constreñidos a ninguna pauta heterónoma preestablecida⁵². Pero será a partir del momento en que el contenido normativo de la LCT se tornó de cumplimiento obligatorio y exigible, que la regla pasó a ser la indeterminación y a lo temporal se lo ubicó en un segundo plano, quedando a su vez limitado por los requerimientos de causalidad. Con estas pautas mediante, la definición del tiempo de duración dejó de representar un atributo exclusivo y único de la autonomía de la voluntad individual, al serle exigible razones objetivas justificantes.

El cuadro de situación descripto perduró hasta finales del año 1991, en oportunidad de dictarse la ley 24.013 (B.O. 17-12-1991) ampliándose con ella el prospecto de tipos contractuales laborales hasta entonces disponible, al incorporarse las autodenominadas “modalidades promovidas”: a) de tiempo determinado como medida de fomento del empleo; b) lanzamiento de nueva actividad; c) práctica laboral para jóvenes y, d) trabajo-formación), todas articuladas con determinación del tiempo de duración, no obstante ratificarse la vigencia del principio de indeterminación (art.27). La regla general de la indeterminación tampoco quedó exenta de afectación, en tanto que al regularse el contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo dejó de ser necesario que el empleador justificase las razones por las que había adoptado la citada modalidad. Cualquier puesto podía cubrirse con este contrato (arts.43 a 46).

Con posterioridad, fue por ley 24465 (B.O. 28-3-1995) que se reguló la modalidad especial de fomento del empleo, previéndose a su respecto un plazo máximo de duración, que persiguió como propósito facilitar la contratación de varones mayores de 40 años, personas discapacitadas, mujeres sin límite de edad y ex combatientes de Malvinas (art.3). Esta misma norma a su vez incorporó el período a prueba (art.1), el contrato a tiempo parcial (art.2) y el contrato de aprendizaje, al cual calificó como relación contractual especial (art.4)

Un nuevo giro revisionista se planteó con la entrada en vigencia de la ley 25.013 (B.O. 24-9-98) por la cual se derogó las modalidades reguladas en la ley 24013, las de la ley 24465, e inclusive también la habilitación de uso que la ley 24467 había dispensado en favor de la pequeña empresa (art.21).

se modificaron disposiciones del Código de Comercio - manteniéndose en vigencia hasta la sanción de la LCT. En 1945 se sanciona el decreto 33.302, que si bien se refirió a la contratación laboral, no definió ninguna preferencia.

⁵² Confalonieri, J. Á., *Contrato de Trabajo Eventual*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

Este tramo de “reformulación” de la tipología contractual se completó con la devolución de la naturaleza jurídica laboral al contrato de aprendizaje (art.1), con una referencia tangencial al contrato de pasantía (art.2), y al modificarse el período de prueba (art.3).

La recordada ley 25250 (B.O. 2-6-2000), en lo que atañe exclusivamente al tema que nos ocupa, se encargó de modificar nuevamente el período de prueba (art.1).

Por último, la ley 25877 (B.O. 19-3-2004), derogó la ley 25250 (art.1) y modificó el período de prueba (art.2). En ella se promocionó el incremento neto de la nómina de trabajadores mediante una técnica distinta, como fue la reducción de las contribuciones a la seguridad social (art.6) - beneficio luego derogado por el art.49 de la ley 26476, pero no arbitró ninguna modalidad contractual al respecto. Fueron habilitados los servicios de inspección del trabajo para controlar a las cooperativas de trabajo, en particular con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación a los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, prohibiéndoles actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación (art.40).

En tiempos recientes se creó el Sistema de Pasantías Educativas, derogándose otras normas regulatorias de esta modalidad, tales como la ley 25165, art. 2 de la ley 25013, decreto 340/92, decreto 93/95 y art. 7 del decreto 487/2000 (art 22 de la ley 26474, B.O. 23-01-09) y por esta misma ley se modificaron algunos aspectos regulatorios del contrato a tiempo parcial.

El sucinto recorrido cronológico por la normativa regulatoria de los contratos que acaba de efectuarse, permite detectar algunas vacilaciones pendulares en la posición legislativa, con particular señalamiento en el cambiante criterio de calificación del contrato de pasantía, y en menor medida, en las sucesivas reformas sufridas por el período de prueba, sin omitir la creación de nuevas figuras, un buen número de las cuales fue posteriormente dejado sin efecto.

3. Inducción legal en favor de la continuidad

Luego de abordar los aspectos históricos, corresponde repasar el cuadro de situación legal actual, habiéndose ya anticipado la vigencia de una regla a favor de la indeterminación. Así pues, en el ordenamiento nacional la

acentuada preferencia se exterioriza y reposa en diversos dispositivos técnicos regulatorios, entre los cuales podrá mencionarse los siguientes: 1) La presunción que ilumina el acto constitutivo del vínculo laboral (art. 90 LCT); 2) La resolución de la duda en supuestos de divergencia acerca de la vigencia del vínculo (art.10 LCT); 3) El medio técnico adoptado para suplir y remediar los supuestos de nulidad por defectos de formas (art. 49 LCT) o por violación de contenidos de orden público, al preverse que lo acordado sea sustituido por el nivel regulatorio eludido, haciendo posible la prosecución del vínculo sin ocasionar daños en los intereses del trabajador; 4) El reconocimiento del *ius variandi* a favor del empleador (art.66 LCT) mediante el cual y en forma unilateral se lo habilita a introducir cambios necesarios en las condiciones del contrato, obrando dentro de ciertos límites y en respuesta a requerimientos relacionados con la productividad de la empresa. Se flexibiliza el objeto del contrato; 5) La peculiar pauta de interpretación del silencio del dependiente, asumiendo una postura restrictiva al vedar expresamente que se lo utilice como manifestación convalidante de la privación de un derecho o de la pérdida del puesto de trabajo (art.58 LCT); 6) La salvaguarda del objetivo perseguido se refleja nítidamente en las exigencias impuestas en la etapa de resolución del contrato por decisión del trabajador o en las que coparticipe su voluntad (arts. 58 y 241, 3er párrafo LCT); 7) El mecanismo particular con que opera la omisión de preavisar la finalización del contrato a plazo fijo (art. 94 LCT), interpretada como invitación a reconducir los términos pactados por otro a tiempo indeterminado. La omisión no es asumida como incumplimiento; 8) La presencia de algunos casos de interrupción (que se caracterizan por el prolongado tiempo en que dejan de ejecutarse las obligaciones del contrato) dentro del capítulo dedicado a la suspensión de ciertos efectos del contrato; 9) La aceptación de la novación subjetiva del sujeto empleador, admitiéndose distintas variantes por las cuales el contratante originario es reemplazado o sustituido por otro, quien se subroga en sus obligaciones, salvo excepciones; 10) La imposición de un costo de salida cuya graduación dependerá de la causal que opere, eximiendo al empleador del pago indemnizatorio solo en aquellos supuestos en que interviene la voluntad o la responsabilidad del subordinado (Arts. 240, 241 y 244 LCT); 11) El mecanismo de “integración” que preserva el completo cumplimiento de los contratos a término, sancionándose al empleador que no respeta el tiempo convenido o el de posible duración de la eventualidad sin tener un motivo válido para anticipar la resolución del vínculo (p. Ej., art. 95 LCT, integración, sanción por daños y perjuicios; y art. 97 para el de temporada); 12) el ordenamiento al habilitar los contratos modales

condiciona su existencia y validez por una doble vía: a) exige el cumplimiento de requisitos formales y, además de ello; b) objetiviza la causa, limitándose la autonomía de la voluntad en su faceta constitutiva. De no estar presentes ambos recaudos los contrayentes quedarán unidos por un contrato de tiempo indeterminado.

No hay duda alguna que cada uno de estos ítems es merecedor de un desarrollo complementario, que por cierto excedería el objeto de este estudio, toda vez que los aspectos relacionados a la continuidad se esparcen transversalmente por la mayoría de los institutos que regula la ley laboral general, caracterizando su efectiva intervención como amalgama del conjunto normativo, brindándole coherencia a los dispositivos protectores adoptados.

Una última cuestión a este respecto. El análisis de los aspectos funcionales e instrumentales apuntados, y en particular el fin específico que inspiran la adopción de medidas tendientes a lograr la permanencia, han dado motivos valederos para calificar al concepto “continuidad” con el rango de “*principio derivado*” del protectorio⁵³, en tanto esta última es la auténtica idea fundante e inspiradora de la totalidad del ordenamiento laboral, y como tal es la que proporciona un sentido utilitario social a la indeterminación del plazo, del que carecería si se lo colocase en un marco referencial diferente. Dentro de la estructura que conforma el derecho positivo nacional la continuidad se presenta como uno de los tantos modos de proteger a la persona que trabaja, y solo a partir de entonces encontrará acabada explicación algunos de los dispositivos adoptados en aras de prolongar en el tiempo el vínculo que une al trabajador con la empresa. En tal sentido dos datos sobre la continuidad ayudarán a reflexionar sobre la calificación: a) el concepto de indeterminación y su preferencia normativa se incorporó al ordenamiento cuando este ya mostraba un buen grado de evolución, habiendo transitado hasta entonces sin las pautas precisas que hoy regulan la institución y del modo preferencial en que lo hace; b) el recorrido histórico del citado concepto se ha mostrado oscilante (no contradictorio), habiendo sido necesario una primera revalorización de la persona que trabaja para recién luego adquirir la significación que en la actualidad se le asigna.

⁵³ Monsalvo, M. R., *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Director Adrián Goldín), Editorial La Ley, 2009, Buenos Aires, 110 y 124.

4. El diseño de la tipología contractual. Su relevancia

La correcta delimitación de la tipología contractual adquiere mayor relevancia cuanto mas significativas resulten las restricciones y los costos que pesan sobre el acto de finalización del vínculo relacional, en particular y específicamente cuando éste deriva de la decisión unilateral e incausada del dador de trabajo. El alza de los importes indemnizatorios y/o los mecanismos de estabilidad propia tensionan la preferencia irremediamente a favor de los contratos por tiempo determinado de corta duración y con posibilidad de renovación. Son factores intrínsecos ponderados por el empleador en oportunidad de celebrar el contrato, avizorando desde un inicio la incidencia económica que asumirá a la salida del mismo. En cambio, perderá gravitación la elección de la modalidad, y cualquiera sea ella la expulsión se verá facilitada, si la etapa final del vínculo se rigiera por medidas lábiles o cómodas de sortear o su costo no resultara restrictivo para el empleador. De allí que adquiera fundamental importancia el diseño de modalidades habilitadas, el que queda directamente supeditado a una decisión de política legislativa.

Completa el cuadro descriptivo anterior aquellos factores extrínsecos a la empresa, como por ejemplo la situación de crisis económica del país, de la región o de la actividad en su conjunto, cuya magnitud y prolongación condiciona la eficacia del modelo adoptado con exigencias aperturistas de excepción. Suficiente prueba de ello lo constituye la experiencia nacional y similares iniciativas adoptadas en otras latitudes en épocas en que se habilitaron modalidades contractuales de tinte flexibilizante. Algunas de ellas las veremos mas adelante. De lo que no cabe duda es que el Derecho del Trabajo clásico enfrenta al reto de tener que dar respuestas adecuadas a las nuevas exigencias del mercado⁵⁴ y una de las principales demandas dirige su mirada hacia las modalidades contractuales que proporciona el ordenamiento. La reorganización productiva con descentralización ha ayudado a difundir la contratación temporal en particular en las empresas auxiliares, aunque no deja de llamar la atención el señalamiento de que estas modalidades comenzaron a ser utilizadas por “costumbre” aún antes de iniciarse los procesos de externalización⁵⁵, por su parte, también se inscriben en la lista suele a los cambios tecnológicos como motor de incesante transformación que en forma directa inciden sobre el desarrollo de modalidades atípicas, motivando en varios países la adopción de

⁵⁴ Ortiz Lallana, C., *La Transformación del Derecho del Trabajo ante los Nuevos Retos Sociales*, Universidad de La Rioja, Logroño, España, 1999.

⁵⁵ Gorelli Hernández, J., *La Tutela de los Trabajadores ante la Descentralización Productiva*, Grupo Difusión, Madrid, 2007, 93.

regulaciones tentativas y provisionales⁵⁶.

El prospecto actualmente vigente proporciona una diversidad de contratos que bien podrían agruparse por su naturaleza jurídica. En un extremo los contratos laborales propiamente dicho, utilizables en la incorporación de trabajadores en relación de dependencia. La otra expresión, en cambio, se integra con modalidades que exhiben características particulares y estándares de protección distintas, respecto de las cuales ha sido el propio legislador quien des/calificara el vínculo y el rol asumido por los sujetos intervinientes al rotularlos como contratos no laborales.

Los primeros, que responden a pautas de tipificación clásica, representan la regla general adoptada por los ordenamientos contemporáneos. A ellos se los induce y propicia por ley. Cuentan con un nutrido marco regulatorio, diversificándose la intensidad tutelar en razón del tipo del que se trate dentro de su especie. Por su parte, los denominados contratos “no laborales”, aquellos que lucen como excepción, quedan reservados en su uso para determinadas circunstancias apuntadas en la propia norma de creación.

Es facultativo para el empleador seleccionar la modalidad apropiada al nivel de exigencia dentro de la variedad que exhibe el ordenamiento, pesando sobre esta decisión algunos correctivos previstos para el supuesto de incorrecto encuadre o de indebido uso de cualquiera de los tipos habilitados. En ambos casos el remedio presupone la conversión en un contrato por tiempo indeterminado, por ser la regla general, y si el desvío se concretara mediante una modalidad no laboral, además, y en tanto constituya situación fraude o simulación, será superada primeramente con la inserción de la relación dentro de la órbita de aplicación de la ley laboral (art.13 LCT)

Referido específicamente a la contratación laboral, su regla general se encuentra expresada en el art. 90 LCT, al establecerse una presunción iuris tantum a favor de la indeterminación del plazo que induce ab initio la decisión de los contrayente, operando de este modo como dispositivo jurídico funcional al valor social de continuidad de la relación contractual dependiente o subordinada. Como se ha visto, en esta premisa básica se inspiran, a su vez, diversas normas del ordenamiento laboral nacional.

Concordante con ello, y por aplicación de pautas procesales, será el empleador sobre quien pesa la carga probatoria de la situación de excepción en oportunidad de alegar la existencia de modalidades

⁵⁶ Barbagelata, H. H., *El Particularismo del Derecho del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1995, 25 y ss.

caracterizadas por el tiempo determinado de duración o por la naturaleza no laboral del vínculo.

El foco de análisis carecería de suficiente amplitud de no repararse en el marco regulatorio vigente en el ámbito de la Unión Europea, a fin de poder corroborar si la tendencia de proteger la estabilidad en el empleo, es un condicionante para la celebración de contratos laborales temporales. La citada protección puede vincularse a mecanismos legales orientados a la limitación o exclusión de la posibilidad de resolver el contrato, tales como requerimientos legales planteados al empleador, u otros factores que influirían a desmotivarlo para tomar esa medida, que en su caso pueden derivar de normas legales, como de fuentes peculiares del derecho laboral⁵⁷.

La estructura legal de protección se encuentra expresada en el derecho comunitario, y en el plano de regulaciones internas de los países miembros, conteniendo ambas limitaciones a las facultades resolutorias, que a pesar de relacionarse y estar coordinadas entre sí resultan igualmente insuficientes para abarcar la totalidad de las cuestiones posibles de suscitarse entre trabajadores y empleadores.

El derecho originario Europeo de los Tratados Constitutivos no contiene normas legales que refieran a la protección de la permanencia del empleo, sin embargo el Tratado de Roma de 1957 (Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea) y el Tratado de Maastrich de 1992 (Tratado Constitutivo de la Unión Europea) enumeran como objetivo estratégicos de la integración el apoyo a la política de empleo, protección social y desarrollo de nivel de vida y condiciones de trabajo de los ciudadanos de los países miembros, y también la protección de los trabajadores que pierden el empleo (Art. 137 p.1 letra d del Tratado constitutivo de CEE), aspectos estos que en forma indirecta conllevan a constituir mecanismos de protección de la permanencia en el empleo.

En el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y referido al tema que nos ocupa se expresa: “el trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el derecho comunitario, y con las legislaciones y prácticas nacionales”. Dentro de esa protección específica es que se inscriben los mecanismos protectores de la continuidad en el empleo. En este aspecto, la limitación a la libertad de producir despidos encontraría fundamento en la idea de justicia social que percibe al trabajo humano

⁵⁷ Jakub, S. y Grzegorz, K., “Ponencia de la estabilidad en el empleo en la Unión Europea como una limitación justificada de la libertad de contratación”, *Revista Nova Tesis*, 64.

como un valor en sí mismo, rechazando su concepción de categoría económica y mucho menos de mercancía sujeta al juego del mercado libre⁵⁸, ello en consonancia con el lema que presidió la creación y el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo⁵⁹.

El fundamento y la protección de la permanencia de empleo atraviesa una etapa de zozobras como incidencia directa de la profunda crisis económica que afecta las economías de varios países integrantes de la Unión Europea, al extremo de haberse vaticinado para situaciones similares anteriores un posible viraje de la política social de posiciones prosociales a liberales, imponiendo incluir en los estudios financieros la influencia de las regulaciones del derecho laboral, el ámbito de permanencia del empleo, el nivel de desempleo y la productividad de los trabajadores⁶⁰.

A contrario de la posición defendida por un sector social, los estudios avanzados demuestran que la influencia de las regulaciones legales que protegen la permanencia, es mucho menor que la esperada; según los datos de la OCDE (Organisation for Economic Co-Operation and Development) las regulaciones protectoras no solo no aumentan el desempleo, sino que conjuntamente con un eficaz apoyo a los parados les ayuda a encontrar empleo, con buen resultado en el funcionamiento del mercado laboral⁶¹.

5. La contratación modal y su incidencia sobre la regla general

La realidad de los mercados, en particular dentro de la Unión Europea, muestra en los últimos tiempos un sostenido avance en el uso de los contratos modales, al extremo de hacer dudar acerca de la vigencia efectiva de la regla general⁶². Si bien solo representa un dato estadístico no por ello deja de reflejar un grado de preferencia actual de los agentes sociales, quienes sin actuar en fraude a la ley se muestran proclives a la temporalidad del vínculo, en particular el trabajador cuando defiende su

⁵⁸ Jakub, S. y Grzegorz, K., op.cit. pág. 75.

⁵⁹ Guibourg, R. A., *El trabajo y las mercancías*, editorial, en el portal de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

⁶⁰ Jakub, S. y Grzegorz, K., op.cit. pág. 64.

⁶¹ OECD Employment Outlook 2004, Charter 2 Employment Protection Regulation and Labour Market Performance) en *Revista Nova Tesis*, II, 15, 75.

⁶² Blanpain, R., "Contrato de Trabajo de Duración Determinada ¿la excepción?", *Relaciones Laborales en el Mundo, 43 Estudios en Homenaje al Profesor Luis Aparicio Valdéz*, publicado por la Asociación Peruana de Relaciones del Trabajo, Editorial Grijley, 2008.

derecho al tiempo libre, a la compatibilidad del trabajo con la vida familiar y a la capacitación como realización personal. Son nuevas actitudes frente al trabajo, que la OIT se encarga de asociar con los retos económico, técnicos y de organización como razones subyacentes que han contribuido a la expansión de las modalidades atípicas de empleo⁶³.

Un escenario con estas características puede complementarse con una variada gama de circunstancias, que bajo ciertos reparos sectoriales, justificarían el reconocimiento regulatorio de los contratos laborales modales, a pesar de que su estructura no se corresponda con la regla general en materia de duración del vínculo, sin pretensión de agotar el listado puede mencionarse las siguientes:

- Brindar respuesta a la demanda empresarial de mano de obra en situaciones extraordinarias que afecten el cumplimiento de tareas habituales;
- Viabilizar la cobertura de puestos temporarios o transitorios;
- Instrumentar un marco regulatorio adecuado que propicie la contratación de determinadas categorías de trabajadores que evidencien dificultades en la inserción laboral;
- Facilitar la contratación en los nuevos emprendimientos, en tanto todo inicio conlleva un riesgo;
- Ayudar en la contratación a las pequeñas unidades productivas o aquellas empresas que se instalen en zonas desfavorables, estimulando la creación de fuentes de trabajo;
- Como fomento especial en circunstancias excepcionales de crisis económica generalizada.

Con fundamento en el direccionamiento y propósito que estas iniciativas persiguen, algunas se inscriben en el plano de las políticas públicas de empleo⁶⁴, en cambio otras mediante su instrumentación se tiende a satisfacer necesidades coyunturales de las empresas y puntualmente un tercer bloque responde a razones en las que coparticipan ambos extremos. Son medidas que pueden arbitrarse en situaciones de excepcionalidad y respondiendo a superiores exigencias sociales, enmarcadas dentro de lo

⁶³ Organización Internacional del Trabajo, *Diálogo Social*, publicado en el dominio www.ilo.org.

⁶⁴ Vila Tierno, F. y Romero Pardo, P., “*Consideraciones Actuales sobre el Trabajo y su Regulación Jurídica*”, Universidad de Málaga, 2002, sostienen que: “(...) los poderes públicos intervienen en el mercado laboral a través de fórmulas de subvención que inciden de manera notable en la contratación, de manera que parecen abandonar su función social de regular nuevas formas de trabajo y las nuevas necesidades sociales en pro de la lucha contra el desempleo (...)”, agregando más adelante: “(...) parte de la doctrina científica viene reivindicando la recuperación de Derecho del Trabajo y su independencia respecto de las políticas públicas de empleo (...)”, 46 y ss.

que se denomina “políticas de Estado”. Su habilitación reposa en la responsable y prudente decisión legislativa, la que habrá de adoptarse conforme a criterios de necesidad, conveniencia y oportunidad.

Precisamente, estas precauciones en grado condicionante junto a las objeciones y opiniones adversas que desde un extremo del arco ideológico se formulan a las iniciativas flexibilizadora⁶⁵, ponen de resalto las dificultades prácticas que suele plantear la contratación modal, sea esta laboral o no, tales como:

- a) La utilización indebida de figuras no laborales, en función de los costos que hubieren de devengarse durante todo el tiempo de vigencia de la relación y a su extinción, evadiéndose la aplicabilidad del ordenamiento protectorio;
- b) En su caso y como alternativa, también la preferencia por aquel tipo de contrato a tiempo determinado de corta duración; en el intento de eludirse, específicamente, los costos de salida;
- c) La adopción de artilugios tendientes a cubrir puestos permanentes con trabajadores transitorios;
- d) Calificar como situación de excepcionalidad a coyunturas habituales, normales, previsibles y propias de la actividad;
- e) La intermediación de terceros en la cobertura de puestos permanentes de la usuaria, transfiriendo el rol de empleador y el consiguiente plexo obligacional;
- f) La acentuada la tendencia a externalizar (tercerización, outsourcing) sectores productivos de la empresa, fragmentando la responsabilidad empresaria;
- g) Valerse de contratos de fomento para beneficiarse con desgravaciones impositivas o disminuciones de las cargas sociales o recibir pagos del Estado a través de programas especiales de empleo (Repro).

Va de suyo que en los supuestos enlistados el riesgo supone la configuración de situaciones de fraude a la ley o que eventualmente pueden llegar a ser calificados de este modo, con afectación directa de los recursos que financian el sistema de seguridad social, entre otros. En sí mismo, el seguimiento de las conductas descritas en cada caso representa un modo de desvirtuar los propósitos que inspiraron al legislador en oportunidad de disponer su habilitación. En defensa de la integridad del ordenamiento y de su eficacia regulatoria no son pocas las opiniones que al denunciar los desvíos registrados en el uso de los contratos modales exigen del Estado un estricto y mas efectivo control del acto jurídico

⁶⁵ Sarthou, H., *Trabajo, Derecho y Sociedad*, II, *Estudios de Derecho Individual del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2004, 53 y ss.

mediante el cual se incorporan trabajadores a las empresas, como así también se demanda una mayor rigurosidad normativa aventando, en la medida de lo posible, la filtración de derechos. Precisamente, en un reciente informe se destaca la utilización fraudulenta en los casos de pasantías, de contrataciones a través de empresas de servicios eventuales o de relaciones a tiempo parcial con prestaciones que exceden los límites horarios estipulados legalmente para esa figura⁶⁶.

Basándose en algunos indicadores de años anteriores la OIT llegó a descreer de la relación existente entre desregulación y empleo, aunque en la actualidad posiciona al acento en reconocer que el desempleo mundial ha subido hasta niveles sin precedentes y que más que nunca antes es necesario colocar al empleo en el centro de las políticas económicas y sociales. Para ello no desconoce las alternativas que proporcionan las denominadas “modalidades atípicas de empleo” (calificativo sobre el que formula sus reparos) al sostener que “la cuestión reside en conseguir que se eviten los abusos y se proteja a los trabajadores y no tanto en poner en tela de juicio el derecho a recurrir a tales modalidades de trabajo cuando las circunstancias lo justifiquen⁶⁷”.

La realidad laboral europea muestra signos de debilitamiento y un fuerte deterioro de los puestos ocupados, con crecimiento sostenido de los niveles de desocupación, concentrado principalmente en algunos países (Ej.: Grecia, España, Portugal) ante lo cual el ordenamiento protector enfrenta un nuevo y difícil desafío dada la magnitud que alcanzó la crisis y la posibilidad latente de expandirse primero a otros países de la región. No ha sido mera coincidencia que haya sido en especiales circunstancias similares a las presentes que se recurriera a las políticas públicas de fomento del empleo, con resultados diversos. Son estas mismas circunstancias coyunturales, y sus perjudiciales efectos, los que proyectan sus sombras sobre los informes críticos o las opiniones adversas de la contratación modal, proponiendo que se contemple, precisamente, la excepcionalidad de la situación.

Se sabe que lo coyuntural abrevia en lo transitorio, por lo que toda crisis económica habrá de ser superada a determinado costo. Distinto habrán de ser los parámetros de apreciación en tiempos de sosiego y prosperidad, tiempos en los que ya no resulta suficiente aumentar solo la cantidad de puestos a ocupar, sino que se hace hincapié en la calidad del empleo, es decir, generar trabajo decente como sostiene la OIT y reafirma el art. 7 de

⁶⁶ Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la argentina*, Capítulo 2, Impacto sobre la Regulación Normativa, Recomendación y Sugerencias 6.6.5. del capítulo 6, 108, Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008.

⁶⁷ Idem nota 20.

la ley 25.877 (BO del 19/3/2004): empleos con ingresos regulares y justos, condiciones de trabajo dignas, protección legal y seguridad social, para bregar por la equidad social⁶⁸.

6. Tipología contractual argentina. Su evolución en el tiempo

Para poder entender el proceso evolutivo que las modalidades de contratos laborales y no laborales ha tenido en nuestro país, se torna imprescindible destacar algunas normas aplicables y, en algunos casos, con referencia complementaria al entorno institucional de sus dictados.

Referido al orden interno y al lugar que en él se le asignó a la continuidad en el tiempo, la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744, promulgada el 20-9-1974) se inscribe como un hito jurídico laboral, siendo mercedamente reconocido por la doctrina en general. Un buen número de razones justifican tal calificativo, seguramente una de ellas haya sido el decidido posicionamiento que adoptara a favor de la indeterminación del plazo en materia de contratación de trabajadores dependientes. Basta recordar que hasta su entrada en vigencia⁶⁹, la elección de la modalidad quedó en cada caso librada a la discrecional decisión de los sujetos contratantes, quienes tuvieron la plena libertad de definir la manera de vincularse, sin estar constreñidos a ninguna pauta heterónoma preestablecida⁷⁰. Pero será a partir del momento en que el contenido normativo de la LCT se tornó de cumplimiento obligatorio y exigible, que la regla pasó a ser la indeterminación y a lo temporal se lo ubicó en un segundo plano, quedando a su vez limitado por los requerimientos de causalidad. Con estas pautas mediante, la definición del tiempo de duración dejó de representar un atributo exclusivo y único de la autonomía de la voluntad individual, al serle exigible razones objetivas justificantes.

El cuadro de situación descripto perduró hasta finales del año 1991, en oportunidad de dictarse la ley 24.013 (B.O. 17-12-1991) ampliándose con ella el prospecto de tipos contractuales laborales hasta entonces disponible, al incorporarse las autodenominadas “modalidades

⁶⁸ Grisolia, Julio Armando, “Relaciones Laborales: por un Derecho del Trabajo en Inclusión”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Editorial Abeledo Perrot.

⁶⁹ Desde septiembre de 1934 rigieron los términos de la ley 11729 - por cuyo intermedio se modificaron disposiciones del Código de Comercio - manteniéndose en vigencia hasta la sanción de la LCT. En 1945 se sanciona el decreto 33.302, que si bien se refirió a la contratación laboral, no definió ninguna preferencia.

⁷⁰ Confalonieri, J. Á., *Contrato de Trabajo Eventual*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

promovidas”: a) de tiempo determinado como medida de fomento del empleo; b) lanzamiento de nueva actividad; c) práctica laboral para jóvenes y, d) trabajo-formación), todas articuladas con determinación del tiempo de duración, no obstante ratificarse la vigencia del principio de indeterminación (art.27). La regla general de la indeterminación tampoco quedó exenta de afectación, en tanto que al regularse el contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo dejó de ser necesario que el empleador justificase las razones por las que había adoptado la citada modalidad. Cualquier puesto podía cubrirse con este contrato (arts.43 a 46).

La doctrina nacional en general concuerda en señalar que la corriente legislativa denominada “flexibilización laboral” se inicia formalmente con la sanción de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, complementándose el proceso con el posterior dictado de las leyes 24465, 24557 (Riesgos del Trabajo) y 24467 (conocido como “Estatuto Pymes”). No obstante ello, no debe omitirse mencionar que el primer recorte importante de derechos se concretó varios años antes, con la ley 21.297 (1976) que reformó aspectos regulatorios centrales de la ley 20744 LCT (1974)⁷¹.

Con posterioridad, fue por ley 24465 (B.O. 28-3-1995) que se reguló la modalidad especial de fomento del empleo, previéndose a su respecto un plazo máximo de duración, que persiguió como propósito facilitar la contratación de varones mayores de 40 años, personas discapacitadas, mujeres sin límite de edad y ex combatientes de Malvinas (art.3). Esta misma norma a su vez incorporó el período a prueba (art.1), el contrato a tiempo parcial (art.2) y el contrato de aprendizaje, al cual calificó como relación contractual especial (art.4).

Por su parte, la ley 24467 se encargó de regular las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas, flexibilizando el régimen de preaviso y otorgando por medio de la disponibilidad colectiva el fraccionamiento del sueldo anual complementario, y lo relativo a la licencia anual ordinaria.

Un nuevo giro revisionista se planteó con la entrada en vigencia de la ley 25.013 (B.O. 24-9-98) por la cual se derogó las modalidades reguladas en la ley 24013, las de la ley 24465, e inclusive también la habilitación de uso que la ley 24467 había dispensado en favor de la pequeña empresa (art.21). Este tramo de “reformulación” de la tipología contractual se completó con la devolución de la naturaleza jurídica laboral al contrato de aprendizaje (art.1), con una referencia tangencial al contrato de pasantía (art.2), y al modificarse el período de prueba (art.3).

⁷¹ Grisolia, J. A., “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Editorial Depalma, Buenos Aires, 2007, 1934.

Uno de los fundamentos de su sanción lo dio la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados en 1998, al sostener que la vigencia durante más de seis años de los contratos promovidos contribuyó a crear un marco de precariedad e incertidumbre en el empleo e impacto negativamente en el financiamiento de la seguridad social⁷².

Muchos empleadores de sectores cuantitativamente importantes – supermercados, Shopping, sectores dinámicos y de un alto número de ocupación de mano de obra – contrataron trabajadores utilizando el período de prueba o mediante las modalidades promovidas – registrándose incluso un uso abusivo de estas figuras, ya que al vencimiento de alguna de ellas independientemente del buen o mal desempeño del trabajador extinguían los contratos y volvían a contratar la misma cantidad de personas en iguales modalidades.

En un informe del año 1998, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social detalló que el 90 % de las personas contratadas entre 1993 y 1997 trabajaron bajo las modalidades promovidas o estaban en período de prueba; la tendencia era la desaparición del contrato por tiempo indeterminado.

En España – fuente inspiradora de los contratos promovidos – se produjeron cambios en la legislación laboral, que fueron consensuados con empresarios y trabajadores; en aquel entonces, el 40 % de los trabajadores en relación de dependencia no eran trabajadores permanentes sino contratados bajo alguna modalidad.

En Argentina, al mes de agosto de 1988, en plena vigencia de las modalidades promovidas el desempleo ascendió al 13,2 % (afectando aproximadamente a 1.700.000 personas), mientras que la subocupación (trabajadores de menos de 35 horas semanales) registró el 13,7%, tomando en cuenta que había 8.700.000 de trabajadores asalariados ocupados sobre una población económicamente activa de 14.600.000 y 3.500.000 trabajadores no registrados (37%).

El descenso del desempleo en el período 1991 a 1998 no fue generado por los contratos promovidos, sino a la contratación precaria e inestable realizada por el Estado, con salarios bajos, sin aportes jubilatorios y prácticamente sin cobertura para el desempeño en obras públicas a nivel municipal y provincial, con fondos provistos por el gobierno nacional, fondos que a su vez, habían sido tomados de préstamos internacionales.

Para los sectores flexibilizadores, la derogación de estas formas de contratación encareció el costo de contratación y los impuestos al trabajo, repercutiendo negativamente sobre la generación de empleo y su

⁷² Grisolia Julio, A., op.cit. pág. 1935.

regularización, al interpretarse que los mismos sirvieron para la creación de nuevos puestos de trabajo, bajo el lema “(...) es mejor un empleo precario que estar desocupado (...)”

Si bien la derogación de las modalidades promovidas tuvo algún aspecto positivo, no podemos de dejar de calificar que éstas, se erigieron como una manifestación encumbrada de la precarización laboral, sin bajar el índice de desempleo, otorgando un marco legal al fraude laboral.

Las mayores objeciones que formuló la doctrina sobre estas iniciativas giraron en torno a la necesidad de incrementarse la producción y no de crear formas precarias de contratación con rebajas o eliminación de aportes y contribuciones, con afectación directa al sistema de financiación del régimen de seguridad social.

Por último cabe señalar que el Poder Ejecutivo al enviar al Senado de la Nación el proyecto de reforma que luego se consagraría en la Ley 25013, destacaba que el objetivo de las modificaciones introducidas a la legislación tendía a promover el trabajo por tiempo indeterminado, objetivo éste que también se esbozó en el mensaje del Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados en el proyecto que luego se transformaría en la Ley 25250.

La mediática ley 25250 (B.O. 2-6-2000), en lo que atañe exclusivamente al tema que nos ocupa, se encargó de modificar nuevamente el período de prueba (art.1).

Más cercano en el tiempo se sanciona la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25877 del año 2004, emergente de la necesidad de hacer frente a serios cuestionamientos formulados a la Ley 25.250 respecto del trámite parlamentario de su elaboración y posterior sanción, como de varios puntos de su contenido, norma que fuera severamente cuestionada al extremo que en el mensaje de elevación del Poder Ejecutivo al Senado de la Nación se señaló “...la decisión de promover la sanción del adjunto proyecto se funda en la circunstancia, de público conocimiento, de que se ha instalado en la sociedad un fuerte estado de sospecha sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la Ley 25.250, el que debe ser rápidamente superado⁷³”.

Resultaba muy difícil mantener vigente una norma cuya legitimidad se encontraba cuestionada por la mayoría de los argentinos, resaltando como aspectos pasibles de objeción la desmedida extensión del período de prueba, la reducción general de las contribuciones patronales, la caída de la ultraactividad como principio general y la posibilidad de que un convenio menor prevalezca sobre un convenio mayor aun cuando

⁷³ Grisolia, J. A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, op.cit., 44.

contenga normas menos favorables.

Con el marco descrito nació la ley 25877 (B.O. 19-3-2004), quien no se limitó solo a derogar la Ley 25250 (art1) sino que también y modificó el período de prueba (art.2). En ella se promovió el incremento neto de la nómina de trabajadores mediante una técnica distinta, como fue la reducción de las contribuciones a la seguridad social (art.6), beneficio luego derogado por el art.49 de la ley 26476, pero no arbitró ninguna modalidad contractual al respecto. Fueron habilitados los servicios de inspección del trabajo para controlar a las cooperativas de trabajo, en particular con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación a los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, prohibiéndoles actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación (art.40). Además, unificó las disposiciones relativas a la extinción de indemnizaciones que hasta esa fecha se regían por la LCT o por la ley 25013.

No hay dudas que esta ley respondió a la necesidad de reestablecer principios e institutos de derecho laboral que habían perdido su límite conceptual y de oportunidad, de ahí que se la titulara como “Ley de Ordenamiento Laboral”.

En tiempos mas recientes se creó el Sistema de Pasantías Educativas, derogándose otras normas regulatorias de esta modalidad, tales como la ley 25165, art. 2 de la ley 25013, decreto 340/92, decreto 93/95 y art. 7 del decreto 487/2000 (art 22 de la ley 26474, B.O. 23-01-09). Esta misma norma modificó algunos aspectos regulatorios del contrato a tiempo parcial.

Con el contenido de las últimas normas reseñadas, con más las modalidades vigentes desde tiempo antes se da forma a un cuadro de modalidades contractuales que perdura hasta la fecha.

La regla general de la indeterminación del plazo de vigencia siguió rigiendo, quedando establecida en forma expresa en dos normas: en el art. 90 de la LCT y en el art 27 de la Ley Nacional de Empleo N° 24013.

El artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo al informar las características constitutivas del contrato de trabajo, entre otras, alude al tiempo determinado o indeterminado de la relación, de lo cual se deduce que en sí mismo el tiempo de duración no es autosuficiente para calificar ab inicio al vínculo, toda vez que en ambos supuestos se puede estar en presencia de un contrato de naturaleza laboral dependiente.

No obstante lo anterior, luce bien definida la tendencia a favor de la

modalidad por tiempo indeterminado, aceptándose a modo de excepción aquellos contratos con un corto tiempo de duración. Circunstancias puntuales de la realidad empresarial y de la prestación misma aconsejaba ofertar contratos para cubrir exigencias coyunturales, sin que el contratado tuviera perspectivas iniciales de permanencia en el puesto.

Para culminar el desarrollo de este estudio se han seleccionado solo dos de las modalidades habilitadas para efectuar sobre ellas un análisis particularizado, por ser las que mejor reflejan los cambios regulatorios introducidos en su estructura modal, quedando en evidencia el dispar criterio con que fueron trazados sus principales lineamientos, e incluso con variación de su propia naturaleza jurídica. Ellas son el período de prueba, incorporado dentro del contrato por tiempo indeterminado, y el contrato de aprendizaje. En este orden las trataremos a continuación.

6.1. Contrato por tiempo indeterminado y el período de prueba

Un pequeño esbozo inicial: Es un contrato que no cuenta con una regulación específica, porque en realidad el ordenamiento individual persigue el propósito de la permanencia; como ya se dijo, las demás modalidades tienen carácter de excepción.

Podría decirse que este es un contrato que no tiene plazo de finalización, aunque, queda supeditado a una condición resolutoria como lo es que el trabajador se encuentre en condiciones de acceder a un beneficio jubilatorio, o en su caso, que se configure cualquiera de las otras causales de extinción previstas en la ley.

En él está ínsita o mejor reflejada la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador. Esta particularidad responde de modo directo a una regla básica que se infiere del plexo regulatorio: “a actividades permanentes corresponden contratos permanentes”, inscribiéndose como una de las tantas manifestaciones que derivan del texto del artículo 14 bis, C.N. al garantizar la protección del trabajador contra el despido arbitrario⁷⁴.

⁷⁴ Art. 14 bis C.N. - 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 (...).

Como fomento especial a favor, el ordenamiento libera de exigencias formales al acto de celebración del contrato por tiempo indeterminado, aunque posteriormente deba cumplirse a su respecto con las obligaciones registrales. En aquel primer aspecto, las partes son libres al decidir el medio instrumental a utilizar al momento de la pactación, con un único requisito, debe formularse los contenidos mínimos esenciales del objeto del contrato, esto último a fin de tener por expresado el consentimiento de los celebrantes (art.46 LCT).

En la indeterminación del tiempo de vigencia cohabitan dos manifestaciones posibles, diferenciadas entre sí por la frecuencia de las prestaciones; así tenemos el contrato por tiempo indeterminado de prestación continua y el contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua. El primero representa el contrato “común”, aquel cuyo objeto puede ser cumplido todos los días laborales del año, trabajando de lunes a viernes o inclusive los sábados, o bajo alguna alternancia especial en función de la modalidad de las tareas a cumplir. Al segundo de ellos se lo denomina contrato de temporada, siendo objetivamente razonable que se trabaje solo determinadas épocas del año.

El de prestación continua ha sufrido una fuerte intromisión, que en cierto modo desnaturaliza su esencia, como es el período de prueba, que veremos seguidamente.

6.1.1. Periodo de prueba

Ciertos sectores de la doctrina lo reconocen como un “período de ensayo de aptitudes”. Desde que fuera implementado por vez primera en la ley general (ley 24465, B.O. 28-3-1995) hasta la actualidad, fueron múltiples las reformas que ha sufrido su contenido regulatorio. Lo único que ha permanecido inalterado es el orden en que se lo insertó en la LCT desde un inicio, siendo inscripto como art. 92 bis, y allí permanece.

Originariamente fue concebido para regir los tres primeros meses del contrato por tiempo indeterminado, quedando abierta la posibilidad que por convenio colectivo se pudiese ampliar el plazo a 6 meses. Un mismo trabajador no podía ser sometido dos veces a la prueba (apart. 1); con obligación empresarial de registrarlo en los libros laborales y en el sistema Único de Registro Laboral (apart. 2). Durante el período de prueba el trabajador tenía los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñase, incluidos los derechos sindicales (apart.3); cualquiera de las partes podía extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa y sin derecho a indemnización

alguna con motivo de la extinción (apart.4). El empleador y el trabajador estaban obligados al pago de los aportes y contribuciones para obras sociales y asignaciones familiares y exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo (apart.5). Solo si el contrato continuaba luego del período de prueba éste se computaba como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social (apart.7). Los convenios colectivos de trabajo podían establecer porcentajes en relación a la contratación de trabajadores a prueba así como la prioridad para el ingreso en el supuesto de incremento de la planta efectiva (apart.8).

La entrada en vigencia de la ley 25013 (septiembre de 1998) implicó una primera reforma: se redujo su tiempo de duración a 30 días; pudiéndose ampliar con convenio colectivo a 6 meses (apart.6, del art. 3). En lo demás, se mantuvo la regulación hasta entonces vigente.

Un cambio sustancial se produjo con la sanción de la Ley 25.250 (promulgada el 29-5-2000), al ampliarse el tiempo de vigencia a tres meses, pudiéndose duplicar el mismo por CCT. Si era utilizado por una pequeña empresa, el plazo inicial previsto se elevaba a seis meses, pudiéndose ampliar hasta 12 meses por CCT (encabezado). Al uso abusivo (contratar sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente) se lo castigaba con sanciones administrativas (apart.1); la falta de registración en libros implicaba la renuncia de los beneficios de la prueba (apart.2); durante su vigencia ambas partes quedaban obligadas al pago de los aportes y contribuciones (apart.5), computándose como tiempo de servicio a todos sus efectos (apart.7).

La ley 25.877 (Promulgada el Marzo 18 de 2004) le otorgó la redacción actualmente vigente. Exceptuó, a letra expresa, al contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua del período de prueba. Unificó su vigencia a los tres primeros meses, para todo tipo de empresa, sin distinción de tamaño. No prevé la posibilidad de ser ampliado por CCT. Incorporó la obligación de preavisar la finalización con 15 días de antelación (art.2). A diferencia de los anteriores, el antecedente laboral implicaba la renuncia al período de prueba (apart.1). En los demás aspectos se mantuvo, en lo sustancial, el marco dado por las anteriores normas, excepto la última de ellas, la que derogada de manera expresa (art.1).

Datos cronológicos: se incorpora a la LCT en 1995, y fue luego reformado en los años 1998, 2000 y 2004, es decir, en menos de una década su texto reflejó cuatro redacciones distintas con diferentes alcances. Uno de los cambios sustanciales y recurrentes giró en torno del

tiempo de duración, el que fue ampliado o reducido de modo sistemático y sin mayor coherencia. Curiosamente, durante el tránsito de la última gran crisis económica, laboral e institucional argentina (finales del 2000, primer semestre del 2001) su redacción no se vio afectada.

6.2. Contrato de aprendizaje

La vida profesional activa demanda conocimientos específicos y eficacia en la tarea a realizar. Cuando mas alto sea el nivel de aptitudes técnicas adquiridas por el trabajador, probablemente mejores serán las condiciones contractuales y también las chances de permanencia en el puesto. Precisamente, en la capacitación y en la experiencia se conjugan dos de las condiciones con mayor predicamento en el mercado de trabajo.

De allí, que surja como necesidad, que el proceso educacional formativo debiera integrarse como una etapa más en el ciclo productivo de las personas.

En tiempos pasados y referido al proceso de incorporar conocimientos prácticos, fue decisiva la participación de los adultos mayores, quienes siendo trabajadores técnicamente dotados transmitieron a sus hijos y a sus ayudantes las experiencias vividas, dando origen al aprendizaje propiamente dicho. La cuestión se remonta a la edad media en la que el taller corporativo fue el verdadero formador de aprendices, con prácticas en las artesanías. Recibía las enseñanzas de maestros, se pagaba su trabajo con la enseñanza que recibía. Unía a las partes una relación de aprendizaje⁷⁵.

Con el devenir del maquinismo el obrero industrial reemplaza al aprendiz, ingresando como auxiliar. A partir de entonces se lo retribuye con salario y era un vínculo contractual laboral el que lo unía a la empresa.

Con posterioridad y fundado en razones de exigencias productivas se retorna a la formación de aprendices, pero esta vez se lo regula por un contrato especial que no era de trabajo ni de enseñanza, era un contrato autónomo con modalidades propias.

El antecedente mas remoto en nuestro país se remonta al código civil, en cuyo art. 1624 (actual) se prescribe que las relaciones entre artesanos y aprendices serán juzgadas por disposiciones especiales⁷⁶.

⁷⁵ Despontin, L. A., *Derecho privado y Público del Trabajo*, Editorial Victor P.de Zavalía, Buenos Aires, 1961, 274.

⁷⁶ Martínez Vivot, J. J., dentro del capítulo sobre trabajo de mujeres y menores, el Sub título dedicado al aprendizaje, en Deveali M. L. (dirigido por), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Edit. La Ley, Buenos Aires, 1964, II, 299.

En los proyecto de Ley Nacional del Trabajo que Joaquín V. González presentara a consideración del Congreso de la Nación en el año 1904 y en el proyecto de Código Nacional del Trabajo elaborado por Carlos Saavedra Lamas en 1928, ambos contenían disposiciones específicas aplicables al aprendizaje.

Fue en el año 1944 cuando se crea la Dirección General del Aprendizaje y del Trabajo de Menores (luego llamado Consejo nacional de Educación técnica por ley 15240/1959). De esa época surgen otras referencias normativas históricas como lo son los decretos 14538/44 y 6648/45 respectivamente.

En aquel entonces al aprendiz se lo habilitaba solo a cumplir una jornada reducida, le estaba prohibido desempeñarse en lugares peligrosos o insalubres y su salario se medía en porcentuales de lo que ganaba un peón. Al finalizar los cursos formativos se le extendía un título acreditante de la formación recibida, siéndole obligatorio el ahorro durante su etapa de aprendizaje.

De la normativa emanada de la OIT se rescata la Recomendación 60, (titulada: “Recomendación sobre el Aprendizaje”) elaborada en la 25ª reunión celebrada el 8 de junio de 1939, en la cual se aconsejaba a los países miembros:” adoptar medidas para dar al aprendizaje toda la eficacia que sea posible en los oficios donde este sistema de formación parezca necesario” (Numeral 2.1). En general, en la redacción de esta norma se alude al aprendiz y al “empleador”, vocablos estos que denotan la calificación de contrato laboral que se le asignaba a la citada modalidad, circunstancia que se refuerza con especificaciones varias que comprendías a las indemnizaciones y a vacaciones pagas.

De mayor significación jurídica resulta el Convenio N° 117 (titulado: “Convenio Relativo a las Normas y Objetivos Básicos de la Política Social”) adoptado en la 46ª reunión, celebrada el 6 de junio de 1962, el que entre otros aspectos dedicó la parte VI a la Educación y Formación profesional, estableciendo: “se deberán dictar disposiciones adecuadas, siempre que lo permitan las condiciones locales, para desarrollar progresivamente un amplio sistema de educación, formación profesional y aprendizaje que tenga por objeto lograr la preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil” (art.15) En principio, este convenio aún no habría sido ratificado por nuestro país.

Complementario al anterior fue la Recomendación 117 titulada: “recomendación sobre la formación profesional”, del cual se rescata un apartado en particular, que lleva el numeral 2.1. que dice: “la formación no es un fin en si misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de

empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”. Con la sanción de la ley 24465 (año 1995) el aprendizaje pasa a calificar como “relación contractual especial”, eufemismo utilizado al desconocer la naturaleza laboral al vínculo, no obstante de quedar bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo. Se fijó un tiempo mínimo y máximo de duración, pudiendo participar en él los jóvenes de entre 14 y 25 años, se firmaba un contrato escrito, fijándose una jornada que no podía exceder de las 6 horas diarias y las 36 semanales. A cambio de su prestación personal el aprendiz era acreedor de una “compensación”, que no podía ser de monto inferior al salario mínimo vital y móvil vigente. Debía contratarse una cobertura de riesgos de trabajo, con obligación del empresario de entregar un certificado al finalizar el aprendizaje. Se habilitaba a la negociación colectiva a fijar los porcentuales máximos del plantel permanente que podían ser cubiertos con estos contratos.

Fue la ley 25013 (año 1998), quien le restituyera la naturaleza laboral al vínculo, elevando la edad de los jóvenes alcanzados por la citada modalidad hasta los 28 años, aspecto éste que mereciera algunas críticas de la doctrina. Se redujo el tiempo máximo de duración, ampliándose a 40 horas la jornada semanal que podía cumplirse. Se restringe a un porcentual máximo del 10% de los contratos por tiempo indeterminado que tuviere la empresa, y de no superarse el número de 10 trabajadores solo se puede contratar a un solo aprendiz. La relación laboral previa con el mismo empleador veda la posibilidad de recurrir a la modalidad y de extinguirse el contrato por agotamiento del plazo pactado el empleador queda eximido de las cargas indemnizatorias. Rige un apercibimiento general mediante el cual todo incumplimiento a la normativa regulatoria convierte al contrato de aprendizaje en un contrato por tiempo indeterminado.

7. Conclusión

El recorrido histórico que le ha permitido llegar hasta el presente al contrato celebrado entre un dador de trabajo y quien para él trabaja, no ha estado exento de los avatares propios que caracterizaron cada época transitada. Cada paso ha dejado una huella, una marca, que ha servido para modelar esa relación jurídica en los términos actualmente vigentes. La fisonomía propia que hoy adopta el contrato de trabajo, a partir de la regla general de la indeterminación del tiempo de duración, lejos parece estar de consolidarse. Serán suficientes algunos registros negativos en las

pizarras económicas para que vuelva a cargarse sobre el cuadro de modalidades contractuales con pretensiones flexibilizadoras. Esto muestra un flanco sensible del ordenamiento tuitivo, un extremo por el cual es factible que se filtren derechos o peor, aún, que pueda verse excluido algún vínculo del ámbito personal de aplicación. La merma en la intensidad de protección o el reenvío a un orden regulatorio extra laboral representan en su justa medida los dos principales riesgos emergentes de la regulación legal del contrato. En la prudente decisión del legislador reposa la responsabilidad de la decisión a adoptar.

No es extraño ni de agoreros esperar empellones financieros en este mundo globalizado que nos toca vivir. Ya se escuchan voces que vienen del norte trayendo una letanía bastante conocida. Algunos países de la Unión Europea comienzan a recurrir a viejos métodos para paliar la crisis que los aqueja. En ellos se encuentran involucradas las modalidades del contrato laboral.

Pareciera entonces que este instituto muestra un doble perfil, uno cerrado, tieso, para las épocas de bonanza, el otro, flexible y comprensivo para tiempos de escasez. Quizás, posiblemente (será materia de reflexión) este sea el derrotero que mantiene vigente el ordenamiento en el tiempo; a partir de su poder de adecuación sigue estando junto a quienes necesitan de su esquema de principios y normas, a pesar de los duros embates que ha debido soportar antes de ahora y que seguramente soportará en un futuro relativamente próximo, según se avizora.

La retrospectiva histórica que nos propusimos habilita a una mirada de conjunto y en ella se percibe con cierta nitidez los vaivenes legislativos que se han producido en el tiempo. Al ocuparnos del período de prueba, de relativa corta vigencia en el orden interno general (en algunos estatutos profesionales había sido incorporado tiempo antes) se resumían las cuatro versiones que tuvo un mismo texto, reservado solo para el primer tramo del contrato tipo. Estos cambios, sustanciales o no (ello podrá ser tema de debate), implica inseguridad jurídica en razón de la inestabilidad del ordenamiento regulatorio. Inseguridad que en el caso viene propiciada por los avances y retrocesos alternativos, esto es, ni siquiera fue posible mantener una única dirección, cuando a renglón seguido se torció el rumbo andado.

Mayor perplejidad provoca el tratamiento regulatorio que mereciera el contrato de aprendizaje. Con notas atinentes a él incorporadas al Código Civil (razonable para el momento histórico). A mediados del siglo XX se lo regula por decreto con reconocimiento de la naturaleza laboral. En la última década del milenio, por ley, se le arrebató la calificación, aunque perduró su esencia, alimentada por una regulación calificable de híbrida.

En la misma década, por otra ley posterior, le fue devuelto lo que era suyo.

Desorienta la estrategia legislativa seguida. Cambios tan profundos, tan contradictorios entre sí, llevan a pensar en algo más que en inseguridad jurídica, ya podría hablarse en términos de inconsistencia conceptual.

El paso del tiempo acompañado de la permanencia en la orientación regulatoria ayudará a un razonable reacomodamiento del cuadro de situación descripto.

Por último, no cabe más que compartir los términos de Montoya Melgar, en cuanto a que “el contrato de trabajo es la figura central y la razón de ser del Derecho del Trabajo”, solo desde esta perspectiva podrá apreciarse la significación social de su regulación normativa.

8. Bibliografía

Barbagelata, H. H., *El Particularismo del Derecho del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1995.

Blanpain, R., *Contrato de Trabajo de Duración Determinada ¿la excepción?*, integrado como capítulo del libro *Relaciones Laborales en el Mundo, 43 estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdéz*, publicado por la Asociación Peruana de Relaciones del Trabajo, Editorial Grijley, 2008.

Confalonieri, J. Á., *Contrato de Trabajo Eventual*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

Despontin L. A., *Derecho privado y Público del Trabajo*, Editorial Víctor P. de Zavalía, Buenos Aires, Argentina, 1961.

Gorelli hernández, J., *La Tutela de los Trabajadores ante la Descentralización Productiva*, Grupo Difusión, Madrid, 2007.

Grisolia, J. A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot, 12ª edición, Buenos Aires, 2007.

Grisolia, J. A., “Relaciones Laborales: por un Derecho del Trabajo en Inclusión”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Editorial Abeledo Perrot.

Grisolia, J. A., “La protección formal del derecho del trabajo ante el impacto de la crisis económica”, *DT*, 2002-B.

Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina*, Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008.

Hierrezuelo, R. D. y Ahuad, E. J., “Período de prueba. Constitucionalidad y marco regulatorio”, *DEL*, núm. 181, setiembre/00.

Jakub, S. y Grzegorz K., “Ponencia de la estabilidad en el empleo en la Unión Europea como una limitación justificada de la libertad de contratación”, *Revista Nova Tesis*, p. 72.

Martínez Vivot, J. J., *Trabajo de mujeres y menores*, en Deveali, M. L., *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1964, Tomo II.

Monsalvo, M. R., *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Editorial La Ley, 2009, Buenos Aires.

Montoya Melgar, A., *Derecho y Trabajo*, Editorial Civitas, Madrid, 1997.

“OECD Employment Outlook 2004, Charter 2 Employmente Protection Regulation and Labour Market Performance”, *Revista Nova Tesis*, Año II, núm. 15, p. 75.

Organización Internacional del Trabajo, *Diálogo Social*, publicado en el dominio www.ilo.org.

Ortiz Lallana, C., *La Transformación del Derecho del Trabajo ante los Nuevos Retos Sociales*, Universidad de La Rioja, Logroño, España, 1999.

Pellacani, G., “Relaciones Laborales en el Mundo, 43 estudios en homenaje al profesor Luís Aparicio Valdéz”, en *Reforma del derecho del Trabajo en Italia*, Asociación Peruana de Relaciones del Trabajo, Editorial Grijley, 2008.

Pérez Rey, J., *Estabilidad en el Empleo*, Editorial Trotta, Madrid, 2004.

Sagardoy Bengoechea, J. A., *Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo*, Editorial Thomson Cívitas, España, 2005.

Saifu, E. S., *Derechos del Hombre en el Islam*, Editorial Ammar Press.

Sarthou, H., *Trabajo, Derecho y Sociedad*, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2004.

Supiot, A., *Derecho del Trabajo*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2008.

Vila Tierno, F. y Romero Pardo, P., en *Consideraciones Actuales sobre el Trabajo y su Regulación Jurídica*, Universidad de Málaga, 2002.

Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia*

Omar Ernesto CASTRO GUIZA**

RESUMEN: En este artículo se analiza el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano frente a la Organización Internacional del Trabajo, referente al Programa de Trabajo Decente, su implementación, medidas y estrategias para su desarrollo; y se muestra la evaluación del impacto de las normas jurídicas expedidas con tal fin.

El documento expone el concepto de Trabajo Decente, su justificación, objetivos, elementos constitutivos y datos mundiales que lo sustentan como proyecto global. Asimismo, se presentan los datos más relevantes de la situación laboral en América Latina, enfatizando sobre el caso colombiano; las cifras registradas en los últimos años para el desempleo, informalidad, desprotección social, entre otras. Por último, se enseñan las propuestas diseñadas para la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente que permita avanzar en la mejora del contexto laboral colombiano.

Palabras clave: Trabajo decente, convenios, desempleo, protección social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Resultados. 3.1. Concepto de Trabajo Decente y referentes internacionales. 4. La situación del Trabajo Decente en Colombia. 4.1. Obligaciones del Estado Colombiano frente a la O.I.T. 4.2. Panorama laboral colombiano en la actualidad. 4.3. Normatividad vigente orientada al trabajo Decente. 4.4. Propuestas para la implementación de una política pública de Trabajo Decente en Colombia. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

*Artículo como avance de la investigación “Análisis de las Políticas públicas y la normatividad para la implementación del trabajo decente en Colombia”, financiada por la Universidad Cooperativa de Colombia-sede Espinal.

**Abogado, especializado en derecho laboral, Magister en derecho, doctorando en derecho de la Universidad Santo Tomás de Bogotá, Profesor Universidad Cooperativa de Colombia-sede Espinal. Correo: omarc75@hotmail.com

1. Introducción

El fenómeno de globalización de la economía se ha caracterizado por instaurar grandes disposiciones de cambio en todas las áreas del conocimiento, sin ser la excepción el derecho. Este proceso ha impactado en el ámbito del trabajo, respecto a las condiciones y derechos de los trabajadores; y en cuanto a las tensiones por las que atraviesan los actores que construyen la relación de trabajo. En tal sentido, se observan nuevas perspectivas que según Espinoza se refieren a tendencias como: altas tasas de desempleo, flexibilidad en las formas de contratación, desregularización y desprotección en el desempeño de nuevas formas de trabajo, aumento de informalidad laboral, disminución de ingresos para los trabajadores e incapacidad del Estado para cumplir con su función de administrador de recursos⁷⁷.

La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T, teniendo en cuenta las actuales tendencias laborales, propuso desde 1999 el Programa de Trabajo Decente⁷⁸ (PTD) el cual se define como “Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”⁷⁹.

A partir del PTD se estudian cuatro variables: el diálogo social, los derechos de los trabajadores, la protección social y el empleo. Este concepto, según Ghai, incluye todas las formas de trabajo desde sus aspectos cualitativos como cuantitativos. El ideal del Trabajo Decente es válido tanto para los trabajadores formales como para los trabajadores informales, los trabajadores independientes, y los que trabajan de manera temporal y a domicilio⁸⁰.

El ideal, entonces del PTD es conminar a los Estados para que implementen políticas públicas dirigidas al aumento de los índices de empleos formales en condiciones dignas, garantes de los derechos de los trabajadores y con protección social para ellos y sus familias.

En Colombia, sobre el tema del Trabajo Decente se han realizado

⁷⁷ Espinoza, M., *Trabajo Decente y Protección Social 2012*, OIT Chile: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

⁷⁸ La noción de “trabajo decente” se presenta por vez primera en las memorias del director general a la 87 reunión de la conferencia internacional del trabajo, celebrada en 1999.

⁷⁹ Somavia, J., *Trabajo Decente*, 87 Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 1999.

⁸⁰ Ghai, D., “La Medición Del Trabajo Decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 2, 3.

diversos estudios gubernamentales⁸¹, los cuales han registrado en la última década problemáticas como: los altos índices de desempleo, las condiciones laborales desfavorables en que se desempeñan la gran mayoría de trabajadores en el país, la alta tasa de informalidad, el insuficiente cubrimiento de la población desde el sistema de seguridad social, la restricción de la negociación colectiva, la discriminación de género, entre otras.

Para coadyuvar con la justificación de esta investigación, se observaron los últimos datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) los cuales registran lo siguiente: para el mes de febrero de 2013 la tasa nacional de desempleo fue de 11,8% y la posición ocupacional que registró la mayor participación durante el mismo periodo fue trabajador por cuenta propia con el 43,2%⁸².

En el mismo sentido, el DANE registra para el trimestre móvil noviembre 2012- enero 2013, una tasa nacional de informalidad del 50,7%, lo cual evidencia que en Colombia más de la mitad de los ocupados trabajan en condiciones indignas y precarias, sin protección social y baja remuneración, esto se afirma atendiendo el concepto de trabajo informal expuesto por OIT.

En lo que corresponde a la protección desde el sistema de seguridad social integral, las cifras son preocupantes, pues se registra solo un 29,4% de ocupados afiliados al sistema pensional, y un 89,9% cubiertos por el sistema de salud, no se reflejan datos de riesgos profesionales, ni de servicios sociales complementarios⁸³.

Por su parte, la Honorable Corte Constitucional de Colombia, ha expresado en reiterados pronunciamientos, que el Trabajo tiene una triple naturaleza constitucional: como valor, como principio y como derecho fundamental, además que debe ser protegido en todas sus modalidades. Al respecto, ha manifestado que el Trabajo es un valor fundante del Estado Social de Derecho, que goza del carácter de derecho fundamental, que otorga el beneficio al individuo de desempeñar su labor en condiciones

⁸¹ Ver Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Decente y Digno en Colombia*, 2011; Ministerio de la Protección Social, *Hacia una política nacional para el Trabajo Decente en el marco de los derechos fundamentales*, 2011.

⁸² Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, boletín de prensa de mercado laboral, febrero de 2013, http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=67

⁸³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, boletín de prensa de mercado laboral, enero de 2013 http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalida_d/re_ech_informalidad_nov_ene2013.pdf

dignas y a obtener una remuneración acorde a sus necesidades. Por lo anterior manifiesta el alto tribunal, que el Estado debe implementar estrategias que garanticen el trabajo a sus conciudadanos en condiciones apropiadas⁸⁴.

Teniendo en cuenta, los referentes anteriores y los de algunas instituciones académicas nacionales⁸⁵ que han evaluado las escasas normas expedidas por el Estado Colombiano dirigidas a incrementar el empleo digno y mejorar las condiciones de trabajo y de protección social de los trabajadores y sus familias, se ha planteado la necesidad inmediata de la formulación e implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente que permita generar avances significativos en el tema.

En el presente documento se presentaran, las obligaciones jurídicas contraídas por Colombia frente a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente en lo concerniente al Programa de Trabajo Decente (PTD), teniendo en cuenta que el Estado Colombiano es miembro activo de la mencionada institución. En tal sentido, en la investigación, se hará un análisis de la normatividad expedida en los últimos siete años en el país para cumplir con las exigencias internacionales mencionadas. Aunado a ello, se expondrán las propuestas presentadas al gobierno central para la implementación de una política pública nacional sobre Trabajo Decente.

Desde los temas planteados, surge entonces el interrogante ¿El Estado Colombiano responde eficazmente con las obligaciones contraídas con la OIT frente al tema del Trabajo Decente?, el cual pretenderá ser resuelto en el contenido de este artículo.

Para responder a la pregunta planteada, se presentaran los diversos análisis realizados sobre el tema por instituciones internacionales, entes nacionales gubernamentales y no gubernamentales y centros académicos.

2. Metodología

El presente artículo es el resultado de 6 meses de investigación, utilizando un método de investigación descriptivo y explicativo. En tal sentido, este estudio analiza si el Estado Colombiano está cumpliendo eficazmente con las obligaciones contraídas frente a la OIT en el tema de Trabajo Decente, a través de la evaluación de las normas expedidas con tal fin.

⁸⁴ Sentencia C-614 de 2009, M.P. José Ignacio Pretel, Corte Constitucional.

⁸⁵ Universidad de los Andes, *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de Trabajo Digno y Decente en el país*, 2008; Escuela nacional sindical, *Es urgente y posible promover políticas públicas locales de trabajo decente*, 2010.

Esta investigación esta soportada en un estudio cualitativo, se observa el marco teórico sobre el tema y la información estadística internacional y nacional, así como los diferentes conceptos emitidos por autoridades administrativas y académicas respecto al Trabajo Decente.

Para la recolección de la información, se utilizaron fuentes primarias y secundarias; las primarias están constituidas por la Constitución política, leyes, decretos y documentos de centros académicos. En lo que respecta a las fuentes secundarias, provienen de documentos publicados por la ONU, OIT, datos estadísticos del DANE, Presidencia de la Republica de Colombia y libros relacionados.

El presente documento expone en un primer momento el objeto del PTD, los datos estadísticos sobre la problemática del tema laboral a nivel internacional y los informes evaluativos correspondientes a cada Estado sobre el avance o retroceso en el tema de Trabajo Decente. En segundo lugar, se muestra la situación laboral en Colombia, a través de los pronunciamientos de la Presidencia de la Republica, la Corte Constitucional, informes del DANE y marco legal. En un tercer momento, se explica si el Estado Colombiano ha avanzado o no en el tema, a través del análisis de las normas expedidas en la última década con tal objetivo. En cuarto lugar, se presentan las propuestas para la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente diseñadas por algunos centros académicos; y por último se exponen las conclusiones.

3. Resultados

3.1. Concepto de Trabajo Decente y referentes internacionales

Desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por implementar estrategias que estén orientadas a lograr la prosperidad y la justicia social de los pueblos en lo que respecta a la vida de los trabajadores y sus familias, así como al mundo del trabajo.

Es así como, en 1999 con la celebración de la conferencia 87 de OIT, este organismo se fija como misión “la de mejorar la situación de los seres humanos en el trabajo”, apoyando dicha declaración entre otros, en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 6, 7, 8 y 9, del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, los cuales reconocen al Trabajo como un derecho humano.

Atendiendo las tendencias globales de la economía, generadas desde hace ya hace cuatro décadas y sus consecuencias en el trabajo, la OIT propuso en la conferencia reseñada (87) el Programa de Trabajo Decente (PTD) definido et supra, en el cual convergen cuatro objetivos principales: el empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el dialogo social; los cuales desde aquella época son los referentes orientadores en el quehacer internacional de la organización.

Respecto al tema del empleo, en la reunión mencionada la OIT afirma que los Estados deben promover posibilidades de trabajo que permitan el desarrollo personal del individuo y que genere la oportunidad de ganarse la vida decorosamente. Además, que se deben implementar políticas que disminuyan el desempleo y el subempleo, y promuevan los derechos en el trabajo.

En lo concerniente a los derechos fundamentales en el trabajo, la conferencia hace alusión a la protección y garantía de ellos para los trabajadores, tanto en el sector formal como en el sector informal (no estructurado), sin distinción del lugar o actividad lícita que se desempeñe.

En relación al tercer objetivo del PTD, la protección social; el mismo documento plantea que este debe atender las causas y mitigar las consecuencias que generan vulnerabilidad y retiro de las personas de sus trabajos, independientemente que se originen desde situaciones de desempleo, vejez, padecimientos de salud u otras.

Desde el dialogo social, se fomenta la participación y libre asociación, a través de organizaciones democráticas, así como la comunicación entre entes gubernamentales, empleadores y trabajadores, que admitan la conciliación de los distintos intereses de cada una de las partes, y permitan un Trabajo Decente para todos.

Ahora bien, para entender la fuerza vinculante del PTD en el ámbito internacional, así como su aplicación al interior de cada Estado, se hace necesario indicar que se entiende por *Ius Cogens*⁸⁶ y específicamente por *Ius Cogens Laboral* y cuáles son las normas internacionales del Trabajo con carácter imperativo.

El *Ius Cogens Laboral*, se ha concebido como: “Los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general. Los primeros son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que

⁸⁶ Según la doctrina internacional el *Ius Cogens* es el conjunto de normas internacionales que tutelan los derechos fundamentales de la persona humana, las que tutelan los derechos de los pueblos a su autodeterminación y de los Estados a su respeto, las que tutelan los intereses de la comunidad internacional y las que prohíben el uso de la fuerza. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ius-cogens/ius-cogens.htm>

reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Las segundas son las normas que siendo aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, gozan de la característica de prevalecer sobre cualquier otra norma que esté en oposición a ellas⁸⁷.

Asimismo, el autor referenciado expresa que el *Ius Cogens* Laboral se hace imperativo para los Estados, por lo cual una regla internacional o disposición unilateral de una nación que vaya en contravía del mencionado principio, carecería de valor jurídico y se entendería como una desobediencia a los deberes internacionales del Estado.

Por otro lado, se debe poner de presente que la OIT-2009, con el ánimo de garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y propiciar las condiciones apropiadas para su goce y ejercicio, ha establecido las llamadas *Normas Internacionales del Trabajo*, las cuales según la propia organización se definen como: instrumentos jurídicos diseñados por los mandantes de la propia organización, es decir, empleadores, trabajadores y gobernantes, por medio de los cuales se instituyen los preceptos y derechos mínimos en el Trabajo.

Dichas normas son de dos tipos: Los *convenios*, que son tratados internacionales con fuerza vinculante que pueden o no ser ratificados por los Estados Miembros, pero que sin embargo son de obligatorio cumplimiento; y las *recomendaciones*, que actúan como lineamientos no vinculantes, pero que proporcionan información específica para la aplicación de los convenios⁸⁸.

En cuanto a los convenios, corresponde indicar que se han constituido en las normas del *Ius Cogens* laboral, debido a la imperiosa observancia y aplicación de ellos, que deben atender los Estados. Consecuente con ello, la OIT ha jerarquizado 8 convenios como fundamentales a saber:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

⁸⁷ Canesa Montejo, M., “El *Ius Cogens* laboral en el ordenamiento internacional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007,14, 1.

⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Las Reglas de Juego: Una Breve Introducción a las Normas del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2009.

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Estas normas, se han constituido en los elementos fundamentales para lograr el objetivo macro de la OIT, cual es el Trabajo Decente, que permitirá la justicia social, igualdad de oportunidades de trabajo productivo para hombres y mujeres, así como la reducción de la pobreza y el respeto por la dignidad del ser humano⁸⁹.

En lo referente al Pacto Mundial del Empleo, adoptado por la OIT en su conferencia 98 de 2009, hay que mencionar que nace como respuesta a la crisis actual de empleo generada por las dificultades económicas a nivel mundial. Desde el pacto, se pretende que los Estados se apoyen en organismos internacionales e instituciones multilaterales que les permitan desarrollar políticas que permitan activar la generación y recuperación del empleo, extender la protección social, respetar las normas laborales y promover una globalización equitativa⁹⁰.

En cuanto a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se debe indicar que se entienden declarados desde el año 1998, a través de la conferencia 86 de OIT. Desde allí, se busca que el progreso social sea proporcional a la mejora de las condiciones económicas y de desarrollo en el mundo. Dichos principios y derechos deben ser aplicados en todos los Estados a las personas sin importar su condición social o económica; y se agrupan en cuatro categorías a saber: El reconocimiento de la negociación colectiva, la libertad de asociación y libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la supresión de la discriminación en el empleo⁹¹.

Ahora bien, la OIT no se ha limitado a proponer estrategias para el progreso del trabajo en el mundo, también hace seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de los Estados en la implementación de políticas y normas que permitan el avance hacia el PTD, a través de sus reuniones anuales, informes regionales y estudios locales y globales que surte en coadyuvancia de los países y de organismos e instituciones internacionales, lo cual le ha permitido diagnosticar la situación real de los trabajadores y sus condiciones. Es así como, los datos proporcionados por OIT se constituyen en los principales referentes del contexto laboral universal.

⁸⁹ Ortiz de J., H., “Ius Cogens Laboral y sus aportes al Trabajo Decente en un mundo Global, Glocal y Regional”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, 2007, IV, 2, 95-97.

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Informe Sobre El Trabajo en el Mundo 2011: Los Mercados al servicio del empleo*, Ginebra, OIT, 2011.

⁹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Ginebra, OIT, 1998.

Sobre la misma situación la OIT, expresa con preocupación que en la actualidad hay un retraso de 200 millones de puestos de trabajo en el mundo, y que se requiere de 400 millones más de ellos para que la cifra mundial de desempleo (6%) no aumente en los próximos años; y aun así, se mantendrán en la pobreza las 900 millones de familias que solventan sus necesidades con 2 dólares americanos o menos. Asimismo, el informe, describe que los jóvenes (entre 15 y 24 años) siguen tendiendo más al desempleo; y que hasta el año anterior eran 74,8 millones de ellos en condición de desocupación laboral. Por otro lado, se señala que para el mismo 2011 existían 1520 millones de trabajadores en situación de vulnerabilidad en el empleo a nivel global, destacándose que en la región de América Latina y el Caribe aumento en 5 millones en la última década; y que siguen ostentando tal condición más acentuadamente las mujeres con un 50,5%, frente a los hombres con un 48,2%⁹².

En cuanto al tema de protección social, la situación global no es distinta; observándose según la OIT que para el año anterior, un número de 5100 millones de personas, quienes representan el 75% de los ciudadanos a nivel mundial, no gozan de un cubrimiento de seguridad social apropiado; 1400 millones de personas se encuentran en extrema pobreza y sobreviven diariamente con 1,25 dólares americanos o menos. A pesar de ello, el organismo asegura que los sistemas de seguridad social han logrado reducir la pobreza, a través de prestaciones económicas como las pensiones y los subsidios al desempleo; sin embargo, el cubrimiento de ellas no es significativo aun, y sus beneficios son insuficientes para la población. Refiriéndose a la cobertura en salud, se indica que 1300 millones de personas en condición de pobreza carecen de ella o tienen un acceso muy limitado.

En torno al PTD en América Latina, mediante informe en 2011, la OIT anuncia algunos datos alentadores para la región. En primera medida, expresa que el crecimiento económico ha permitido que el desempleo registre una tasa de desempleo en la región de un 6,8%, logrando un avance significativo respecto a algunos años atrás, que señalaron hasta un 13% de índice de desempleados. Igualmente, expone que para el año anterior, ha crecido significativamente el cubrimiento en seguridad social para la población, además de identificarse un reconocimiento de salarios mínimos adecuados y remuneraciones medias, ajustadas en cada país. Empero, la situación de trabajo en la región sigue siendo crítica, toda vez que gran parte de los ocupados laboralmente (93 millones de trabajadores que representan el 50%), se ubican en el sector informal. Además, se

⁹²Oficina Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra, OIT, 2012.

observa que por lo menos el 44% de los trabajadores no tienen acceso a los servicios de seguridad y protección social⁹³.

Continuando con el análisis de la situación laboral en Latinoamérica, es necesario referenciar el estudio adelantado por la Organización de Naciones Unidas, a través de CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), en el cual se afirma que a pesar del crecimiento en el índice de ocupación en la región, en países como Argentina, Brasil y Colombia, la tasa de desempleo de los jóvenes es muy alta. Asimismo, se asegura que en la medida en que crece el nivel de empleo aumenta el número de personas que desempeñan actividades por cuenta propia, especialmente en el sector informal, siendo este fenómeno más acentuados en Estados como Perú, República Dominicana y Colombia⁹⁴.

4. La situación del Trabajo Decente en Colombia

4.1. Obligaciones del Estado Colombiano frente a la O.I.T

La OIT actualmente está integrada por 183 Estados, siendo Colombia miembro activo de la organización, además ostenta la calidad de miembro fundador desde la creación de la misma en 1919. Atendiendo tal vinculación, el país está obligado a observar las exigencias impuestas por el organismo internacional desde su constitución y las normas generadas desde allí, con el ánimo de lograr los objetivos que se ha trazado desde sus orígenes, dirigidos principalmente a la búsqueda de la justicia social y la paz universal, a través de la promoción de los derechos laborales, el fomento del trabajo decente, el avance en las condiciones de seguridad social de los ciudadanos y el dialogo permanente en los escenarios laborales de los pueblos⁹⁵.

Para tener claro, cuales son las obligaciones internacionales que debe cumplir el Estado colombiano frente a la OIT, se hace imperioso referenciar el documento de constitución de la organización. El citado compendio normativo en su artículo 19-5, impone a los estados la obligación de ratificar los *convenios*, en el término máximo de un año

⁹³ Tinoco, E., *Panorama Laboral 2011- América Latina y El Caribe - Lima-Perú*, OIT, 2011.

⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y El Caribe-CEPAL, Junio de 2011

http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=1390

⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Junio de 2012

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

después de adoptado, para que integren su legislación interna, siempre y cuando la autoridad competente en el respectivo Estado así lo acepte, de lo contrario deberá informar tal situación. En el caso de la aceptación interna, el Estado deberá comunicar al director general del organismo, las medidas, políticas y normas diseñadas para hacerlos efectivos. En el caso de una *recomendación*, el numeral 6 del mismo artículo, expresa que la única obligación de los países es la de someter a discusión la adopción o no de la recomendación, sin exigir la ratificación de ella⁹⁶.

Es pertinente, indicar que Colombia ha ratificado 60 convenios de los 189 adoptados por OIT, todos por la vía de ley, destacándose que los 8 convenios fundamentales se encuentran allí; y que entre los últimos se subraya el ratificado en 2001 cuando mediante la ley 704, se confirmó el convenio número 182, sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil⁹⁷.

Sobre el tema, la Honorable corte constitucional de Colombia mediante pronunciamiento expuesto en la sentencia C-401 de 2005, asegura que todos los convenios de OIT ratificados por Colombia, forman parte de la legislación interna, según lo mandado por el inciso 4 del artículo 53 de la carta política; y gozan de aplicación directa, sin necesidad de reiterar su contenido por norma alguna. Sin embargo, el alto tribunal constitucional también afirma que solo los convenios referenciados que versen sobre amparo y desarrollo de derechos humanos en el trabajo, harán parte del bloque de constitucionalidad, toda vez, que algunos de ellos tratan aspectos no constitucionales, como los estadísticos, administrativos y además, que no se ostentan la misma jerarquía normativa⁹⁸.

4.2. Panorama laboral colombiano en la actualidad

Ahora bien, para determinar si Colombia ha atendido con suficiencia las obligaciones contraídas frente a OIT, es necesario revisar los informes más recientes del propio organismo, por medio de los cuales se hace el seguimiento y evaluación a las estrategias y normas informadas por los propios Estados, con el ánimo de cumplir con sus compromisos en materia de Trabajo Decente. Al respecto se enuncia que la OIT, hace control de las obligaciones mencionadas, a través de la Comisión de aplicación de normas (órgano de control); desde la mencionada

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

⁹⁷ Ley 704 de 2001, Congreso de Colombia, diario oficial 44628 de noviembre de 2001.

⁹⁸ Sentencia C-401 de 2005, M.P Manuel José Cepeda Espinoza, Corte Constitucional.

dependencia el Estado Colombiano ha sido citado 18 veces, para dar cuenta de su reiterada omisión a la aplicación de los convenios, especialmente del 87 y 98, que versan sobre libertad sindical, derecho de negociación colectiva y derecho de sindicación.

Como consecuencia de lo anterior, Colombia, adopto medidas en los últimos años, tendientes a disminuir la violación de los derechos referenciados y a mejorar el dialogo social entre los actores de las relaciones laborales, acompañándose de OIT para ello. En virtud de tal necesidad, se creó el programa de *Especial Cooperación para Colombia*, el cual se desarrolló entre 2002 y 2005, y permitió que se disminuyera la violencia hacia los sindicalistas y se aumentara la protección a sus derechos al interior del país, según informe presentado a OIT en 2009. Este mismo documento facilito que la propia comisión declarara a Colombia como *País en progreso*, frente a los compromisos en materia laboral⁹⁹.

Con el objetivo de seguir avanzando en el proceso para la mejora de la situación laboral, el país se acompañó del Estado Canadiense a través, del programa PLADES (programa laboral de desarrollo); el cual involucra además de Colombia, a Perú, Ecuador y Bolivia. El propósito del programa está dirigido a mejorar el déficit de Trabajo Decente en la región Andina.

Teniendo en cuenta el proyecto referenciado, se realizó un diagnóstico sobre el tema laboral en la región. Los datos observados allí, reflejan que en la zona estudiada, el país con más desempleo es Colombia con un índice de 11,6% para el año 2008, seguido por Perú con un 8.6%. Sin embargo, la situación que más afecta a la región no es la tasa de desempleo, sino de subempleo y empleo informal, que dan cuenta de más de la mitad de los ocupados. Estos trabajadores están caracterizados por un alto grado de vulnerabilidad, debido a la falta de regulación normativa respecto a las actividades por ellos ejercidas, así como al bajo índice de protección social. Sobre este último aspecto, el informe data que en Colombia para 2009 de cada 100 trabajadores/as solo 30 son afiliados cotizantes a una entidad pensional, 31 al sistema de riesgos profesionales, 41 como cotizantes en salud y 31 en cajas de compensación familiar, evidenciándose que más de 12 millones de empleados están desprovistos de protección social¹⁰⁰.

⁹⁹ Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Protección Social, *La situación de Colombia frente a la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia Internacional de Trabajo*, Ginebra, 2010.

¹⁰⁰ Programa Laboral para el Desarrollo, Villavicencio A. y otros, *Trabajo Decente: Subregional, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, PLADES, 2010.

4.3. Normatividad vigente orientada al trabajo Decente

El Estado Colombiano ha expedido en los últimos años variadas normas laborales destinadas a mejorar el contexto en el trabajo para sus conciudadanos; sin embargo dichas reglas no obedecen a la implementación de una política pública nacional del Programa de Trabajo Decente, sino a medidas inmediatistas que pretenden disminuir las situaciones más relevantes de afectación a los trabajadores, pero que en muchas ocasiones no tienen aplicabilidad.

Obsérvese, como desde la carta política de 1991, el trabajo como derecho se constitucionalizó como fundamental según lo denota el artículo 25 y que lo anuncia como un derecho y un deber del ciudadano, pero con tutela para su ejercicio; asimismo se fijaron unos principios laborales mínimos y fundamentales enlistados en el artículo 53 *ibídem*.

Para el desarrollo de los enunciados constitucionales y el avance en pro de mejorar el contexto laboral en el país, el Estado ha puesto en vigencia en los últimos años distintas normas laborales, de las cuales se destacan: La ley 1010 de 2006 (sobre acoso laboral), ley 1221 de 2008 (sobre teletrabajo), ley 1429 de 2010 (sobre generación y formalización del empleo), ley 1450 de 2011 (plan nacional de desarrollo), decreto 2025 de 2011 (sobre contratación a través de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado), ley 1438 de 2011 (reforma al sistema de salud), ley 1468 de 2011 (sobre licencia de maternidad) la ley 1496 de 2011 (sobre equidad salarial para la mujer).

En el año 2006, a través de la ley 1010, se regula normativamente el acoso laboral¹⁰¹ en Colombia. Desde allí, se pretende prevenir, corregir y sancionar la violencia desde todas sus expresiones en el trabajo, protegiendo principalmente a aquellos trabajadores que por su ubicación jerárquica en los niveles más bajos de las organizaciones, son más susceptibles y vulnerables a los atropellos laborales y la transgresión de sus derechos.

En atención, a los avances de las tecnologías de la información y la comunicación y su afectación en las relaciones de trabajo, se expidió la ley de teletrabajo¹⁰² (1221 de 2008), la cual tiene como propósito general, el de

¹⁰¹ Artículo 2 ley 1010 de 2006: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

¹⁰² Artículo 2, ley 1221 de 2008: “Es una forma de organización laboral, que consiste en

generar empleo y autoempleo, erigiéndose como una estrategia laboral para la incorporación al ámbito de trabajo a la población más vulnerable (discapacitados, desplazados, mujeres cabeza de familia, reclusos, entre otros).

Ahora bien, para apaciguar la crisis del empleo y el aumento de la informalidad laboral¹⁰³ en Colombia, se puso en vigencia la ley 1429 de 2010, mediante la cual se pretende generar empleo de manera masiva, a través de incentivos tributarios y beneficios económicos a las empresas, que logren vincular a los trabajadores/as, con más tendencia a no ser contratados por las mismas, esto es, los jóvenes, mujeres y personas mayores de 40 años. De la misma manera, se aspira con la implementación de la norma, que las pequeñas empresas¹⁰⁴ que no están formalizadas, lo hagan, y así lograr que sus trabajadores/as gocen de todas y cada una de las garantías laborales y de protección social.

Sobre el impacto de las normas laborales expedidas en los últimos años, el presidente de Colombia, Sr. Juan Manuel Santos, aseguro que en los últimos 20 meses, se han generado 1.700.000 nuevos puestos de trabajo, indico, además, que en 2011 se logró disminuir el índice de pobreza a 34,1%, respecto del año 2010 que registraba un 37,2%, asimismo expreso que por lo menos 674.000 personas dejaron la indigencia¹⁰⁵.

Sin embargo, contradiciendo los pronunciamientos anteriores, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales del Ministerio de Hacienda. Aseguro, que los beneficios de la medida solo han sido utilizados para los descuentos tributarios, pero no para formalizar empleo. Según la entidad, de cada 100 empresas beneficiadas con las prerrogativas de la norma, solo 3 de ellas hacen los aportes al sistema de seguridad social integral, y el 97,54% de las mismas tienen 5 trabajadores/as o menos, es decir, no hay

el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”

¹⁰³ Artículo 3 ley 1429 de 2010: “Tipos de informalidad de empleo: para los efectos de esta ley, existirán 2 tipos de informalidad de empleo:

a) Informalidad por subsistencia: Es aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital.”

b) Informalidad con capacidad de acumulación: Es una manifestación de trabajo informal que no necesariamente representa baja productividad.

¹⁰⁴ Ver artículo 2 ibídem: “Para los efectos de esta ley, se entiende por pequeñas empresas aquellas cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores y cuyos activos totales no superen los 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes”.

¹⁰⁵ Santos afirma que en los últimos 20 meses se crearon 1,7 millones de empleos, *Ámbito Jurídico*, Legis, Mayo de 2012.

generación significativa de empleo¹⁰⁶

Tratándose del sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la ley 1429 de 2010, la Universidad Externado de Colombia, a través de estudio realizado por el Observatorio del mercado del trabajo, asegura que no existe una estrategia sólida y confiable para evaluar la repercusión de la medida, pues existen vacíos y confusión en los procedimientos para su aplicación. Empero, el documento afirma que el impacto de la política ha sido mínimo, y que en los seis primeros meses de aplicación, no se logró disminuir la informalidad laboral en el país, según los datos registrados por el DANE¹⁰⁷.

Por su parte, el vigente plan nacional de desarrollo 2011-2014 “prosperidad para todos”, implementado por la ley 1450 de 2011, incluye en su articulado reglas importantes que coadyuvan al avance en la mejora del contexto de trabajo en el país. Entre ellas, se nombran las de mayor importancia para el tema, y son: el fortalecimiento de las políticas de fomento al empleo y protección al desempleo (art 169), a través de nuevos recursos y estrategias que desarrollaran las cajas de compensación familiar; la creación de los empleos de emergencia(art 170), con el ánimo de mitigar los efectos de situaciones económicas críticas nacionales o locales, y generar ingresos a los ciudadanos afectados por ellas; la autorización al sistema de seguridad social integral para que se permitan las cotizaciones de los trabajadores que laboral por tiempos inferiores a un mes, y puedan hacer los aporte al sistema por días (art 171); la expansión de los subsidios del fondo de solidaridad pensional, especialmente para las madres comunitarias(art 164); y la unificación y universalización de los beneficios del sistema de salud(art 152)¹⁰⁸.

Respecto al tema de intermediación laboral como mecanismo de vulneración de derechos a los trabajadores, se expidió el decreto 2025 de 2011, por el cual se imponen obligaciones a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, para que cesen en las actividades que configuren tal situación; además se fijan sanciones pecuniarias y administrativas a aquellas entidades que persistan en la desobediencia legal. Por otro lado, se reitera la protección jurídica al trabajador cuyos derechos han sido transgredidos con las mencionadas prácticas; y se fija el

¹⁰⁶ Portafolio, apenas el 3 por ciento de las empresas que se acogieron a la norma han enganchado trabajadores de manera formal, *portafolio.com*, marzo de 2012.

¹⁰⁷ Observatorio del Mercado del Trabajo y de la Seguridad Social, boletín 13, *¿La ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?* Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.

¹⁰⁸ Ley 1450 de 2011 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2011-2014, Diario Oficial N. 48.102, Congreso de Colombia.

deber a la organización infractora, del reconocimiento y pago de las prerrogativas laborales omitidas¹⁰⁹.

Refiriéndose a la protección especial a la mujer en el ámbito laboral, se han puesto en vigencia varias normas jurídicas, motivadas hacia la no discriminación en el trabajo y al reconocimiento de la mujer como sujeto activo en el contexto productivo de la sociedad, sin distinción de las labores a desempeñar, pero siempre guardando especial cuidado y amparo a la etapa de procreación que la naturaleza la ha asignado. Para tal circunstancia, se reformó el código sustantivo del trabajo (artículos 236-241) mediante la ley 1438 de 2011, la cual amplía de 12 a 14 semanas el término de la licencia de maternidad, replica la nulidad del despido por causas de embarazo o lactancia, y reitera el derecho a la licencia de paternidad, entre otros.

A pesar, de la existencia de la normatividad laboral colombiana expuesta en las líneas anteriores, se hace imprescindible indicar, que son pocos los datos del impacto que se tiene de ellas por parte de las organismos competentes, que permitan hacer una evaluación de la mejora o retroceso del contexto laboral para los ciudadanos, y que se encamine a lograr los objetivos del PTD.

No obstante, se cuenta con algunas cifras registradas por las pocas entidades gubernamentales y no gubernamentales que han realizado seguimiento al tema laboral y al Trabajo Decente en Colombia, las cuales se relacionan a continuación.

Para hacer alusión a los datos oficiales, es necesario mencionar los registrados por el DANE, la cual expresa que para Abril de 2012 existió un índice de desempleo del 10,9%, acentuándose en un 14,4% para el género femenino y un 8,5% para el masculino; para el trimestre móvil febrero-abril de 2012, el 50,2% de los ocupados eran trabajadores/as informales; en el mismo periodo se afirma que el 89,4% de los ocupados, están afiliados a seguridad social en salud y el 43,7% de ellos a pensiones; no se registran datos para riesgos profesionales ni servicios sociales complementarios; por último se expresa que para la época mencionada, la tasa de ocupación para los hombres eran 68,7% y del 46,3% para las mujeres. Respecto al trabajo infantil para el último trimestre de 2009 por lo menos 1.050.174 niños trabajaban representando el 9,2% de la población total de personas entre los 5 y 17 años, y 179.334(1,6%) estaban buscando trabajo¹¹⁰.

¹⁰⁹ Decreto 2025 de 2011, Presidencia de la Republica de Colombia.

¹¹⁰ Boletín Mercado Laboral noviembre-enero de 2012, Departamento Nacional de Estadística

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/ress_nov_ene12.pdf

Ahora bien, para tener claridad si en Colombia, se ha avanzado en el camino hacia el trabajo decente, es pertinente revisar las conclusiones expuestas por la Procuraduría general de la nación, mediante su publicación “Trabajo Digno y Decente en Colombia”. En el mencionado informe se asegura que de cada 10 colombianos trabajadores/as, 6 no tienen un empleo digno; el 63% de los trabajadores del país ejercen labores de baja calidad, lo que se representa en desigualdad y desprotección laboral. Desde allí, se refleja que el país socialmente es el más disímil en América Latina. También, se observa que el 46% de los asalariados devengan menos de 1 salario mínimo mensual; y que la forma de vinculación por terceros (cooperativas, empresas de servicios temporales, prestación de servicios) ha aumentado a un 27,4% en 2007, y la contratación a término fijo ha seguido la misma tendencia en los últimos años.

4.4. Propuestas para la implementación de una política pública de Trabajo Decente en Colombia

Atendiendo el contexto laboral en el país, son varios los organismos gubernamentales y académicos que han presentado propuestas orientadas a la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente. En tal sentido, la Procuraduría General de la Nación diseñó una propuesta, a partir de la relación estrecha entre tres elementos a saber: El enfoque de derechos, la solidez técnica y la deliberación democrática. La cohesión de estos mecanismos permitirá un pacto social por el trabajo decente, endilgando funciones a cada uno de los actores del contexto laboral; iniciado por el compromiso del Estado a fortalecer las estrategias de generación y formalización del empleo, crear espacios para el dialogo social, la asunción de vigorizar los programas nacionales y locales de emprendimiento, garantizar el acceso masivo a la educación superior, consolidar el sistema de control y vigilancia del ministerio del trabajo, brindar capacitación a los funcionarios administrativos y judiciales que vigilan y supervisan el debido respeto a los derechos de los trabajadores/as y asegurar un mínimo de protección a todo aquel que ejerza una actividad de trabajo, sin importar su vinculación al mercado laboral¹¹¹.

Asimismo, la Escuela Nacional Sindical ha reiterado la necesidad de un

¹¹¹ Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Digno y Decente en Colombia: Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas*, Bogotá: Procuraduría General, 2012.

plan nacional de trabajo decente, a partir de lineamientos básicos como, la prohibición de la intermediación laboral a través de las cooperativas de trabajo asociado, la prevención al uso indebido de las agencias temporales de empleo, el acceso sin limitaciones al derecho de asociación, el respeto por la negociación colectiva y el dialogo tripartito (Estado, empleadores y trabajadores/as) para la concertación de medidas en pro del trabajo decente¹¹².

La Academia, también se ha pronunciado sobre la inmediata exigencia social para la implementación de un Programa de Trabajo Decente en el país; muestra de ello es la propuesta presentada por la Universidad de los Andes, basada en la asunción de obligaciones por todos los actores sociales; iniciando desde el compromiso del Estado para favorecer el acceso al sistema de protección social y al empleo formal, el compromiso de los empresarios a capacitar a sus trabajadores, ofrecerles una remuneración adecuada y garantizarles sus derechos como personas, así como los compromisos de los propios trabajadores para acatar las normas laborales y cumplir con sus obligaciones tanto con su empleador como con el sistema de seguridad social¹¹³.

Por último, hay que decir que a pesar de la inexistencia de un programa nacional de trabajo decente; a nivel local, la administración municipal de Medellín será pionera en el tema, desde allí se gesta un proyecto que ya cuenta con la aprobación en primer debate del concejo de la ciudad y está fundada en la exigencia del plan local desarrollo de crear 100.000 nuevos empleos decentes en la ciudad; además incluye la creación de un observatorio de mercado laboral y una alianza entre el sector público y el privado para mejorar las condiciones de empleabilidad de los ciudadanos de la capital de Antioquia¹¹⁴.

5. Conclusiones

A pesar del interés de los distintos sectores académicos y sociales, el Estado Colombiano no ha asumido el compromiso internacional de implementar un programa nacional de trabajo decente que se ajuste al contexto de trabajo local, ni ha ratificado los últimos convenios adoptados para el desarrollo del mismo. De esta manera, ha incumplido

¹¹² Escuela Nacional Sindical, *Informe Nacional de Trabajo Decente 2010*, Medellín, Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2011.

¹¹³ Universidad de los Andes, *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*, Bogotá, Uniandes, 2008.

¹¹⁴ Vélez, M. B., Medellín Pionera en Trabajo Decente, *El Mundo.com*, Junio de 2012.

sistemáticamente con las obligaciones contraídas frente a la OIT, y ha omitido los mandatos internacionales para la aplicación de las normas universales consideradas como *Ius Cogens Laboral*; reglas de observación necesaria para el avance hacia los objetivos del PTD.

Por otro lado, se menciona que el estado social de derecho concebido desde la carta política de 1991, reclama al Estado, la protección del trabajo en su triple connotación, como derecho fundamental, como valor fundante y como principio; y exige la tutela a las distintas modalidades en que se expresa la actividad laboral, sin importar la forma de vinculación o de ejercicio de la misma. Sin embargo, por parte de las autoridades públicas existe un desconocimiento de los derechos de los trabajadores/as que ejercen actividades no reguladas por el derecho del trabajo; tales como: el trabajo informal y el trabajo independiente, que colocan a estas personas y sus familias en situación latente de vulnerabilidad.

Con todo, no se pretende desconocer que el Estado Colombiano en la última década ha expresado su preocupación por los altos índices de desempleo, la falta de cobertura del sistema de seguridad social y el crecimiento de la pobreza en algunos sectores de la población. En atención a ello, el Estado ha expedido variadas normas laborales y económicas, con el ánimo de conjurar tales situaciones; pero que no obedecen a una política laboral integral ajustada a la situación social colombiana, sino a la atención inmediateista de las necesidades. Sin embargo, las mencionadas reglas *ut supra*, no han logrado reflejar mejora significativa en el contexto laboral colombiano, tal vez porque no hay un seguimiento a la aplicación efectiva de las mismas, y/o porque muchas de ellas, son inobservadas por sus destinatarios.

Finalmente, se reitera la necesidad social de la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente en Colombia, que le permita al Estado el cumplimiento de sus compromisos frente a sus ciudadanos y el acatamiento a las obligaciones dispuestas por la comunidad internacional; y que se logre a través de la concertación entre los diferentes intereses de los grupos sociales, económicos y políticos; sin perder el objetivo principal de la mejora de las condiciones de vida de la población, a través de un trabajo decente.

6. Bibliografía

Boletín Mercado Laboral noviembre-enero de 2012, Departamento Nacional de Estadística

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/ress_nov_ene1

[2.pdf](#)

Escuela Nacional Sindical, *Informe Nacional de Trabajo Decente 2010*, Medellín, Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2011.

Organización Internacional del Trabajo, “*Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*”, 1919.

Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Digno y Decente en Colombia: Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas*, Bogotá, Procuraduría General, 2012.

Tinoco, E., *Panorama Laboral 2011- América Latina y El Caribe*, Lima-Perú, OIT, 2011.

Canesa Montejó, M., “El Ius Cogens laboral en el ordenamiento internacional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007, 14, 1.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe-CEPAL, Organización Internacional del Trabajo, Junio de 2011
http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=1390

Decreto 2025 de 2011, Presidencia de la Republica de Colombia.
Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, *Boletín de prensa de mercado laboral*, febrero de 2013
http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=67

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, *Boletín de prensa de mercado laboral*, enero de 2013
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/re_ech_informalidad_nov_ene2013.pdf

Espinoza, M., *Trabajo Decente y Protección Social 2012*, OIT Chile
<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

Ghai, D., “La Medición Del Trabajo Decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 2, 3.

Ley 1450 de 2011 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2011-2014, Diario Oficial N. 48.102, Congreso de Colombia.

Ley 704 de 2001, Congreso de Colombia, Diario oficial 44628 de noviembre de 2001.

Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Protección Social, *La situación*

de Colombia frente a la comisión de aplicación de normas de la conferencia internacional de trabajo, Ginebra, 2010.

Observatorio del Mercado del Trabajo y de la Seguridad Social, Boletín 13, *¿La ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?* Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.

Oficina Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra, OIT, 2012.

Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Ginebra, OIT, 1998.

Organización Internacional del Trabajo, *Informe Sobre El Trabajo en el Mundo 2011: Los Mercados al servicio del empleo*, Ginebra: OIT, 2011

Organización Internacional del Trabajo, Junio de 2012
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, *Las Reglas de Juego: Una Breve Introducción a las Normas del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2009.

Ortiz de J., H., “Ius Cogens Laboral y sus aportes al Trabajo Decente en un mundo Global, Glocal y Regional”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, 2007, IV, 2, 95-97.

Villavicencio A. y otros, “Programa Laboral para el Desarrollo”, *Trabajo Decente: Subregional, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, Lima-Perú, Plades, 2010.

Sentencia C-401 de 2005, M.P Manuel José Cepeda Espinoza, Corte Constitucional.

Sentencia C-614 de 2009, M.P José Ignacio Pretel, Corte Constitucional.

Somavia, J., *Trabajo Decente*, 87 Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 1999.

Universidad de los Andes, *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*, Bogotá, Uniandes, 2008.

Vélez, M. B., *Medellín Pionera en Trabajo Decente*, El Mundo.com, Junio de 2012.

Despido y Discriminación en Argentina

Lorena Natalia VARELA*

Sebastian SESIN**

RESUMEN: La discriminación en el empleo se da en cualquier etapa de la relación de trabajo. A pesar de que el Derecho del Trabajo argentino no regule la conducta discriminatoria como causal de terminación de la relación de trabajo, este artículo analiza el problema desde el punto de vista de los derechos humanos proyectado en la ley argentina, específicamente el principio de igualdad y prohibición de discriminación. Es así, que se enuncian los diversos Tratados Internacionales de los que Argentina es parte, así como los fundamentos constitucionales y de las leyes laborales que protegen al trabajador contra la discriminación. Cabe resaltar que ninguna de las leyes domesticas aborda la reparación en caso de despido discriminatorio. Sin embargo, han surgido dos corrientes doctrinarias al respecto: la primera, en la que si la causa del despido es discriminatoria, no acarrea la nulidad; y la segunda, en la que si el despido es discriminatorio, automáticamente es nulo y se deberá retornar la situación al estado anterior. Asimismo, se hace una distinción entre la discriminación objetiva, en la que se premia el empeño sin afectar la garantía de igualdad, de la discriminación arbitraria, en la que se proyecta la negación de los derechos básicos del trabajador. Finalmente, se hablan de diversos casos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Palabras clave: Discriminación en el empleo, despido por discriminación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Desarrollo. 3. Conclusión. 4. Bibliografía.

* Abogada Asesora de Empresas. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Docente de la Universidad Argentina de la Empresa.

** Abogado Laboralista. Titular del Estudio Jurídico Ambrogetti-Sesin.

1. Introducción

La discriminación en el empleo y la ocupación tiene muchas formas, y ocurre en todo tipo de contexto laboral. Desde el punto de vista temporal del contrato de trabajo, la discriminación puede producirse en la etapa precontractual, es decir en la selección de personal, en la etapa de cumplimiento del contrato, o en la extinción del mismo, ya que es frecuente advertir la existencia de despidos discriminatorios.

En la actualidad no existe disposición en el régimen normativo del Derecho del Trabajo que trate la cuestión del despido discriminatorio en forma específica.

En el presente trabajo se afrontará la temática de la conducta discriminatoria del empleador al momento de extinguir el contrato de trabajo sin justa causa.

Dicha cuestión requiere precisar el estado en el que se encuentran los dos ámbitos del derecho constitucional de los derechos humanos que confluyen en su examen y solución: por un lado, el principio de igualdad y prohibición de discriminación, y el fundamento de éste, la dignidad de la persona humana y, por el otro, la proyección de esos contenidos tanto sobre la ley 23.592 cuanto sobre el terreno de la relación laboral y los derechos a trabajar y a contratar, mayormente cuando en todos estos ámbitos jurídicos se ha producido una marcada evolución legislativa y jurisprudencial.

Dentro de la problemática del despido discriminatorio analizaremos en especial dos temas de profundo debate en nuestra materia: los efectos del acto extintivo discriminatorio y la reparación de los daños ocasionados por el mismo, abordando la cuestión desde la normativa vigente en la materia y desde los pronunciamientos de nuestros tribunales.

2. Desarrollo

El término discriminar es una acción en sí misma que no implica reproche alguno, puesto que es un acto de discernimiento, se trata de separar las cosas. La palabra discriminar viene del latín y surge de la unión del prefijo “dis” y el verbo “cerniere” (discerniere), lo que se traduce en la capacidad de diferenciar una cosa de otra, ya sean éstas objetos, animales o personas. Debemos diferenciar la discriminación objetiva de la discriminación arbitraria. La primera, la que es legítima, ha sido receptada jurisprudencialmente por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, de forma tal que ha aceptado una remuneración mayor a un trabajador

que ha llevado a cabo con mejores resultados su tarea. Así la Corte en numerosos fallos ha reconocido el derecho del empleador de premiar el empeño, la laboriosidad o el buen desempeño de un dependiente sin que ello afecte la garantía de igualdad ante la ley.

La segunda, nos referimos a la discriminación arbitraria, es aquella que se proyecta en la negación de los derechos básicos de las personas a la salud, el trabajo, la educación, la seguridad, el respeto a la dignidad y a la identidad cultural. Se trata de un tratamiento injustificado, hostil, perjudicial, injusto pero asimismo de difícil aprehensión, puesto que dificultosamente sea llevada en público.

Es discriminatoria, toda conducta que arbitrariamente impida, obstruya o menoscabe el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos y garantías que consagra nuestra Constitución Nacional, ya fuese que el motivo para tal discriminación se encuentre en cualidades personales o inherentes a la persona, como ser la raza, el sexo, la religión, la nacionalidad, la orientación gremial, etc.; o en cualquier otro motivo que en forma desigual y/o arbitraria impida el pleno ejercicio de un derecho o garantía constitucional.

La discriminación se esconde en todos los rincones sociales adoptando formas complejas, y el ámbito laboral no es ajeno a ello.

La discriminación puede presentarse en las distintas fases del contrato de trabajo. Así la discriminación puede producirse al inicio del mismo, durante la vigencia del contrato e incluso en su extinción, nos referimos a los despidos discriminatorios.

En nuestro país debemos partir, en lo que hace a la discriminación en el mundo del trabajo, del Artículo 14 de la Constitución Nacional que garantiza el derecho a trabajar, en combinación con el Artículo 16 del mismo cuerpo normativo, que brinda el derecho a la igualdad, y con el Artículo 14 bis que instituye la protección al trabajo en sus diversas formas.

Se unen a lo expuesto, una serie de Tratados Internacionales de Derechos Humanos que gozan de jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22 CN) y establecen normas con la finalidad de asegurar la protección del individuo contra todo acto de discriminación. Así encontramos la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (Arts. 2, 5 y 12); la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica- (Arts. 1, 8, 13, 24 y 25); la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Arts. 1, 2, 10, 12, 16 y 23); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Arts. 2, 3, 14 y 26); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Arts. 2, 3 y 7); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Se añaden a este listado, en el plano supralegal, la Convención relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1960); el Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador, Art. 3); la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (1973); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

En materia de Derecho Internacional del Trabajo encontramos el Convenio N° 111 de la O.I.T. sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y el Convenio N° 100 de la O.I.T. sobre Igualdad de Remuneración. Asimismo, el Convenio N° 98 de la O.I.T. sobre Sindicalización y Negociación Colectiva, en su Art. 1° indica que “los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

A nivel infraconstitucional la Ley de Contrato de Trabajo, establece una serie de normas que hacen referencia a la discriminación y prohíben un trato desigual fundado en razones arbitrarias. El Art. 17 de la L.C.T. prohíbe “(...) cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. El Art. 17 bis, incorporado por la ley 26.592, prevé que “las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”. Por su parte, el Art. 81 de la L.C.T. obliga al empleador a dispensar “a todos los trabajadores igual trato en identidad de situación”. De esta manera, el legislador fija pautas para calificar el obrar discriminatorio, y prohíbe el trato desigual entre los trabajadores, siempre que no se encuentre fundado en razones objetivas vinculadas al desempeño en sus tareas.

No obstante ello, no existe norma alguna en la Ley de Contrato de Trabajo que fije una reparación especial para los despidos discriminatorios en general. Sí hallamos en dicho cuerpo normativo incrementos indemnizatorios previstos para determinados supuestos que encubren algún tipo de discriminación. De esta manera, los remedios elegidos consisten, para algunos casos, en elevar el costo que debe afrontar el

empleador por la decisión de despedir sin causa al trabajador (despido por causa de matrimonio del trabajador – Art. 182 L.C.T. –, o en el embarazo de la trabajadora – Art. 178 L.C.T.), mientras que, en otras situaciones, la respuesta prevista por la ley es la de cancelar, por tiempo determinado, la posibilidad del despido directo sin causa (Art. 177 L.C.T., Arts. 48 y 50 de la Ley de Asociaciones Sindicales, 23.551).

En estos casos, la política legislativa tiene un componente común: la presunción de que el despido es discriminatorio y tiene vigencia por un plazo determinado: tres meses anteriores y seis meses posteriores al matrimonio (Art. 181 L.C.T.), por el tiempo que dure la gestación (Art. 177 L.C.T.), siete meses y medio anteriores y posteriores al parto (Art. 178 L.C.T.), por el tiempo que dure el cargo gremial más un año (Art. 48 Ley 23.551), seis meses a partir de la postulación (Art. 49 Ley 23.551). Fuera de esos márgenes temporales, recupera vigencia el régimen general previsto en la Ley de Contrato de Trabajo sobre el despido sin justa causa. Hasta la Reforma Laboral efectuada por la Ley 25.877, la Ley 25.013 en su Artículo 11 penaba con un agravamiento del 30% en la indemnización por antigüedad, a los supuestos en los que el despido dispuesto por el empleador hubiere estado fundado en motivos de raza, sexo y/o religión. Cabe destacar que en su texto originario –previo al veto del PEN por decreto 1111/98– dicho artículo también consideraba discriminatorio, los despidos dispuestos por el empleador fundados en motivos de nacionalidad, orientación sexual, ideología, u opinión política o gremial.

No nos caben dudas que dicha norma no alcanzaba los fines protectores que el derecho del trabajo persigue. La norma era inadecuada por discriminatoria y avara, en virtud de la pretendida enumeración taxativa de las causales y el monto exiguo establecido de antemano. La enumeración de las causas era taxativa, ya que no podía consagrarse como discriminación un despido que no estuviera fundado en esas causales. Esto resulta cuestionable porque limitaba los alcances de los Artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. También era inadecuada tarifar la conducta disvaliosa. El agravamiento de la indemnización – 30% más que la tarifada por despido sin causa (sin tope) – resultaba exiguo. Asimismo resultaba cuestionable que se hubiera colocado la carga de la prueba exclusivamente en cabeza del trabajador, ya que el empleador se hallaba en mejores condiciones de demostrar que no había existido conducta discriminatoria. Ahora bien, aún cuando la norma no hubiere logrado los fines perseguidos, era clara la finalidad del legislador: agravar el costo de los despidos discriminatorios.

Asimismo en nuestro plexo legal, encontramos la ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios, la que en su artículo 1 establece que:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

En el orden interno, también una serie de leyes protege de la discriminación por motivos gremiales (Ley 23.551) y por motivos de enfermedad. En este último sentido, las leyes 22.360 , 23.753 , 23.798 y 25.404 , prohíben la discriminación con motivo del chagas, la diabetes, el sida y la epilepsia.

Lo cierto es que en la actualidad no existe disposición en nuestro régimen normativo del Derecho del Trabajo que aborde la cuestión del despido discriminatorio en forma específica.

Ante la existencia de un despido discriminatorio, es decir aquel despido originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial y la suerte de vacío legal frente a este tipo de despido, podemos encontrar dos corrientes doctrinarias.

Una de ellas entiende que el despido, aunque sea por causas discriminatorias, no acarrea su nulidad y por lo tanto es válido. Los autores que se enrolan en esta corriente doctrinaria, aducen que en ningún caso – por más que el despido se disponga por causas arbitrarias – la medida del acto extintivo podrá perder eficacia resolutoria de la relación contractual, esto es, que el despido debe ser considerado válido y finaliza la relación contractual, amén de las indemnizaciones que de rigor correspondan.

La otra corriente, fundada en la aplicación de la ley 23.592, interpreta que producido el despido por causas discriminatorias (discriminación arbitraria), la medida es nula y deberá retornar la situación al estado anterior, sin perjuicio de reparar el daño material y moral que el trabajador sufriera como consecuencia de dicho acto. Esta parte de la doctrina funda su postura en la existencia de principios rectores superiores a los de la Ley de Contrato de Trabajo, como pueden ser la propia Constitución Nacional, los Tratados Internacionales que prohíben los actos de discriminación, artículos del Código Civil, entre otras normas superiores y supremas.

Corresponde entonces, en primer lugar, precisar el estado en el que se encuentran los dos ámbitos del derecho constitucional de los derechos humanos que confluyen en su examen y solución: por un lado, el principio de igualdad y prohibición de discriminación y, por el otro, la proyección de esos contenidos tanto sobre la ley 23.592 cuanto sobre el terreno de la

relación laboral y el derecho a trabajar y a contratar.

Resulta de esencial importancia en el tema que nos ocupa hacer referencia al fallo “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ Acción de Amparo” que la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó el 07 de Diciembre de 2010, confirmando la sentencia de la Sala 2º de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Consideró la Corte que la Ley Antidiscriminatoria – Ley 23.592 – se aplica también a las relaciones laborales privadas y prevalece sobre la libertad contractual y de comercio del empleador.

De este modo, la Corte amplió al derecho individual del trabajo la doctrina contra la discriminación, ya que hasta ese momento había admitido la reinstalación por motivos discriminatorios en los casos de empleados públicos y de delegados sindicales. Por lo tanto, si se prueba que un trabajador fue despedido por alguna causa discriminatoria puede pedir la reincorporación, según la posición mayoritaria de la Corte.

Tal como lo ha expresado la postura mayoritaria en el fallo precedentemente citado:

(...) cuadra poner de relieve que el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus cogens, "puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico". Así, por su carácter "imperativo", rige en el "derecho internacional general", en cuanto es aplicable a todo Estado, ya sea a "nivel internacional o en su ordenamiento interno", independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia.

El principio, así considerado, acarrea obligaciones que vinculan a todos los Estados y a los particulares.

Respecto de los primeros, dichas obligaciones, así como les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera pudieran crear situaciones de discriminación, también les exigen la adopción de medidas positivas para cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades. Los Estados son los que determinan su ordenamiento jurídico, el cual regula las relaciones entre particulares y, por ende, el derecho privado, de manera que deben también velar para que en esas relaciones se respeten los derechos humanos, ya que de lo contrario el Estado resultaría responsable de la violación de los derechos, y en un grado tanto más grave en la medida en que ese incumplimiento viola normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Luego, pesa sobre el Estado, la obligación de no tolerar situaciones de

discriminación en perjuicio de los trabajadores en las relaciones laborales privadas, ni permitir que los empleadores violen los derechos de los trabajadores o que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.

En cuanto a los particulares, se establece una obligación de respeto de los derechos humanos en los vínculos privados, la cual, en el marco de la relación laboral, se traduce en el deber del empleador de respetar los derechos humanos de sus trabajadores.

Un claro ejemplo de acción positiva por parte de nuestro Estado Nacional dirigida a evitar y sancionar la discriminación, es la sanción de la Ley 23.592, así como también su interpretación y aplicación por parte de nuestros Tribunales. Por cierto, nada impide que dicha ley sea aplicada al ámbito del derecho del trabajo.

Ello significa que ante la existencia de un despido discriminatorio, el trabajador damnificado podrá ampararse en la Ley 23.592 y solicitar se deje sin efecto el acto discriminatorio, o sea se declare nulo el mismo por ser contrario a derecho, se le repongan las cosas al estado anterior que tenían – es decir, se lo reinstale en su puesto de trabajo – y a que se le repare el daño moral y económico que sufriera. O bien si el trabajador no quisiera continuar con el trabajo que realizaba, podrá optar por no reclamar la reinstalación y pretender sólo la indemnización de los daños materiales y morales padecidos, independientemente de las indemnizaciones que le correspondiera percibir en razón del despido.

Es vano así que se alegue que no se puede obligar al empleador a la reinstalación o que la Ley 23.592 no es aplicable al derecho del trabajo.

El atinente a la relación de trabajo ha resultado, desde antiguo, uno de los ámbitos en los que nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reconocido validez constitucional a una intensa actividad legislativa protectoria del trabajador dependiente en su confrontación con el derecho de contratar y el derecho de propiedad del empleador. Así en los autos “Prattico, Carmelo y otros c/ Basso y Cía” nuestro más Alto Tribunal expresó que:

(...) toda vez que la libertad de contratar del empleador entre en conflicto con la libertad contra la opresión del empleado u obrero, esta última debe prevalecer sobre aquélla, porque así lo requieren los principios que fundan un ordenamiento social justo. No otro es el sentido de la cláusula que los Constituyentes de 1957 agregaron a continuación del art. 14 de la Ley Fundamental.

La reinstalación del empleado no conlleva una supresión de las facultades discrecionales del empleador de organización y dirección de la empresa. Y ello así puesto que dichas facultades y la discrecionalidad de su ejercicio, por más amplios que hipotéticamente fuesen, en ninguna circunstancia y

lugar podrían dejar de estar limitados por el respeto de la dignidad del trabajador y el jus cogens que informa al principio de igualdad y prohibición de discriminación. No debemos olvidar que como lo prevé la Ley de Contrato de Trabajo, "el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí", de manera que "sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley" (Art. 4°).

Admitir que los poderes del empleador determinen la medida y alcances de los derechos humanos del trabajador importaría invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada en base al respeto de las instituciones, de los derechos y de las garantías constitucionales.

Asimismo la reinstalación guarda coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos. En este orden de ideas, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas interpretó que el Artículo 6 de la Directiva 76/207/CEE (9-2-1976) requería medidas apropiadas para reestablecer la igualdad cuando no ha sido receptada, las cuales debían garantizar una protección jurisdiccional efectiva y surtir un efecto disuasorio real frente al empleador. Así apuntó, en el supuesto de un despido discriminatorio, una de las modalidades para reestablecer la situación de igualdad se presentaba cuando el trabajador discriminado recuperaba su puesto de trabajo.

Por su parte, el Artículo 1 de la Ley 23.592 no ofrece ningún argumento razonable que permita afirmar que el dispositivo legal no es aplicable cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente. Admitir lo contrario implicaría que el legislador habría incurrido en una grave inconsistencia, pues establecer que la ley 23.592 sólo rige para todos los sujetos que resulten víctimas de un acto discriminatorio, con excepción de los ilícitos que se verifiquen en el ámbito laboral se traduciría en discriminar a todos los trabajadores sólo por su condición de tales.

El Doctor Juan Carlos Fernández Madrid , afirma al respecto que:

(...) la Constitución Nacional establece el principio general de no discriminación en los arts. 14 bis y 16, y el artículo 43 cierra toda posibilidad a la admisión de un trato discriminatorio cuando expresa que toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo contra cualquier forma de discriminación...

Expresa además que, la ley de contrato de trabajo es explícita sobre el punto en los Arts. 17 y 81, y la ley sindical terminante en el tema. Por último, en cuanto a la aplicación de la Ley 23.592 en el ámbito laboral, dice que:

(...) lo importante del despido discriminatorio en el régimen de la ley 23.592 y en los

tratados internacionales constitucionalizados es que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo... el acto discriminatorio está prohibido por la Constitución Nacional (arts. 14 bis y 16) y por la ley 23.592, razón por la cual, además de ser nulo (art. 1044, C.C.), produce los efectos de un acto ilícito (art. 1056 C.C.) motivo por el cual es obvio que el perjuicio, debe ser reparado reponiendo las cosas al estado anterior al acto lesivo (art. 1083 C.C.).

Asimismo el principio de progresividad, de consagración constitucional, valida la utilización de la norma general contraria a los actos de discriminación en el ámbito propio del derecho del trabajo.

En consecuencia, nada hay de objetable, que ante la existencia de un despido discriminatorio, sea de aplicación de la Ley 23.592, sobre todo cuando, por un lado, la hermenéutica del ordenamiento interno debe ser llevada a cabo con auténtico sentido constitucional y, por el otro, el trabajador es un sujeto preponderantemente tutelado por parte de nuestra Carta Magna.

Cabe destacar que, resulta importante considerar la prueba de la discriminación. El mismo día que la Corte Suprema de Justicia dictó el fallo “Álvarez” (07/12/2010), nuestro máximo Tribunal, en el fallo “Pellejero c/ Banco Hipotecario S.A.”, rechazó la demanda porque no se había comprobado que existiese discriminación. Allí revocó la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, la cual había condenado a la demandada a reincorporar a la actora por considerar que ésta había sido objeto de un despido discriminatorio.

En cuanto a la prueba de la discriminación, afirmar que la misma corresponde al trabajador discriminado es equivalente a la negación misma del acceso a la justicia por parte del damnificado, puesto que el acto discriminatorio difícilmente sea llevado en público. Hay varios principios procesales que deben imperar en la materia.

Tal como lo expresa la Dra. Estela Milagros Ferreirós

(...) en primer lugar, rigen en el derecho procesal del trabajo, todos los principios de la disciplina, incluido el principio protectorio; a ello debe añadirse que siempre hay que tener en cuenta, que corresponde en temas tan ríspidos, probar al que en mejores condiciones está de hacerlo, pero, además, no deben desdeñarse los indicios, es decir, aquellos signos que sin mostrar claramente los hechos, me indican que existen porque son signos de su existencia.

Agrega la Dra. Ferreirós que

(...) rige también en esta materia, el artículo 9 de la LCT, con su última reforma, cuando, entre otras cosas, estatuye, que: “... Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador” (Texto

según la ley 26.428, art. 1).

Así el trabajador que invoque que su despido resultó discriminatorio deberá aportar indicios suficientes sobre el comportamiento del empleador, y frente a ello, será éste último quien deba demostrar que la extinción del contrato se produjo por un hecho objetivo alejado, en la realidad, de dicha imputación.

La protección de los derechos del trabajador afectado por un acto de discriminación debe ser severa y eficaz, manteniéndolo indemne en su carácter de víctima de un acto ilícito extracontractual y brindando el resguardo constitucional que cualquier ciudadano de la Nación merece ante dichas conductas.

De todo ello se desprende que, todos los actos discriminatorios, incluidos lógicamente los que tienen como destinatarios a un trabajador, deben ser juzgados con arreglo al juego armónico de la Ley 23.592, de la Ley de Contrato de Trabajo, del Preámbulo y los Artículos 14 bis, 16, 31, 33 y 75 incs. 19, 22 y 23 de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales que preservan la igualdad ante la ley y repudian la discriminación.

Luchar contra la discriminación no sólo es un deber del Estado a través de la adopción de medidas positivas tendientes a prevenir y revertir situaciones de exclusión en la sociedad sino también es una obligación de todos nosotros, tanto en el ámbito laboral como en todos los demás ámbitos de nuestras vidas. Sólo de esa manera ayudaremos a construir una sociedad más justa, donde prevalezca la inclusión y el respeto por los derechos humanos.

3. Conclusión

La discriminación, como valor negativo dentro de la sociedad, no está prevista como causal de despido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, nada impide la aplicación de la ley 23.592 en caso de encontrarnos con un despido discriminatorio, puesto que la proscripción de la discriminación no admite salvedades ni espacios de tolerancia.

La ley 23.592 repara retrotrayendo el acto dañoso, de manera tal que, lo elimina de los actos eficaces dentro del mundo jurídico. Se extrae así, de la vida del contrato de trabajo, el acto dañoso y se permite la continuidad del mismo, dejando de lado, la acción extintiva del empleador que pretendió poner fin discriminatoriamente al contrato de trabajo. Asimismo el legislador ha impuesto, por la propia ilicitud del acto discriminatorio, la reparación de los daños y perjuicios que hubieran podido producirse.

Obviamente el trabajador podrá optar, por no reclamar la reinstalación y pretender sólo la indemnización de los daños materiales y morales padecidos. Por el contrario, no puede tener tal opción el empleador ni podrá alegar el mismo que la ley 23.592 no es aplicable al derecho del trabajo o que la reinstalación del empleado conlleva una supresión de sus facultades discrecionales de organización y dirección de la empresa. Y ello así, puesto que los alcances de dichas facultades y de la discrecionalidad de su ejercicio, por más amplios que pudieran ser, de ninguna manera podrían dejar de estar limitados por el respeto de la dignidad del trabajador y los principios de igualdad y no discriminación.

La relación laboral es una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo, ya sea en la etapa precontractual, en la etapa de cumplimiento del contrato o en la extinción del mismo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales.

La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales.

Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente. Combatir la discriminación es un deber del Estado y un compromiso de todos.

4. Bibliografía

Etala, C. A., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Buenos Aires, Astrea, 4° edición, 2000.

Fernández Madrid, J. C., *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2° edición actualizada, Tomo II,

Ferreirós, E. M., “La discriminación a la luz de los derechos humanos. La seguridad como principio jurídico base imprescindible para la efectivización de la igualdad”, *Revista de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral*, 2010, Año XII, 48, 33-40.

Grisolia, J. A. y Ahuad, E. J., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Buenos Aires, Editorial Estudio, 3° edición, 2011

- Grisolia, J. A. y Hierrezuelo, R., *Ley de Ordenamiento Laboral. Reforma 2004. Ley 25.877*, Buenos Aires, Editorial Quórum, 2004.
- Grisolia, J. A., *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 7°. Edición ampliada y actualizada, 2011.
- Grisolia, J. A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 14° edición actualizada, 2007, II.
- Grisolia, J. A., *Régimen Indemnizatorio en el Contrato de Trabajo*, Buenos Aires, Nova Tesis, 4° edición, 2007.
- Herrera, E., *Extinción de la Relación de Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1985.
- Rodríguez Mancini, J., *La discriminación y el contrato de trabajo*, Editorial La Ley, Tomo 2006-E, 135, 2006.

El derecho a la información. Su rol estratégico en el ámbito del derecho del trabajo en Argentina*

Graciela Cristina Del Valle ANTACLI**

RESUMEN: En este artículo se realiza una investigación sobre el derecho a la información y su articulación en el campo del derecho del trabajo, como una herramienta importante y necesaria para acercar a los trabajadores, tanto en la parte individual como colectiva y en este último en la necesidad de incluir normas referidas al derecho a la información, especialmente en los convenios colectivos de trabajo que no hay en la realidad, mediante la negociación colectiva.

Palabras clave: Derecho a la información, derechos humanos, formación profesional, derecho individual, derecho colectivo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Los Derechos Humanos y la sociedad del conocimiento. 3. Derecho a la información. 3.1. Distintos conceptos. 3.2. Características y particularidades del Derecho a la Información. 4. Desarrollo progresivo del Derecho a la Información. Su implementación en la normativa nacional e internacional. 5. Vinculación del Derecho a la Información con el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo. 6. Articulación entre el Derecho a la Información y el Derecho a la Formación Profesional. 7. El Derecho a la Información como vehículo de la Justicia Social. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Extracto y reelaboración de algunos capítulos de la Tesis del Doctorado en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos, Universidad de San Carlos de Guatemala, defendida por la autora en junio de 2011.

** Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Directora de Fiscalización y Policía del Trabajo en Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba. Docente e investigadora en la temática.

1. Introducción

En nuestros días, se admite que el conocimiento se ha convertido en objeto de inmensos desafíos económicos, políticos y culturales; hasta tal punto que las sociedades cuyos contornos recién se empiezan a vislumbrar, bien pueden calificarse de sociedades del conocimiento. En consecuencia, cabe preguntarse: ¿qué hacer ante los desequilibrios que existen en el acceso al conocimiento y ante los obstáculos que se oponen a ese acceso, tanto a nivel local como mundial?

Paralelamente, se asiste a la erosión del estado de bienestar, al debilitamiento de las naciones frente a la ola globalizadora, al sometimiento gradual y progresivo de la sociedad en general y el hombre en particular por el desconocimiento de sus derechos humanos. Este impacto genera un malestar y deterioro social que repercute en una desconfianza generalizada en la comunidad.

En otro orden de ideas, se sostiene que el trabajo es una actividad creadora, un servicio social, un acto de solidaridad humana, con profundo valor social. Sin embargo, en nuestra actual realidad, el hombre se siente agobiado por la necesidad. Es un hombre al que no le valen los derechos en abstracto, porque está privado de gozarlos en concreto; ya que se encuentra sumergido en las privaciones, siente su dignidad retaceada por su imposibilidad de emerger y acceder al goce de los derechos individuales.

Si bien la conciencia jurídica universal le ha dado vital importancia a los Derechos Humanos; en la realidad cotidiana, amplios sectores de la población quedan despojados del ejercicio y disfrute de esos derechos. Ante este panorama, sin dudas, están conculcados los Derechos Humanos en general y en particular el Derecho del Trabajo y el Derecho a la Información, motivo de la presente investigación.

En esta propuesta, se toma como eje central al hombre en su humanidad. Sin lugar a dudas, el hombre y su calidad de vida deben constituir el factor articulador de variables económicas, subjetivas, educativas, políticas, de ejercicio de los derechos humanos; no como una suma de partes, sino como una consecuencia propia de la existencia humana.

Con lo referenciado, se parte del pensamiento que tanto el Derecho a la Información, como el Derecho del Trabajo, son dos ramas autónomas del derecho, constituyen derechos humanos y como tales reconocidos por la Constitución Nacional, Tratados Internacionales y legislación interna.

Por su parte, se destaca que el conocimiento tiene un rol transformador dentro de la sociedad mediante el ejercicio del Derecho a la Información, es la vía que permita luchar eficazmente contra la sensación de “fatalismo”

y “frustración”, contra la pobreza, la exclusión y promover un desarrollo humano sostenible.

Por tal razón, la propuesta de esta investigación es articular el Derecho a la Información en el campo del Derecho del Trabajo, como una herramienta importante y necesaria para acercar a los trabajadores (individual y colectivamente), el conocimiento elemental sobre sus derechos y obligaciones laborales básicos; asimismo para que las normas protectorias del Derecho del Trabajo no se tornen en letra muerta.

2. Los Derechos Humanos y la sociedad del conocimiento

Previo a abordar la cuestión de fondo que ocupa, que es el tratamiento del Derecho a la Información, amerita realizar algunas consideraciones a lo que se ha dado en llamar “la sociedad del conocimiento”. Ello está directamente vinculado al objeto de esta tesis, puesto que se enmarca en la misma.

Los cambios radicales provocados por la tercera revolución industrial – la de las nuevas tecnologías – han creado, de hecho, una nueva dinámica, porque desde mediados del siglo XX la formación de las personas y los grupos, así como los adelantos científicos y técnicos y las expresiones culturales, están en constante evolución, sobre todo hacia una interdependencia cada vez mayor. Como quiera que sea, la noción de conocimiento es un elemento central de todas esas mutaciones.

Sin pretender realizar una evolución del pensamiento de la sociedad del conocimiento, se mencionarán personas y hechos que aportarán mayores elementos de juicio. En este caso, cabe referir a Waldez Quiroz¹¹⁵, que cita en su obra a Peter Drucker, sosteniendo que es reconocido como uno de los primeros en percibir la transformación de una sociedad industrial manufacturera a una de servicios, donde el conocimiento se convierte en el recurso básico. Drucker acuñó términos básicos como trabajo de conocimiento o trabajador del conocimiento, sugiriendo que uno de los retos más importantes para las organizaciones, como parte de la sociedad del conocimiento, es construir prácticas sistemáticas para administrar su propia transformación.

Por otra parte, corresponde referir al Consejo Europeo celebrado en Lisboa en el año 2000¹¹⁶, para acordar un nuevo objetivo estratégico de la

¹¹⁵ Waldez Quiroz, J., “Sociedad de la información y el conocimiento”, *Boletín de los Sistemas Nacionales Estadísticos y de Información Geográfica*, México, 2005, mayo-agosto, 1, 1.

¹¹⁶ Clavero, M., *La estrategia de Lisboa sobre la sociedad del conocimiento: la nueva economía* www.revistasice.com/.../ICE_820_169-

Unión Europea a fin de reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Con posterioridad en la VIII Reunión de la Economía Mundial “La Europa de los veinticinco ante la Estrategia de Lisboa renovada”¹¹⁷ (2006), el Consejo Europeo calificó el conocimiento y la innovación como motores esenciales para conseguir un crecimiento sostenible y creación de empleo. De igual forma, puso de manifiesto la necesidad de construir una sociedad de la información plenamente integradora, con un uso extendido de las tecnologías de la información y la comunicación en los servicios públicos, en las empresas y en los hogares europeos.

Un elemento medular de las sociedades del conocimiento es la “capacidad para identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información con vistas a crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano”. Estas sociedades se basan en una visión de la sociedad que propicia la autonomía y engloba las nociones de pluralidad, integración, solidaridad y participación.

Algunos autores resaltan específicamente los alcances del conocimiento y de la información, por ejemplo David y Foray¹¹⁸: “A criterio de ambos, el conocimiento debe ser distinguido de la información. Poseer un conocimiento, en cualquier dominio que eso sea, es estar capacitado de acciones intelectuales o manuales. El conocimiento es, luego, fundamentalmente una capacidad cognoscitiva. La información, en cambio, es un conjunto de datos, estructurados y formateados, pero inertes e inactivos mientras ellos no sean utilizados para interpretar y con ello llegar al conocimiento.”

La reflexión sobre las sociedades del conocimiento y su edificación permite replantearse el propio concepto de desarrollo. Para Amartya Sen¹¹⁹, el desarrollo humano estriba en la búsqueda de las libertades elementales o “sustanciales” que son, a la vez, el fin y el medio principal del desarrollo. Estas libertades comprenden las posibilidades elementales de acceso a la educación, el mercado de trabajo, la salud y los productos, así como la participación en las decisiones políticas, la igualdad de acceso a la información y el derecho a la seguridad colectiva.

Desde otro ángulo de análisis, se asiste actualmente a nivel mundial al fenómeno de la internacionalización de los derechos humanos, ya que el

¹¹⁷ González Sánchez, V. y De los Ríos, S., *La Europa de los veinticinco ante la estrategia de Lisboa Renovada*, altea.daea.ua.es/ochorem/comunicaciones/.../GonzalezdelosRios.pdf

¹¹⁸ David, P., y Foray, D., “Une introduction à l’économie et à la société du savoir”, *Revue internationale des sciences sociales*, 171, Edit. Erès París, 2002/1

¹¹⁹ Sen Amartya en Informe anual de la Unesco *Hacia las sociedades del conocimiento*, Ediciones Unesco, París, 2005.

Derecho Internacional Público ha incorporado a su ámbito la temática propia de aquellos.

Ahora bien, no resultando pacífica la interpretación de la expresión “derechos humanos”, se recurre a la opinión de distintos autores:

Américo Plá Rodríguez¹²⁰ los define como “... aquellos derechos que posee todo hombre por el solo hecho de ser tal...”. Por su parte, Enrique Haba¹²¹ sostiene que el concepto del contenido de los derechos humanos parece obvio, que cualquier persona lo entiende más o menos de la misma manera; sin embargo, en los hechos, son heterogéneas las formas en las que se interpreta el alcance real de los mismos, y hasta desde el punto de vista jurídico conforman una categoría conceptual confusa: “...estamos frente a un derecho cuya naturaleza parece indeterminada...”.

Por su parte, Enrique Haba¹²² sostiene que el concepto del contenido de los derechos humanos parece obvio, que cualquier persona lo entiende más o menos de la misma manera; sin embargo, en los hechos, son heterogéneas las formas en las que se interpreta el alcance real de los mismos, y hasta desde el punto de vista jurídico conforman una categoría conceptual confusa: “...estamos frente a un derecho cuya naturaleza parece indeterminada...”.

Refiere que, en general, todos se alinean a “derechos humanos” como terminología, existiendo una conciencia universal; ahora bien, cada corriente ideológica lo interpreta para su discurso político y jurídico, por ello es importante discernir los puntos en común que rige esa conciencia universal. El acuerdo universal respecto de un derecho humano es mayor cuanto más específico es su contenido

Con independencia de las distintas locuciones: derechos humanos, derechos del hombre, derechos de la persona humana, Antonio Truyol¹²³ condensa en una cita la posición a la cual se adhiere: “Decir que ‘hay derechos humanos’ o ‘derechos del hombre’ en el contexto histórico-espiritual que es el nuestro, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados”.

¹²⁰ Plá Rodríguez, A., “Los Derechos Humanos y la OIT”, *Revista Derecho Laboral*, XXXVII, 173-174, 1994, 3.

¹²¹ Haba, E., *Tratado básico de Derechos Humanos, con especial referencia del derecho constitucional latinoamericano y al Derecho Internacional*, I y II, Ed. Juricentro SA., Costa Rica 1986, 108.

¹²² Haba (1986), Germán pp, 108

¹²³ Truyol, A., cit. por González Valencia, A., *La Justicia social como fin primordial de los Derechos Humanos*, Universidad Autónoma de Tabasco, México, 2006, 41.

Es sabido que los derechos humanos en la modernidad se respaldaban en normas jurídicas complejas, especializadas. Esta circunstancia aleja a los ciudadanos comunes de su comprensión.

Dentro del universo aludido, esta investigación tiene su origen en los años de experiencia de la autora (desde 1986 al 2011) con funciones en las diferentes áreas de trabajo Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba (hoy Secretaría de Trabajo), donde se pudo detectar el bajísimo, por no decir nulo, nivel de información de los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones laborales.

Se realizó un estudio Descriptivo en áreas estratégicas de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba, con un diseño exploratorio y descriptivo de carácter cualitativo, partiendo de la observación precientífica y directa. Como resultado se detecta en los trabajadores que, por el desconocimiento de las normas más elementales del derecho del trabajo y de salud y seguridad en el trabajo, los mismos tienen dificultad para defender sus derechos y conocer sus obligaciones y están expuestos a severos riesgos en su salud y vida. Sin contar, por cierto, sus estados de angustia, desesperanza, disminución de su autoestima, apatía, agresividad, desprotección, desconfianza, vulnerabilidad, temor e incertidumbre, entre otros.

Al sugerir los encuestados estrategias, métodos o acciones a implementar para reparar, solucionar, mejorar el desconocimiento o la insuficiencia del mismo respecto de los derechos y obligaciones básicos de los trabajadores, se ponderó, fundamentalmente, la del conocimiento a través de la información, capacitación y, con tales ejes, la concientización del trabajo como valor, de la dignidad y libertad.

Es vasta la cantidad de normas – nacionales e internacionales – que regulan las relaciones laborales; pero ello no resulta suficiente si los propios interesados no tienen acceso a ella y a su protección por desconocimiento o por ser deficitario el mismo, como se ha comprobado. Conforme lo sostiene E. Zaffaroni (1999): las personas suelen tolerar la injusticia, pero no pueden tolerar la desesperanza¹²⁴. Y ello es así, porque es de la esencia de lo humano tener proyectos y proyectarse. La exclusión es desesperanza, cierra todas las posibilidades, potencia los conflictos sociales y familiares.

¹²⁴ Zaffaroni, E. R., “La globalización y las actuales orientaciones en política criminal”, *Revista Nueva Doctrina Penal*, Buenos Aires 1999-A-p XIV.

3. Derecho a la información

3.1. Distintos conceptos

El conjunto de derechos y libertades relacionados con la comunicación de ideas han tenido y tienen diversas denominaciones en la doctrina y legislación comparadas. Así se los llama indistintamente: libertad de expresión, libertad de imprenta, libertad de opinión, libertad de palabra, libertad de información, etc.

Si bien la necesidad y la libertad de expresión, comunicación, información, acompañan al hombre desde sus orígenes, su sistematización, en tanto conjunto de derechos, es reciente.

Abordando el concepto de Información. J. Zaffore¹²⁵ plantea la diferencia entre información y comunicación: “(...) suscribimos la posición de quienes otorgan al derecho a la comunicación una precedencia lógica –por su mayor amplitud conceptual– sobre el derecho a la información. En efecto, el derecho a la información es más restringido que el derecho a la comunicación, por lo cual nos parece evidente que constituye un concepto más adecuado, por lo amplio, para proteger este vital derecho humano (...).

Esa relación entre comunicación e información se desprende del diccionario de la lengua, pues consultando el de la Real Academia Española (vigésima edición) se observa que mientras la primera acepción del término “comunicar” es “hacer al otro partícipe de lo que uno tiene”, la correspondiente al verbo “informar” – por su parte – es “enterar, dar noticia de una cosa”.

Según E. Ruiz Martínez¹²⁶, “El significado más amplio de la palabra información (...) está constituida por todo lo informable, por todo aquello que es susceptible de comunicación”. “En términos latinos, *communicare* y *communicatio* subrayan la acción a través de la cual se pone algo en común”. Por ello, se puede definir “información” como comunicar (poner en común) todo concepto susceptible de ser entendido por el ser humano. Asevera que no se puede negar a la persona el derecho de acceder a un bien que está a su alcance y que afecta su bienestar.

Para Desantes Guanter¹²⁷, *informar* (*in-formare*) significa poner en forma; es la acción o conjunto de acciones que culminan en representar la

¹²⁵ Zaffore, J., *La comunicación masiva*, Ed. De Palma Buenos Aires.1990, 4.

¹²⁶ Ruiz Martínez, E., *Los informes comerciales y el derecho a la información*, Ed. Ábaco de Rodolfo De Palma, Buenos Aires 1999, 32.

¹²⁷ Desantes Guanter, J., *La información como deber*, Ed.Ábaco de Rodolfo de Palma Buenos Aires, 1994, 51.

realidad en forma de mensaje; afirma que “la información se incorpora a la vida e incorpora vida”.

Siguiendo el pensamiento de Ruiz Martínez, en la presente investigación se toma la acepción de información o comunicación en forma indistinta.

3.2. Características y particularidades del Derecho a la Información

El Derecho a la Información es un derecho inherente a la condición humana, y como tal se torna vital imbuir a las acciones de información para la transmisión de conocimientos en el principio de reciprocidad; colocando al hombre como centro y eje fundamental de tal acción ya que: “(...) emana de la idea de que todo hombre es persona, y exige por ello el respeto a la dignidad de cada ser humano (...)”.¹²⁸

Además de poseer el atributo de garantizar en forma genérica los otros derechos humanos, es también un derecho de “doble vía”: pues incluye por un lado al receptor de la información (sujeto pasivo) y por el otro a quien otorga la información (sujeto activo), ya sea que se genere cualquiera de estas acciones por una persona, grupo de personas, colectividad o la sociedad.

Por tratarse de un derecho humano, integra un sistema de doble fuente, el derecho interno y el derecho internacional.

La información debe entenderse en sentido amplio, ya que comprende los procedimientos (acopiar, recibir, tratar, difundir), así como los tipos (hechos, ideas, opiniones, datos, noticias) y sus diversas funciones.

En la Resolución N° 59, adoptada en 1946 en la Asamblea General de las Naciones Unidas, se dice que “la libertad de expresión es un derecho humano fundamental y piedra de toque de todas las libertades a las cuales están consagradas las Naciones Unidas”. Este principio también es proclamado en el artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. De allí, que es un medio idóneo, no sólo por su alcance en el ejercicio del mismo, sino para la concreción de otros derechos, valores o principios.

Compartiendo lo sostenido por Carlos Soria¹²⁹ al analizar precisamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), alude a lo que él denomina la “revolución jurídica”, por las particularidades sobre el

¹²⁸ Ferreiros, E., *Los viejos y los nuevos tiempos del Derecho del Trabajo*, Errepar DEL, 205, Buenos Aires 2002, 763.

¹²⁹ Soria, C., *La hora de la ética informática*, Barcelona, España, Mitre, 1991, 14-15.

Derecho a la Información que se desprenden de la citada Declaración:

a) La información es un acto de justicia. Al investigar, difundir y recibir información, se está dando a cada persona lo suyo, a lo que tiene derecho, y en eso consiste precisamente la justicia. b) La información es una función pública. Nadie puede ejercitar el derecho humano a la información si no es para dar perfecto cumplimiento al derecho de los demás, para realizar la justicia informativa. c) La información no es tanto un poder como un derecho y un deber. La información tiene la posibilidad de ejercer control social de los tres poderes clásicos del Estado. En consecuencia, la información debe ser considerada más como un derecho humano y un deber profesional, que como un poder propiamente dicho. d) La finalidad de la información es formar al hombre en su dimensión social para hacer la comunidad.

Para esta investigación, al referirse al Derecho a la Información, se toma los aspectos del derecho a informar, de informarse y poder acceder a las fuentes mismas del conocimiento.

Consecuentemente, el acto informativo, que es el acto propio del cumplimiento del deber de informar y el derecho de ser informado, es un acto de justicia, y desde el universo de la justicia, se entiende que conforma el principal tipo de justicia, la “justicia social”: la misma funciona mediante la realización del bien común, dar a cada uno lo suyo, como se analizará más adelante.

Ante lo expuesto se impone reflexionar sobre: ¿qué noción pueden tener los trabajadores del trabajo, de su proceso y del medio social en el que están inmersos?; ¿cómo pueden conocer la posibilidad de desarrollar sus capacidades en forma individual y colectiva?; ¿cómo puede instalarse la cultura del trabajo?; ¿cómo pueden internalizar que el trabajo conlleva la dignidad del ser humano? En procura de encontrar una vía inmediata de conocimiento, de mayor alcance de población, surge la propuesta de esta investigación.

La información es un recurso valioso, describe la realidad, reduce la incertidumbre. Es una extensión de derechos irrenunciables que provienen precisamente de la diferencia y no de la igualdad básica de los seres humanos. Asimismo, nace del principio de soberanía de los pueblos y de la forma republicana de gobierno.

4. Desarrollo progresivo del Derecho a la Información. Su implementación en la normativa nacional e internacional

Entre las primeras pronunciamientos con relación al Derecho a la

Información como Derecho Humano, figura la encíclica *Pacem in Terris* expedida por el Papa Juan XXIII, en la que se declara que “Todo hombre tiene derecho a una información objetiva”.

A mediados del siglo XX - en que prima el desarrollo del ciudadano universal - surge como garantía fundamental el Derecho a la Información. Este derecho ha evolucionado históricamente superando a los antiguos y primigenios derechos constitucionales, por lo que se ha operado la transformación de los antiguas libertades constitucionales de expresión, de imprenta o de opinión en una acertada expresión de “derecho a la información”. cuya “acta de nacimiento” puede verse en el Art. 19 de la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU del 10 de diciembre de 1948 y cuyo bautismo, con su nombre y apellido, se encuentra por primera vez en el Decreto Inter Mirifica, (1973), sobre los medios de comunicación social, del Concilio Vaticano II.

El Derecho a la Información se configura como una extensión de las libertades de expresión, de imprenta e incluso de petición; catalogado como un derecho subjetivo público de los ciudadanos, que debe ser garantizado por la Norma Fundante Básica de los Estados.

El Derecho a la Información ha sido poco tratado por nuestra legislación nacional, desarrollos doctrinarios y jurisprudencia, aunque está en franca evolución. Con la reforma constitucional de 1994, que incluye los tratados internacionales, se consolidó el criterio amplio que comprende, dentro del derecho a la libertad de prensa, el derecho a la información.

Se puede admitir la clasificación de incorporación implícita en los siguientes artículos de nuestra Constitución: 14, 32, 33, 38, 41 y 42, y explícita: mediante el Art 75 inc.22.

Abordando este tema en las constituciones latinoamericanas, se han tomado algunas representativas de América Latina más recientes; sin dudas, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 conformó una fuente primordial para su perfeccionamiento.

Al comparar el contenido de la mayoría de las constituciones latinoamericanas en lo que respecta al derecho a la información o a la libertad de información, las que desarrollan estos conceptos son las de: Brasil (1988), Colombia (1991), Chile (1980), Guatemala (1985), Nicaragua (1979), Perú (1993) y Paraguay (1992).

En otras constituciones como la Argentina, se alude a la “Libertad de imprenta”; “Libertad de opinión” en la de Uruguay (1967), Venezuela (1961), Chile (1980), Colombia (1991), Ecuador (2008); el concepto de “libertad de expresión” en Paraguay (1992) y Perú (1993).

De lo cotejado se infiere, como lo afirman distintos autores, que la libertad de información que está asegurada en la Convención Americana

de Derechos Humanos y en los demás tratados internacionales, y armonizadas con las Constituciones, permiten afirmar que toda persona tiene derecho no sólo a expresar sus ideas y juicios, sino también tiene la libertad de buscar, investigar, transmitir o comunicar, emitir, publicar o difundir y recibir ideas e informaciones de todo tipo.

Sobre el particular, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha expedido en una opinión consultiva: “(...) la libertad de expresión tiene dos dimensiones, una individual, el derecho de cada persona de manifestar sus juicios e ideas y a transmitir éstas, así como datos e informaciones a terceros; la otra dimensión es colectiva y social, el derecho a las personas a recibir cualquier información; el derecho de conocer las opiniones e informaciones que expresen los demás (...)”.¹³⁰

Con respecto al marco internacional, la inclusión del citado derecho se produce a través de los siguientes instrumentos: a) Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano (1789), b) Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre (1948), c) Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), d) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo, (1966), e) Convención Americana sobre Derechos Humanos, (1969), f) Convención Sobre la Libertad de Información, (1948), g) Declaración sobre los Principios Fundamentales Relativos a la Contribución de los Medios de Comunicación de Masas al Fortalecimiento de la Paz y la Comprensión Internacional, a la Promoción de los Derechos Humanos y a la lucha contra el Racismo, el Apartheid y la incitación a la guerra (1978).

En la mayoría de estos documentos se declara la libertad de buscar, recibir y difundir información, cualquiera sea el medio, garantizar dicha libertad, como el acceso para la mayor cantidad de ciudadanos, etc.

Vinculado al derecho a la información y a la Declaración Americana, Héctor Gros Espiell¹³¹ le otorga valor: “La Declaración Americana tiene la gran importancia de haber sido el primer texto de este tipo adoptado en el mundo. Es, pues, un documento de gran valor histórico eminente, que se sitúa en el inicio del proceso hacia el reconocimiento y protección internacional de los derechos humanos”.

Tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos definen el derecho a buscar y recibir información e ideas como parte integral de la libertad de opinión, expresión e información. Claro está que, a partir de estos instrumentos, se ha

¹³⁰ CIDH OC-5/85, Serie A número 5, párrafo 30.

¹³¹ Gros Espiell, H., *Derechos Humanos*, Lima, Cultural Cuzco, 1991, 399.

configurado e universalizado el derecho a la información como un derecho fundamental de toda persona.

Cabe resaltar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, colocó a la vanguardia a Argentina en Latinoamérica al receptor en sus pronunciamientos los dictados del derecho internacional de los Derechos Humanos, tanto en lo referente a las cláusulas de los tratados como a la interpretación de los órganos protectorios en la materia.

Con relación al Derecho a la Información, sustenta que tiene un intrínseco contenido social y que resulta de vital necesidad del hombre que tiende naturalmente a vivir en sociedad. “El derecho a la información, de naturaleza individual, adquiere conexión de sentido con el derecho a la información, de naturaleza social, al garantizar a toda persona el conocimiento y la participación en todo cuanto se relaciona a los procesos políticos, gubernamentales y administrativos, los recursos de la cultura y las manifestaciones del espíritu como un derecho humano esencial” en sentencia de la CSJN, “Vago, Jorge A. c/ Ediciones de la Urraca S.A.” JA, T.1992-I, p.558.

Siendo reiterado el criterio de nuestro Supremo Tribunal en diversos fallos: Costa, Héctor c/ Municipalidad de la Capital y otro, causa: 752 XIX ED, 123-128 y LL, 1987-B-269. Ponzetti de Balbín, Indalia c/ Editorial Atlántida SA Causa: 753 XIX Fallo 306:1892. ED, 112-242 y LL, 1985-B-120. Servini de Cubría María c/ Borestein, Mauricio y otros CSJN. 1992, Fallos: 315:1943.

Sin dudas, el derecho no ha ignorado la poderosa influencia de la información, más teniendo en cuenta sus efectos; por lo que no se puede negar a la persona el derecho a acceder a un bien que está a su alcance y que afecta a su bienestar.

5. Vinculación del Derecho a la Información con el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo

El concepto de trabajo, en relación a la actividad humana desde el punto de vista de la protección de la libertad en su ejercicio y como una proyección de los derechos individuales hasta su proyección con un mayor significado social, es expresamente reconocido en las declaraciones, tratados y convenios de carácter internacional.

Por ejemplo, la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” (Bogotá, 1948) establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación.

Es interesante referir el concepto de dignidad humana de Aung San Suu

Kyi (premio Nobel de la Paz, 1991): “El respeto a la dignidad humana implica un compromiso para crear condiciones en que los individuos puedan desarrollar un sentido de autoestima y de seguridad. La verdadera dignidad proviene de la capacidad de ponerse a la altura de los desafíos inherentes a la condición humana”.

Por su parte, Rosenbaum Rímolo¹³², refiere que mediante el trabajo, ha de reconocérsele al trabajador su derecho a participar individual o colectivamente en todas las manifestaciones del trabajo, y a gozar y ejercer sus derechos fundamentales que como persona le resultan inherentes a su personalidad humana.

Abordando específicamente las normas de nuestra legislación interna y a modo ejemplificativo se señala que, la realización y defensa de la dignidad del trabajador, la indemnidad y el principio de ajenidad del riesgo están regulados en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y modif.). La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 consagra la igualdad de trato entre todos los trabajadores. Por su parte, la Ley N° 19.587, prescribe normas de higiene y seguridad en el trabajo para: proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, asimismo para prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos del trabajo. Cabe señalar que la Formación Profesional (Capítulo VIII, Título II) es considerada un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras

Sin lugar a dudas, y como se ha referido, por más cantidad de normas existentes que regulen los derechos y deberes del trabajador, no se cumple con el objetivo de ser eficaces si los propios interesados no tienen acceso a ella y a su protección por desconocimiento o por ser deficiente el mismo, de allí la propuesta de esta investigación

Conforme se refiriera y como resultado del estudio descriptivo realizado, vinculado a la repercusión que sufren los trabajadores por el desconocimiento de sus derechos y deberes laborales, surge que: son trabajadores con temor, incertidumbre, baja autoestima, cuidan su fuente de trabajo a pesar de los abusos de derecho del empleador, sienten apatía, aceptación resignada a las condiciones laborales por la necesidad de trabajar, entre otras.

E. Aguiar¹³³ (1998) afirma, desde un punto de vista psicológico, que el trabajo es asimilado como un derecho, un derecho a la vida, y su pérdida implica diversas formas de muerte. Agrega que el quedar sin trabajo o la

¹³² Rosembaum Rímolo, J., “Los derechos fundamentales del trabajo en el nuevo orden económico”, *Cuadernos PROLAM/USP*, 2, 2, San Pablo, 2003, 42.

¹³³ Aguiar, E., “Violencia y pareja”, en Izaguirre, I. (coordinación y compilación), *Violencia social y Derechos Humanos*, EUDEBA, Estudios de Sociología, Buenos Aires 1998, 30.

amenaza de quedar sin él remiten a angustia de muerte, de muerte física, psíquica y social.

Siguiendo ésta línea de pensamiento, J. Stiglitz¹³⁴ (2002) asevera: “Las personas que pierden su empleo no sufren sólo por la pérdida del ingreso, sino porque queda afectada su identidad, la idea que tienen de sí mismas. El desempleo va acompañado de problemas y patologías muy variados, desde tasas más elevadas de divorcio y de suicidio hasta una mayor propensión al alcoholismo”.

No se debe olvidar, siguiendo lo expresado por Castel¹³⁵, que la necesidad de percibir un salario para la supervivencia personal y familiar, condiciona la voluntad de decisión del trabajador, colocándolo en una situación de vulnerabilidad respecto del empleador. La pérdida del trabajo para el asalariado representa perjuicios para todos los espectros de su vida: vivienda, alimentación, salud, educación, etc.; provocando una verdadera “desafiliación social”.

Se está luchando contra el trabajo no registrado, por la erradicación del trabajo infantil, por la igualdad y equidad de género, la discriminación, la exclusión, por ello, ante la relegación de diversos y amplios sectores de la sociedad, la información debe servir como instrumento para evitar tales arbitrariedades.

Contra esta evidencia, ¿cómo es posible implementar políticas en tal sentido si el protagonista, que es el trabajador, está fuera del propio sistema por desconocimiento de las normas laborales?

En definitiva, la propuesta de esta investigación es procurar por medio del Derecho a la Información que el hombre pueda ir gradualmente comprendiendo cuál es su lugar en el universo del trabajo productivo y social en el que habita. Se trata, pues, de retomar el sentido de información–comunicación como relación y participación.

Por otro lado, se destaca el Derecho a la Información como un instrumento del Derecho Colectivo, en virtud de las particularidades de este último; sosteniendo la importancia y necesidad de incluir normas referidas al Derecho a la Información; particularmente, en los Convenios Colectivos de Trabajo que no hay en la realidad a través del enfoque que se aplica en esta investigación.

Para ello, se hace hincapié en la negociación colectiva, que tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de Convenios Colectivos de Trabajo, que constituyen una

¹³⁴ Stiglitz, J. E., “Emploi, justice sociale et bien-être”, *Revue internationale du Travail*, 141, 2002, 1-2, 9.

¹³⁵ Castel, R., *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Paidós Buenos Aires, 1997, 447.

fuente propia del Derecho del Trabajo.

Los aportes más importantes que puede hacer la negociación colectiva en el proceso de desarrollo es su contribución al mejoramiento de las relaciones laborales y la democratización de los procesos de determinación de condiciones de trabajo. En la medida que la negociación colectiva expresa una libre conjunción de voluntades, contribuirá a crear y al propio tiempo se nutrirá del clima de libertades que debería ser premisa básica de toda sociedad. Tales conceptos, son afirmados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y la Comisión de Expertos en Relaciones Laborales de Argentina.

Se propone¹³⁶ la inclusión del Derecho a la Información – desde el enfoque tratado – en el ámbito de la negociación colectiva, pues responde a distintos factores:

a) En el marco de ciertos límites, la autonomía colectiva tiene vocación (aptitud) de regular todos los temas laborales, pudiendo incluir cláusulas sobre el Derecho a la Información. b) La negociación colectiva se cristaliza a través del CCT, que además de fuente autónoma del derecho del trabajo, es un medio más ágil, adaptable y eficaz para el vertiginoso ritmo de las modernas necesidades de la esfera productiva. c) Se pueden incorporar programas y actividades especiales de información, forjados y ejecutados por actores sociales públicos y privados. d) Anexar el Derecho a la Información en el contexto de la negociación colectiva resulta eficaz para la productividad. Asimismo constituye una de las formas más difundidas del Diálogo Social

En el año 2010 se realiza por OIT la Reunión Tripartita de alto nivel sobre la negociación colectiva “Negociar a favor de la Justicia social”, estableciéndose que la negociación colectiva es un instrumento de vital importancia para forjar auténticas “alianzas sociales”. Es preciso que las prácticas y estructuras de negociación colectiva se adapten a las circunstancias para seguir atendiendo las necesidades existentes y que los programas de negociación se amplíen para contemplar nuevas preocupaciones.

Tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT¹³⁷ como el Grupo de Expertos en Relaciones Laborales de Argentina¹³⁸, aseveran que la participación de todos los

¹³⁶ Antacli, G., “El rol estratégico del derecho a la información en el ámbito del derecho individual y colectivo del trabajo”, *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*, Abeledo Perrot, Bs.As. 2010, 877.

¹³⁷ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª Reunión, Informe III (Parte IB), 2004, 273

¹³⁸ Grupo de Expertos en Relaciones Laborales de Argentina, *Estado actual del sistema de*

actores sociales involucrados por las políticas y programas resulta una condición indispensable para que pueda alcanzarse el éxito.

En otro orden de ideas, y en cuenta que el objeto de los sindicatos es el fomento y la defensa de los intereses del trabajador en todo lo relativo a las condiciones de vida y de trabajo (Art.3° Ley 23.551), el Derecho a la Información constituye una herramienta para cumplir sus fines, ya que: 1) coadyuva a llevar adelante su objeto, 2) incrementa sus afiliaciones e intensifica el sentido de “pertenencia”, 3) mejora el nivel educativo de sus afiliados y dirigentes, 4) aumenta las posibilidades de éxito en los procesos de negociación colectiva, 5) incrementa la participación y consideración social y política.

No debe olvidarse y tal como afirman Commaille J. y Dumoulin L.¹³⁹ que: “(..) las movilizaciones del derecho desde los actores sociales se producen o favorecen, en la medida en que los individuos referidos tomen conciencia de sus derechos y del proceso a seguir (...)”

6. Articulación entre el Derecho a la Información y el Derecho a la Formación Profesional

La Formación Profesional es un derecho fundamental del trabajador. P. Topet toma como referencia el Glosario sobre Formación Profesional de la OIT (1993) y la define como el “conjunto de actividades destinadas a proporcionar conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales (...)”. Por ello, formar profesionalmente en el mundo del trabajo es educar para “algo”; existe un campo delimitado, aunque se hable de “formación inicial”.

La Recomendación N° 195 de 2004 “Recomendaciones sobre el desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”, establece la necesidad de asegurar la provisión de información y orientación profesional, información sobre mercados de trabajo, trayectorias profesionales, y asesoramiento sobre el empleo; complementada con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes, en virtud de la legislación del trabajo y otras formas de reglamentación laboral.

Son diversos los instrumentos internacionales que regulan la Formación

relaciones laborales en la Argentina, Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008

¹³⁹ Commaille, J. y Dumoulin, L. “De la critique du capitalisme à la réalisation de la démocratie par le droit?”, *Droit e société*, 76 Ed. Juridiques associes, Paris, 2010/3.

Profesional, pero es particularmente el Convenio N° 142 de OIT y la Recomendación N° 195 (ratificados por Argentina) que insiste en el fortalecimiento del diálogo social y de la negociación en los planos internacional, nacional, regional y local, con relación a la formación profesional como principio básico para el desarrollo de sistema, para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas.

En dicho marco se sostiene en este trabajo, que entre la educación formal y la Formación Profesional existe un importante espacio no ocupado ; es allí donde la presente investigación tiene su sustento, ya que se incorpora el ejercicio del Derecho a la Información, como un instrumento primario, previo y continuo, a la Formación Profesional para otorgar a todos los trabajadores o los que aún no lo son, el conocimiento de los elementales y genéricos derechos y obligaciones en el trabajo.

Acorde se sustenta, y desde la concepción que la educación y la formación son un derecho de todos, el Derecho a la Información se adapta en su ejercicio contribuyendo a: 1) la implementación de la educación y formación continua del trabajador; 2) la educación previa al empleo; 3) la inclusión en este tópico de los grupos vulnerables; 4) abarcar con la información un número mayor de población; 5) aportar para la empleabilidad y 6) contribuir con la protección y la inclusión social, tendiendo a la conformación del trabajo decente.

Además, incluiría a un amplio espectro de la población, susceptibles de pertenecer al mundo del trabajo o bien que pertenezcan y de ésta manera se cumple también con uno de los mandatos constitucionales, cual es el de no discriminación.

Tratándose de Derechos Humanos y partiendo del Derecho a la Educación, tanto el Derecho a la Información aplicada al Derecho del Trabajo como el Derecho a la Formación Profesional se complementan, se entrecruzan, se enriquecen; existiendo principios, objetivos y ámbitos materiales comunes de aplicación, pero en diferentes etapas, conformando ambos modalidades del derecho a la educación.

A tal punto es la vinculación y complementariedad entre la Formación Profesional y el Derecho a la Información en el campo del Derecho del Trabajo, que pueden aplicarse al Derecho a la Información algunos de los resultados por lo que fue consagrado internacionalmente el Derecho a la Formación Profesional. En efecto, siguiendo la posición vertida por H. H. Barbagelata, ellos son: a) La proclamación del derecho a la Formación Profesional, en cuanto condición para el goce del derecho del trabajo. b) Para que la igualdad de oportunidades sea efectiva, deben arbitrarse las medidas a los fines de posibilitar de manera más amplia la Formación Profesional de las personas pertenecientes a grupos con características

particulares o por diferentes circunstancias puedan considerarse en condiciones inferiores al resto (migrantes, mujeres, menores, etc.).c) Las oportunidades de formación que la legislación y la práctica de cada país tienen la obligación de proveer, deben existir a lo largo de la vida activa de las personas.

La Reunión Tripartita para la negociación colectiva plantea: “Una preocupación clave para los trabajadores y sus organizaciones es la inseguridad del empleo (...). Así pues, la inclusión de la formación y la educación permanente en el programa de negociación colectiva se considera un cambio innovador (...)”.

La idea de sistema de educación/formación permanente, conlleva la integración de los campos de la educación básica -necesaria para todos y derecho de todos-, la educación regular, la educación media técnica, la educación superior, la capacitación y la formación profesional; encontrándose la información previa y básica en todas las etapas de la educación, a juicio de esta investigación.

7. El Derecho a la Información como vehículo de la Justicia Social

Se ha referido que el dar y recibir información es un acto de justicia. Es oportuno demarcar el origen de la palabra “justicia”, que deriva del latín “justitia” y, a su vez, proviene del latín “justus” que equivale a lo justo y significa conforme a derecho; deriva de “jus”, derecho.

Se abordará, el concepto de “justicia social” que surge como una alternativa del Estado de Derecho para procurar la convivencia pacífica de los diferentes sectores de la sociedad contemporánea por medio de esfuerzos para reducir las excesivas desigualdades sociales y económicas que imperan en la comunidad. González Valencia¹⁴⁰ (2006) entiende que la justicia social es aquella que corrige o rectifica una situación social que envuelve una injusticia previa que, si se mantuviera, invalidaría las conductas justas, los actos individuales de la justicia.

Por otra parte, la fórmula romana de Ulpiano, que define la justicia, reza: “Summ cuique Tribuere”, dar a cada uno lo suyo: lo realiza no desde una sociedad igualitaria, sino de una sociedad justa que retribuya de manera conveniente el servicio al bien común.

En función de las excesivas desigualdades, se impone la creación de reformas estructurales por el orden jurídico y a través del Estado, creando

¹⁴⁰ González Valencia, A., *La Justicia Social como fin primordial de los Derechos Humanos*, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México 2006, 85-102.

nuevos mecanismos jurídicos sociales para remediar o, al menos, aliviar no pocas injusticias producidas por desajustes colectivos. Entre las nuevas normas jurídicas están las de seguridad social, fomento de la educación, protección del trabajo y promoción de la igualdad de oportunidades.

Cabe hacer alusión a los fines que persigue la justicia social, ellos son: el de armonizar a la humanidad en relaciones más justas, conservar las instituciones democráticas y, en consecuencia, garantizar el goce de los derechos humanos, fortalecer al derecho para lograr la paz y la seguridad jurídica entre las personas y la comunidad internacional.

Como consecuencia, el principio de justicia social va de la mano con los principios de solidaridad y cooperación.

En efecto, la solidaridad potencia el dato biológico de la unidad de la especie, aglutina los esfuerzos tras un proyecto común. Consiste en una tarea común y un esfuerzo compartido. Como valor: potencia el dato biológico de la unidad humana y concreta comportamientos exigibles mediante relaciones jurídicas (los llamados contratos de solidaridad) que permiten la experiencia de la unidad; impulsa los “movimientos de solidaridad” en los cuales la unidad es vivenciada profundamente, sin necesidad de vinculaciones jurídicas; trasciende el orden social fraterno, en el que todos seremos uno.

Por su parte, la cooperación opera como medio para la igualdad real de posibilidades (justicia social) y para la unidad (solidaridad), ya que adicionando “lo mío” y “lo tuyo”, construye “lo nuestro.”

La justicia social busca el bien común de la sociedad por encima de cualquier interés particular o individual, orienta a todos al bien general de la sociedad. ¿En qué consiste el bien común? Para algunos autores, es el conjunto de condiciones reales (sociales, culturales, económicas, políticas) que permiten la realización integral de todos los hombres.

Existe una complementariedad mutua entre los conceptos de persona como unidad social y de bien común como fin del todo social. Dicha complementariedad es descripta por J. Maritain¹⁴¹ cuando sostiene: "El fin de la sociedad no es el bien individual, ni la colección de los bienes individuales de cada una de las personas que la constituyen. Semejante fórmula destruiría la sociedad como tal en beneficio de las partes...El fin de la sociedad es el bien común de la comunidad, el bien del cuerpo social. Pero si no se comprende bien que este bien del cuerpo social es un bien común de personas humanas, como el mismo cuerpo social es un todo de personas humanas, esta fórmula llevaría, por su lado, a otros errores, los de tipo totalitario."

¹⁴¹ Maritain, J., *La persona y el bien común*, Ed. Club de Lectores, Buenos Aires, 1981, 55.

Acorde se advierte, las personas necesitan un ámbito social adecuado para su desarrollo pleno; es en el bien común donde se concretan las condiciones sociales para el desarrollo integral de cada persona.

Paulo VI en su encíclica *Populorum Progressio*¹⁴² refiere: “el verdadero desarrollo, que es el paso, para todos y cada uno, de unas condiciones de vida menos humanas a condiciones más humanas.”

Por todo surge la propuesta de esta investigación, para que el ejercicio del Derecho a la Información (como derecho humano) constituya un vehículo de la justicia social, mediante la internalización del conocimiento de los derechos humanos, y así alcanzar la transformación social de las instituciones jurídicas en un marco de respeto, paz, igualdad, libertad y justicia.

El adagio “la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento” no sólo impone a cada uno el deber de conocer sus derechos y obligaciones, sino que recuerda también la estrecha relación existente entre el reconocimiento de un derecho y el conocimiento de éste. Los derechos, así como los principios éticos en los que se basan, deben primero conocerse para poder ser luego reivindicados y reconocidos¹⁴³. Además, el saber, el pensamiento y la conciencia son elementos constitutivos de la dignidad específica del ser humano que hace de éste un sujeto de derecho. Tal como la UNESCO ha reiterado durante los preparativos de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (2003, Ginebra), “la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación para edificar sociedades del conocimiento debe orientarse hacia el desarrollo del ser humano basado en los derechos de éste”.

Entonces, ¿cómo es posible garantizar el goce de los derechos humanos en general y del derecho del trabajo en particular si el protagonista, que es el hombre, está fuera del propio sistema por desconocimiento de esos derechos?

Los fundamentos de la presente propuesta son los siguientes:

- 1) La información es un acto de justicia, enmarcándolo en la concepción desarrollada por C. Soria¹⁴⁴ a la cual se adhiere.
- 2) Como lo resalta Desantes Guanter¹⁴⁵: “Justitia in communicatione consistit”: la justicia consiste en la comunicación. Ambas son valores racionales y relacionales que hacen posible la comunicación de los

¹⁴² www.vatican.va/.../hf_p-vi_enc_26031967_populorum_sp.html

¹⁴³ ONU. Informe anual de la Unesco “Hacia las sociedades del conocimiento”. Ediciones Unesco. París 2005.

¹⁴⁴ Soria, C., *La hora de la ética informática*, Barcelona, España, Mitre 1991, 14-15.

¹⁴⁵ Desantes Guanter, J., *La información como deber*, Ed.Ábaco de Rodolfo de Palma, Buenos Aires, 1994, 37.

hombres entre sí y de cada uno de ellos con la comunidad. Entre comunidad y comunicación existe también un vínculo relacional: no hay comunicación sin comunidad y no hay comunidad sin comunicación”.

3) Existe una identidad entre el proceso informativo y la definición de justicia más seguida históricamente, que es la de Ulpiano: *suum cuique tribuere*, dar a cada uno lo suyo; esto, referido a la información, coincide con el proceso de la misma: mensaje-sujeto-medio.

4) Surge otro de los aspectos de la compenetración entre la justicia y la información: En el concepto de -comunicación- se incluye al – otro –; a quien no sólo puede participarse algo, sino que también debe participársele.

5) Ética e información, en su vertiente deber, resultan instituciones convergentes; sabido es que la ética es la realización de las virtudes, entre ellos la justicia, que es uno de los cardinales junto con la prudencia, la fortaleza y la templanza. La Ética debe velar para que las relaciones existenciales entre los hombres, la existencia común en que consiste la comunidad, sean justas.

6) El conocimiento y la divulgación de los derechos humanos en el seno mismo de las comunidades permitirá conservar y reafirmar los fines de la justicia social para lograr modificar las relaciones asimétricas de la sociedad.

Otra arista importante de analizar, es la relación de la Justicia social con la globalización. A pesar de los profusos documentos emitidos desde los distintos ámbitos de la OIT exhortando a implementar políticas sustentadas en los objetivos estratégicos del Trabajo Decente para erradicar las desigualdades y procurar la cooperación, es en la Reunión N° 97 de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2008, que la Asamblea adopta por unanimidad la “Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa”.

Cabe resaltar que es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998.

En la citada Declaración, se caracteriza el contexto actual de la globalización por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo; así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores. En el aludido documento se reconoce: “(...) que en estas circunstancias, es aún más necesario

conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera equitativa entre todos a fin de responder a la aspiración universal de justicia social, alcanzar el pleno empleo, asegurar la sostenibilidad de sociedades abiertas y de la economía mundial, lograr la cohesión social y luchar contra la pobreza y las desigualdades crecientes”.

La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización y la reafirmación de sus valores, institucionalizando el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales.

8. Conclusiones

Está mundialmente incorporada la vigencia del concepto de “sociedad del conocimiento”, tanto es así, que, en el ámbito productivo, al concepto de riqueza conformado por el capital y trabajo, ahora se incorpora el del conocimiento.

También es reconocida la cantidad de normas – nacionales e internacionales – que regulan las relaciones laborales, pero ello no resulta suficiente si los propios interesados no tienen acceso a ella y a su protección por desconocimiento o por ser deficitario el mismo, como se ha detectado en la investigación. Ponderándose como estrategias para reparar, solucionar, mejorar el desconocimiento o la insuficiencia, la del conocimiento a través de la información.

Por tal razón se concluye en articular el Derecho a la Información en el campo del Derecho del Trabajo como una herramienta importante y necesaria para acercar a los trabajadores (individual y colectivamente) el conocimiento sobre sus derechos y deberes laborales básicos.

Se abordó el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo en sus aspectos sobresalientes; en particular, se desarrolló la importancia y necesidad de incluir normas referidas al Derecho a la Información, especialmente en los Convenios Colectivos de Trabajo que no hay en la realidad, mediante la Negociación Colectiva, instrumento de excelencia del Diálogo Social.

Con el ejercicio del Derecho a la Información, se pueden generar lineamientos estratégicos para la creación de “Programas y Actividades Especiales de Información”, sin necesidad de normativas específicas que las regulen. Los programas pueden ser forjados y ejecutados por los distintos actores sociales, públicos y privados, por distintos medios; incluso articulando la actividad pública con la privada. Además, el Derecho a la Información contribuye al cumplimiento del objeto

primigenio de los sindicatos.

Desde otra arista y respecto a la relación Derecho a la Información y el Derecho a la Formación Profesional, el primero puede ocupar el “espacio vacío” entre la educación formal y la Formación profesional participando de todas las actividades de aprendizaje a lo largo de la vida laboral y llegar por distintos medios a un número mayor de población.

Por otra parte, se propone que el Derecho a la Información otorgando el conocimiento de los Derechos Humanos, constituya un vehículo de la Justicia Social, para que resulte eficaz la regulación y equilibrio de las relaciones sociales entre los diferentes sectores de la comunidad.

El reto es información-conocimiento-desarrollo, transformar el discurso en acción, para seguir construyendo el nuevo entramado colectivo con horizontes comunes y respuestas urgentes.

9. Bibliografía

- Abramovich, V. y Courtis, C., “El acceso a la Información como Derecho”, *Anuario de Derecho a la Comunicación*, 1, 1, XXI, Buenos Aires, 2000.
- Aguar, E. “Violencia y pareja” en Izaguirre, I. (coordinación y compilación), *Violencia social y Derechos Humanos*, EUDEBA, Estudios de Sociología, Buenos Aires, 1998.
- Antacli, G. C. ,“El derecho a la Información. Una herramienta fundamental para el ejercicio pleno y eficaz del Derecho del Trabajo. Un nuevo enfoque del derecho a la información. Su vinculación con el derecho del trabajo”, *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*, 20, Ed. Abeledo Perrot, octubre-2009.
- Antacli, G. C., “El rol estratégico del derecho a la información en el ámbito del derecho individual y colectivo del trabajo”, *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*, 10, Ed. Abeledo Perrot, mayo-2010.
- Antacli, G. C., “El Derecho al Trabajo y el derecho a la información como derechos humanos”, *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*, 15, Ed. Abeledo Perrot, agosto-2009.
- Barbagelata, H.-H., *Formación y legislación del Trabajo*, Editorial Cinterfor/OIT, Montevideo, 2003.
- Barreto Ghione, H., *Derecho de la formación profesional en Uruguay*, Cinterfor/OIT, 2003.
- Boaventura De Souza, S., *Os direitos humanos na pós- modernidade*, Coimbra, Centro de Estudos Sociais., Brasil, 1989,

- Castel, R., *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Paidós, Buenos Aires, 1997.
- Clavero, M., *La Estrategia de Lisboa sobre la sociedad del conocimiento: la nueva economía*, www.revistasice.com/.../ICE_820_169-93_849F902D379118FC118F118099FB1ADC.pdf (Consultado en enero de 2011)
- Commaille, J. y Dumoulin, L., “De la critique du capitalisme à la réalisation de la démocratie par le droit?”, *Droit e société*, 76, Ed. Juridiques asocies, París, 2010.
- David, P. y Foray, D., “Une introduction à l´économie et à la société du savoir”, *Revue internationale des sciences sociales*, 171, Edit. Erès París, 2002.
- Desantes Guanter, J. M., *La información como deber*, Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma, Buenos Aires, 1994.
- Ekmekdjian, M. A., *Derecho a la Información*, 2º Ed, Editorial Depalma, Buenos Aires. 1996.
- Ekmekdjian, M. A., “El Derecho a la Información” en Instituto Federal Electoral, *El Derecho a la información: presupuesto de la democracia y participación ciudadana*, México D.F., 2004.
- Encíclica Populorum Progresium, www.vatican.va/.../hf_p-vi_enc_26031967_populorum_sp.html (consultada enero 2011)
- Ferreiros, E. M. *Los viejos y los nuevos tiempos del Derecho del Trabajo*, Errepar D.L.E., XVI, 205, setiembre 2002.
- González Valencia, A., *La justicia social como fin primordial de los Derechos Humanos*, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, 2006.
- Grisolia, J. A., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Lexis Nexis, Argentina, Buenos Aires, 2005.
- Gross Espiell, H., *Derechos Humanos*, Lima, Cultural Cuzco, 1991.
- Haba, E., *Tratado Básico de Derechos Humanos, con especial referencia al Derecho Constitucional latinoamericano y al Derecho Internacional. Examen realista-crítico*, I y II, Ed. Juricento S.A. San José, Costa Rica, 1986.
- Maritain, J., *La Persona y el Bien Común*, Ed. Club de Lectores, Buenos Aires, 1981.
- Nogueira Alcalá, H., “El Derecho a la Información en el ámbito del Derecho Constitucional Comparado en Iberoamérica y Estados Unidos”, *Derecho a la Información y Derechos Humanos*, Universidad Autónoma de México, México, 2000.

- Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 92º reunión, Ginebra, *Estudio general, promover empleo, políticas, capacitación, empresas*, Informe III (Parte IB), 2004.
- Organización Internacional del Trabajo, *Negociar en favor de la justicia social: Reunión tripartita de alto nivel sobre la negociación colectiva*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.
- ONU, Informe anual de la Unesco, *Hacia las sociedades del conocimiento*, Ediciones Unesco, París, 2005.
- Plá Rodríguez, A., “Los derechos humanos y el Derecho del Trabajo”, *Revista Debate Laboral, Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo*, Costa Rica, III, 6, 1990.
- Rosenbaum Rimolo, J., “Los derechos fundamentales del trabajo en el nuevo orden económico”, *Cuadernos PROLAM/USP*, 2, 2, San Pablo, 2003.
- Ruiz Martínez, E., *Los informes comerciales y el Derecho a la Información*, Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma, Buenos Aires, 1999.
- Sen, A. “Trabajo y Derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, 119, 2, 2000.
- Soria, C., *La hora de la ética informativa*, Barcelona, España, Mitre, 1991.
- Stiglitz, J., “Emploi, justice sociale et bien-être”, OIT, *Revue Internationale du Travail*, 141, 1-2, 2002.
- Topet, P. A., *La negociación colectiva y la formación profesional*, Editorial Cinterfor/OIT, Montevideo, 2007.
- Valdovinos, O. y otros (Grupo de Expertos en Relaciones Laborales), *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008.
- Waldez Quiroz, J., “Sociedad de la Información y del Conocimiento”, *Boletín de los Sistemas Nacionales Estadísticos y de Información Geográfica*, 1, 1, mayo-agosto, México, 2005.
- Zaffore, J., *La comunicación masiva*, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1990.

La mujer y el trabajo. Un largo sendero hacia la equidad*

Liliana Noemi PICON**

RESUMEN: La Doctora Picon de la UNTREF nos señala en su artículo que a lo largo de la historia, la mujer ha ido tomando un papel importante en el campo laboral, haciéndonos un breviario histórico respecto al contexto laboral argentino. Aunque el papel que han tomado se ha inmiscuido de desigualdades, acoso y discriminación frente al trabajo del hombre. Dichas desigualdades y precarias condiciones de trabajo fueron influyendo en la población trabajadora femenina para que exigieran mejoras en el campo laboral, por ejemplo con la huelga.

El rol en el trabajo por género ha sido relevante, tanto los hombres como las mujeres fueron teniendo un papel determinado en cada una de las ocupaciones, hasta que hoy en día ya no es fácil distinguir que en las leyes del trabajo se refleje tal desigualdad, pero si es fácil distinguir que sigue prevaleciendo en los hechos la desigualdad de género.

Palabras clave: Desigualdad, huelga, sindicatos, condiciones de trabajo, violencia de género, equidad de género laboral.

SUMARIO: 1. Introducción. *Dignus inter pares*. 2. Evolución Histórica. 2.1. El papel de la mujer en la Prehistoria. 2.2. La función de la mujer en la antigüedad. 2.3. La vida en el Medioevo. 2.4. La mujer peninsular. 3. Las luchas gremiales y la evolución normativa. 4. A modo de reflexión final. 5. Bibliografía.

* El trabajo corresponde al abstract del Capítulo IV de la Tesis Doctoral de la autora titulada “El derecho de las humanas. La perspectiva de género en el ámbito laboral”, Junio 2011.

** Fiscal Nacional. Doctora en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Derechos Humanos. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la UNTREF.

1. Introducción. *Dignus inter pares*

Cada ser humano es diferente porque es único y esto enriquece la diversidad de la humanidad. Sin embargo, estas diferencias no pueden ser razón para excluirlo o negarle el ejercicio de sus derechos humanos. La no discriminación exige aceptar las diferencias, respetarlas y ser tolerantes con las personas que no son iguales a los otros, porque hablen, luzcan o actúen diferentes.

Históricamente, las mujeres fueron relegadas de los espacios públicos y académicos, porque se entendía que estaban “naturalmente” dotadas para asumir el rol asistencial y familiar en el hogar. Esta creencia socialmente aceptada, llevó a que culturalmente no se percibiera la necesidad de que la mujer se capacitara o trabajara y su incursión en la enseñanza, obedeció a la finalidad de ser una culta compañera de su esposo.

Ciertamente, las inequidades de género impactaron sobre los derechos de las mujeres, pero no sólo sobre los económicos, sociales y culturales, sino sobre aquellos que se vinculaban con su dignidad. Porque la inequidad no expresa solamente como una desnivelación en la intensidad de un derecho humano, sino como su total vulneración.

Abordar la inequidad entre hombres y mujeres importa ahondar en las motivaciones históricas, sociológicas y culturales que han inhibido al género femenino de ejercer, en plenitud, su derecho humano a la igualdad. Repárese que el concepto de género es una construcción sociocultural e histórica, que incorpora aspectos objetivos y subjetivos que la recrean en el quehacer cotidiano. Por ello, la inequidad femenina, en todos los ámbitos y, en particular, en el laboral, constituye un fenómeno social, que excede lo estrictamente jurídico, es mutable según los tiempos y las circunstancias de cada grupo y es cuantificable. Esta visión del concepto de género, permite afirmar que las inequidades por esta motivación poseen una raíz cultural, ya que si bien su génesis se encuentra en la diferencia biológica entre hombres y mujeres, describe las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por cada comunidad en función de lo que ha considerado apropiado para cada uno de ellos. Por ello, se trata de un concepto mutable en el tiempo y en los grupos sociales. De los hombres siempre se esperó que fueran los proveedores del hogar y que asumieran el rol protector en el seno de la familia. Con el transcurso del tiempo, en la medida en que la función materna se modificó y no fue considerada como única para la mujer, éstas irrumpieron en el ámbito laboral, pero socialmente se continuó considerando que la mujer internamente la priorizaba y por ende que esta obligación familiar generaría, a la larga, obstáculos en su desempeño como trabajadora. Los

intentos de los historiadores de teorizar sobre el género han permanecido dentro de los sistemas científicos sociales tradicionales, que tienden a incluir generalizaciones reductivas o demasiado simples que, en opinión de Scott¹⁴⁶ “socaban el sentido no sólo de la comprensión que tiene la disciplina de la historia de la complejidad de la causación social sino también del compromiso feminista a un análisis que conduce al cambio”.

El concepto de “género” se ha construido social e históricamente y recién en el año 1968, Robert Stoller¹⁴⁷ estableció una diferencia conceptual entre sexo y género, el primero como un hecho biológico y el segundo como los significados que cada sociedad le atribuye. En los años 70, varias autoras feministas como Gayle Rubin¹⁴⁸ y Linda Nicholson¹⁴⁹, profundizaron el concepto e insistieron en que el género era el resultado de construcciones sociales de acuerdo a cada época y lugar y que cada significado a la diferencia sexual. Rubin trató de descubrir los mecanismos histórico-sociales por los que el género y la heterosexualidad obligatoria son producidos, y las mujeres son relegadas a una posición secundaria en las relaciones humanas. En este ensayo, acuñó el concepto sistema sexo/género, que ella, de manera preliminar, define como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”.

A partir de 1980 el concepto se complejiza, ya que pasa a ser un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.

Las historiadoras feministas han empleado diversos enfoques para el análisis del género que podrían reducirse en tres posiciones teóricas. La primera intenta explicar los orígenes del patriarcado. La segunda se centra en la tradición marxista y busca en ella un compromiso con las críticas feministas. La tercera, compartida por postestructuralistas franceses y teóricos angloamericanos de las relaciones-objeto, se basa en esas distintas escuelas del psicoanálisis para explicar la producción y reproducción de la identidad de género del sujeto. Los teóricos del patriarcado, han hecho hincapié en la subordinación de las mujeres y encontrado su explicación en la “necesidad” del varón de dominar a la mujer. El principio de continuidad generacional otorga primacía a la paternidad y oscurece la

¹⁴⁶ Scott, J. W., “Womens history: The modern period”, *Past and Present*, 101, 1983, 141-157.

¹⁴⁷ Stoller, R., *Sex and Gender*, 1968.

¹⁴⁸ Rubin, G., *El tráfico de mujeres. Nota sobre la economía política del sexo*, Ensayo, 1975.

¹⁴⁹ Nicholson, L., *Gender & History*, pub. Columbia University Press, 1986.

función verdadera y la realidad social del trabajo de las mujeres en el parto. Por ello, para este sector, la reproducción era la clave del patriarcado. Las feministas marxistas han tenido una perspectiva más histórica y han rechazado el esencialismo de quienes argumentaban que las exigencias de la reproducción biológica determina la división sexual del trabajo bajo el capitalismo.

El lugar de la mujer en la vida social humana no es producto, en sentido directo, de las actividades que despliega, sino del significado que ellas adquieren a través de la interacción social concreta. El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias biológicas que distinguen los sexos y la visión limitada de cierto sector de la antropología que ha restringido el uso del género al sistema de parentesco, debería ser superada y abarcar el mercado de trabajo, la educación y la política. Es cierto que el género se construye a través del parentesco, pero esto no es en forma exclusiva, porque se construye también en cada grupo social, a través de la economía, el trabajo y la política.

Las situaciones de inequidad, por razones de género, se expresarán en el contexto social, político, cultural y laboral, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra¹⁵⁰. Ciertamente, las mujeres y las niñas, son distintas a los hombres y a los niños, pero no tenemos duda de que les asisten los mismos derechos, son iguales ante la ley y requieren de igual forma de protección. Ello permitirá una contribución conjunta y equitativa al futuro de la humanidad, en el marco de una normativa que ha internacionalizado la visión de los derechos humanos fundamentales.

El papel desarrollado por la mujer demuestra que la negación al ejercicio de sus derechos humanos fundamentales ha constituido una problemática social, que las ha relegado de los claustros educativos al considerarlas naturalmente dotadas para el hogar y para las tareas asistenciales. La visión global de la equidad de género demostrará que un país que educa a sus niñas, reduce la tasa de mortalidad y de fecundidad temprana, crea en las jóvenes un espacio de crecimiento personal y un aporte concreto al desarrollo económico de la sociedad a la que pertenecen.

¹⁵⁰ Art. 1, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

2. Evolución Histórica

2.1. El papel de la mujer en la Prehistoria

Algunos estudios antropológicos dan cuenta del lugar de la mujer en la prehistoria y su papel en la vida familiar y social. En todas las sociedades conocidas, existe una división del trabajo por sexos, estrategia social para obtener más éxito en la explotación de los recursos y también por la vinculación de las mujeres con los hijos que requieren una atención constante, al menos los primeros años de vida. En sociedades como las prehistóricas, la alimentación de los lactantes era un recurso fundamental y esto pudo vincularlas a las actividades de mantenimiento y al espacio doméstico, sin que esto signifique necesariamente desigualdad o subordinación. Margarita Sánchez Romero explica que “el menosprecio hacia estos trabajos, es una construcción posterior de la sociedad patriarcal en la que vivimos¹⁵¹”. El análisis de los registros arqueológicos, muestra que en la Edad de Bronce es una constante encontrar punzones asociados a tumbas femeninas, útil que sería empleado para el trabajo textil. Las mujeres hacían un esfuerzo mayor con la parte superior (las encontradas en excavaciones muestran mayor desarrollo muscular en esta zona), lo que indica que cumplían actividades como la molienda del cereal o el acarreo de objetos. Por el contrario, los hombres de esta Edad, mostraban mayor desarrollo en la zona inferior del cuerpo, probablemente porque recorrían largas distancias.

Un Proyecto Arqueo metalúrgico llevado adelante por Sánchez Romero y Moreno Onorato, de las comunidades de la Edad de Bronce del Alto Guadalquivir demuestra la participación de las mujeres en la producción metalúrgica de la época. El estudio indica que en la mayor parte de las sociedades documentadas etnográficamente, el trabajo del metal ha sido visto como una actividad exclusivamente masculina y la exclusión de las mujeres de esta producción ha sido una constante en sociedades del África Subsahariana. Las tecnologías del hierro demandaban conocimientos metalúrgicos avanzados y las investigaciones demuestran una serie de tabúes sobre el acceso de las mujeres a los trabajos de fundición y una prohibición de las relaciones sexuales durante ese período.

¹⁵¹ Sánchez Romero, M. y Moreno Onorato, A., *Mujeres y producción metalúrgica en la Prehistoria: el caso de Peñalosa (Baños de Encina, Jaén)*, Departamento de Prehistoria y Arqueología, Universidad de Granada.

Los trabajadores del hierro pregonaban una ausencia total de mujeres durante las actividades de fundición y negaban incluso la participación femenina en la recolección del mineral y del combustible. Pese a que el trabajo era básicamente producido por hombres, las mujeres sin embargo, contribuían a la preparación para la fundición y hay referencias de mujeres colaborando en esas tareas y en el forjado de los elementos metálicos. El relevamiento de las poblaciones de Fipa y Pangwa revela que en la práctica cotidiana no existía esa división sexual tan marcada que los propios fundidores habían asegurado. Las mujeres llevaban el agua y el mineral parcialmente procesado al lugar de fundición, participaban en el moldeado de la arcilla para la construcción de los hornos y a menudo transportaban las toberas al lugar de fundición. También preparaban el alimento necesario durante ese proceso, algunas veces mediante el acceso de la mujer del maestro fundidor del lugar. Uno de los documentos documentados etnográficamente es la introducción de los recipientes cerámicos medicinales que se metían en los hornos, que eran manufacturados normalmente por la mujer del maestro fundidor.

La producción metalúrgica en época prehistórica pudo tener muchas de las características documentadas en poblaciones actuales, pero no hay razones objetivas para que las mujeres no formaran parte de este particular proceso productivo. De hecho, revelan de manera general para la Edad de Bronce en Europa, que se pasó del modelo del “gran fundidor masculino” a otro en el que la actividad metalúrgica estaba situada dentro del grupo. Mientras que el primero de los modelos estaba pensado para el individuo masculino, el segundo no tenía ninguna implicación de género y en este proceso pudieron haber intervenido tanto mujeres como hombres. Gran parte de los útiles metálicos que se producían eran para su uso en actividades de mantenimiento, punzones, leznas, cuchillos, sierras para actividades como el trabajo de pieles, preparación de alimentos, trabajos con fibras vegetales, que en su mayoría eran realizados por mujeres que intervenían, por lo menos, en su diseño.

En la prehistoria, el concepto de la maternidad, el proceso de destete y sus consecuencias en la reproducción, sufrió variaciones, en tanto la progresiva sedentarización que supuso la economía productora neolítica representó un cambio importante en la vida de las mujeres¹⁵². Muchos autores consideran que la implantación de las labores agrícolas empeoró sus vidas debido a las nuevas cargas de trabajo (Claasen, 2002; Erehmerg, 1989), expresado en la morfología de los huesos, los marcadores de stress

¹⁵² Sánchez Romero, M., *Maternidad y Prehistoria: prácticas de reproducción, relación y socialización*, Museo de Prehistoria de Valencia.

y las patologías de los restos que indican un incremento en el tiempo dedicado a la preparación del alimento, en especial, la molienda (Crown, 1990:283; Marvin y Ross, 1987). La participación de las mujeres en la elaboración de los alimentos para los niños, mediante los productos derivados de la domesticación animal, redujo la periodicidad de la lactancia. La necesidad cada vez mayor de una fuerza de trabajo en estas economías productoras provocó probablemente la aparición de algún tipo de control sobre la capacidad reproductiva de la mujer. La realización de trabajos subsistenciales, incompatibles con la lactancia, adelantó el destete y se produjo un cambio en la alimentación primaria que fue satisfecha con las gachas preparadas con cereales. La interpretación arqueológica ha permitido, en consecuencia, el conocimiento de los grupos humanos prehistóricos, en particular, el rol de las mujeres y su relación con los procesos reproductivos y de trabajo. En las sociedades históricas, el análisis del espacio y cómo se articula, es uno de los mecanismos básicos para el estudio del género, cuya investigación ha revelado, al menos en la localidad de Peñalosa, que las mujeres estarían plenamente incluidas en la producción.

2.2. La función de la mujer en la antigüedad

Administrar la casa y asegurar herederos a la familia era la función de la ciudadana griega o de la matrona romana, mujeres que no salían de sus casas ni participaban de la vida pública. Aristóteles concebía a la mujer como la oscuridad, la pasividad y el sentimiento frente a la luz, la actividad y la inteligencia del hombre. Santo Tomás dudaba de la capacidad de raciocinio de las mujeres y de que poseyeran alma¹⁵³. Pocas noticias hay acerca del papel de la mujer en las sociedades de la antigua Mesopotamia. Algunas participaron en las reuniones políticas pero se desconoce cuál fue el papel que desempeñaron. En las antiguas recopilaciones de leyes, como el Código de Hammurabi (II milenio A.C.), se reconoce a las mujeres, aun las casadas, capacidad para comprar y vender, participando en compraventas de esclavos, inmuebles y tierras. También podían arrendar, testificar, pedir préstamos o representar jurídicamente a otras personas. En Egipto, las mujeres circulaban libremente por la calle, como cuenta Heródoto, con cierto escándalo. Algunas trabajaban en la industria textil y en la elaboración de alimentos, y otras como alfareras y agricultoras.

¹⁵³ Hernández Martínez, R., *La mujer en la antigüedad*, Depto. de Latín, Griego y Cultura Clásica, 1.

Algunas de ellas alcanzaron cierto grado de poder, como las sacerdotisas del dios Amón. La civilización griega se desarrolló entre los siglos VIII y III A.C. y tenía un modelo de sociedad que únicamente dejaba a la mujer el espacio doméstico. Las mujeres de las clases altas realizaban las tareas que no requerían salir de casa y su piel blanca era signo que, no debían trabajar al sol. En Atenas, las ciudadanas se dedicaban a dirigir el trabajo de las sirvientas, pero también a hilar, confeccionar la ropa, preparar alimentos, moler granos, bañar y untar de aceite a los hombres. Incluso el lavado de la ropa era considerado como trabajo digno de las clases altas, mientras que transportar el agua o acudir al mercado, que importaba salir de la casa, era trabajo de esclavas. Resulta interesante leer a Heródoto que calificaba a los habitantes de Egipto como “extraño pueblo, donde sus mujeres van al mercado mientras los hombres están en casa tejiendo”. En Esparta, las tareas domésticas como lavar o cocinar, hilado y tejido quedaban en manos de mujeres de las clases de menor poder económico. Las mujeres de los ciudadanos sólo se dedicaban a la crianza de los hijos. Un buen número de mujeres, que no eran ciudadanas o que debían mantenerse por sí mismas, se dedicaron a la prostitución. En su mayor parte eran esclavas que mediante préstamos, llegaban a comprar su libertad. La mujer romana, en cambio, realizaba los mismos trabajos que los hombres y se les reconocía idénticas facultades de memoria y de vigilancia. La matrona tenía como única responsabilidad, la dirección de la casa, pero también hilaba o tejía, como ejemplo de virtud. En general, las romanas realizaban todo tipo de trabajo: en el campo, encontramos propietarias de fincas junto a otras que trabajaban como colonas; en la ciudad, hay comerciantes, prestamistas, médicas y maestras. Las actividades relacionadas con la manufactura textil, hilado, tejido, teñido, eran femeninas. Las libertas eran empleadas en trabajos domésticos o como nodrizas o comadronas. Las esclavas, por su parte, se encargaban de las tareas de la casa.

2.3. La vida en el Medievo

Las circunstancias de vida en la Edad Media no fueron favorables para el ser humano en general: inseguridad, guerras, epidemias, hambrunas, el peso del poder feudal y el poder ideológico de la Iglesia, pero impactaron en mayor medida en la mujer que pasaba del poder de su padre al de su marido y no podía actuar sin el permiso de este varón. La vida de las mujeres de labradores, miserables artesanos o de las viudas, eran degradantes y casi una denegación total de la mujer como ser humano,

manifestado con cinturones de castidad, tornos o potros, derecho de pernada o la persecución y tortura de las “brujas” por la Santa Inquisición. La mujer medioeval participaba de la dura economía rural y compartía con los hombres las tareas de siembra, mieses y cosecha, el cuidado de los animales y el mantenimiento de la casa. A partir del siglo XI y del principio del desarrollo urbano, con la aparición de la burguesía, la mujer se incorporó al trabajo a través de la asociación familiar: ayudando al marido en su oficio y luego lo sustituyó o le sucedió. En su seno, el padre enseñaba su arte a sus hijos e hijas. En el siglo XIII, la incorporación femenina al trabajo en las ciudades fue una realidad. Los oficios que desempeñan las mujeres y en los cuales tuvieron un rol monopólico eran los textiles y la confección (hilanderas, tejedoras, tintoreras, costureras o sastras y hasta lavanderas), los relacionados con la alimentación (panaderas, verduleras o fabricantes de cerveza, como en Inglaterra) y los de tabernerías y mesoneras. Se las encontraba también en los trabajos del cuero y del metal e incluso se advierte la presencia femenina en la construcción –en el transporte de material y fabricación del mortero- y en las minas inglesas a partir del siglo XIV. En los “oficios” reservados a las mujeres estaba presente la tradicional jerarquización medieval que iba del aprendiz al maestro, pasando por el obrero o compañero. Se trataba de una ascensión de aprendiz a maestra. En este aspecto, se verificaba igualdad total entre el hombre y la mujer trabajadores. Inclusive en Alemania, se estipulaba que el viudo podía suceder a su mujer “maestra” al frente del negocio, como la mujer a su marido “maestro”. No obstante ello, los salarios femeninos solían ser inferiores a los masculinos y las más desfavorecidas eran las obreras que trabajaban en su domicilio.

El proceso siguiente a la fase de la incorporación femenina al mundo laboral presenta, tanto en el caso del final de la época medieval como en el de la segunda fase de la industrialización, rasgos similares. De hecho, en 1461 en Inglaterra se denunció que el trabajo femenino era la causa de la falta de trabajo para el hombre. Poco a poco, las diversas legislaciones europeas prohibieron el empleo a las mujeres en los oficios y éstas fueron paulatinamente sustituidas por varones en las artes. Hacia 1600, la mujer había desaparecido prácticamente de la vida profesional. El siglo XVI marca una lamentable regresión hacia la equidad y la participación de la mujer en la vida económica y pública. El “siglo de oro” encontrará a la mujer encerrada en su casa, dedicada a la educación de sus hijos, a la cocina y a los cuidados de su marido. A partir de aquí, el rol femenino estuvo asignado por una concepción patriarcal, que le impuso un rol tradicional de sumisión que marcó negativamente su condición femenina y que la relegó en una posición subordinada frente al varón.

2.4. La mujer peninsular

Las primeras mujeres peninsulares llegaron a la zona del Caribe como colonizadoras o esposas, aunque no en la misma cantidad que los varones. Ello se debió a que, muchos de los primeros conquistadores no tenían compromisos familiares, no obstante las normas reales que estimulaban la emigración familiar. Las mujeres constituyeron entre el 5 y el 7 % del número total de inmigrantes que llegó a América durante las dos primeras décadas del siglo XVI, aunque su número luego creció y alcanzó entre 1560 y 1579 el 28,5 % del total de inmigrantes. Estudios históricos indican que la mayoría de las mujeres llegaron para establecerse y ser protegidas y que después del año 1600 se redujo la inmigración de mujeres españolas ya que el “mercado” fue ocupado por criollas o mestizas, preferidas por los varones a la hora de contraer matrimonio. Las mujeres migrantes, no obstante ello, fueron un factor relevante en la transmisión de la cultura material y doméstica hispana y de los valores culturales y religiosos¹⁵⁴. La idea de debilidad del género femenino de España, se insertó en las sociedades de la América colonial y se transmitió a estas tierras un cuerpo legal que “pretendía” proteger a las mujeres de su propia debilidad o del abuso de los hombres. Este sistema contenía conceptos restrictivos emanados de los Códigos medievales y renacentistas, tales como las Siete Partidas (1265), el Ordenamiento de Alcalá (1386), las Ordenanzas de Castilla (1484) y las Leyes de Toro (1505). La mujer necesitaba el consentimiento del marido para ejercer cualquier actividad, pero una vez otorgado, podía actuar libremente. Podía mantener el control sobre los bienes adquiridos antes del matrimonio y disponer de ellos según su voluntad, sin ser captados por el matrimonio. En cuanto a la dote, el marido se comprometía a restituir su valor con su propiedad antes de que esta sufriera división y así garantizar el futuro de la mujer ante el fallecimiento de su esposo. Las mujeres no fueron destinadas a las encomiendas, vedadas para ellas por las leyes nuevas (1542), si bien ante la ausencia de hijos varones, las esposas e hijas pudieron heredarlas y, en algunos casos, administrarlas. La maternidad fue considerada función esencial de la mujer hispanoamericana, como forma de perpetuar la familia. Las indígenas, además de cumplir con sus ocupaciones domésticas cotidianas, realizaban tareas agrícolas, preparaban bebidas y medicinas y

¹⁵⁴ Pucciarello, M. B., “La mujer y el mundo del trabajo desde la época de la conquista”, *Derecho del Trabajo*, 2006, diciembre, 1773.

participaban de los mercados locales desarrollados. La mujer contribuía a enfrentar las cargas tributarias con su trabajo y su valor económico fue reconocido como sostén de la economía doméstica y comunitaria. Su educación se impartía de manera informal en el seno del hogar o a través de las tareas comunitarias.

Durante el siglo XVI, las mujeres eran educadas como esposas y madres y sus actividades estaban centradas en el hogar, y las del hombre, fuera de él. La mayoría de las mujeres de la colonia eran analfabetas. Uno de los factores que relegó históricamente el desarrollo de la mujer fue su alejamiento de la educación, ya que sólo la recibían informalmente durante su infancia y pubertad, según su clase social. La mujer indígena antes de la colonización europea y aun después de la conquista, recibió instrucción práctica sobre tejeduría, alfarería y cría de animales. Sólo una minoría de élite, recibía formación elemental sobre lectura, escritura y latín. Esta lengua era enseñada a las mujeres que ingresaban a los conventos, como también la instrucción musical y vocal. Esta situación persistió hasta que en el siglo XVIII las escuelas públicas y privadas comenzaron a abrir sus puertas a niñas de todas las condiciones sociales. Los Conventos de la Orden de María, instituciones fundadas en Francia en el siglo XVII, iniciaron la educación de las mujeres de la clase alta colonial. Los conventos de la enseñanza fueron fundados en México (1753), Bogotá (1770) y Mendoza (1760), donde las monjas preparadas para maestras, empezaron sus esfuerzos por reforzar los magros esfuerzos educacionales de los siglos anteriores, hasta llegar a las escuelas laicas patrocinadas por confraternidades o seculares. Sin embargo, para algunas mujeres del siglo XVI, su género no constituyó impedimento, para el desarrollo de ciertas actividades, según el grupo étnico y social al que pertenecían. En América, las mujeres criollas y mestizas eran ocupadas en la administración de tiendas, como propietarias o bien atendiendo el negocio de sus esposos. A partir de esta etapa histórica, muchas mujeres administraron estancias o haciendas, ante la ausencia de parientes varones.

Las mujeres de clase baja, tejían, confeccionaban cerámicas, cosían, preparaban bebidas (pulque y chicha) o comidas para la venta ambulante o en mercados. El trabajo por cuenta propia estaba más jerarquizado que el servicio doméstico o el trabajo en fábrica u obraje. Las costureras y las maestras se consideraban superiores a las vendedoras de mercado. El estado civil de las mujeres no era impedimento para el desempeño de estas actividades, ya que muchas de estratos inferiores, se veían obligadas, al tener hijos, a aportar una renta complementaria.

Entre los años 1759 y 1788, durante el reinado de Carlos III, existieron intentos de incorporar a las mujeres en proyectos industriales en la

América española, como las fábricas de tabaco y tejidos. En el año 1779, el Rey abolió los reglamentos gremiales que las excluía de ciertos oficios, hasta que las guerras por la independencia, interrumpieron la incursión femenina en un mayor espectro ocupacional¹⁵⁵. Se ha sostenido que la mujer desempeñó en la América Latina colonial un papel relevante en el comercio a menudeo, el sector textil y la agricultura de plantación. Sin embargo, debía luchar contra estereotipos que la situaban como una mujer pasiva, indolente y relegada al ámbito doméstico, casi como si “no tuvieran nada que hacer”, como señalaba para ese entonces Félix de Azara¹⁵⁶. Las crónicas judiciales señalan que las mujeres sembraban, cosechaban y participaban del trabajo familiar. Bajo el gobierno de Martín Rodríguez se valoró la utilidad de su trabajo y se lo consideró como un factor relevante para la activación económica provincial.

Durante el siglo XIX las mujeres estaban totalmente sometidas a los hombres. En Inglaterra se dictó una ley en el año 1885 prohibiendo a los hombres vender a sus mujeres y a sus hijas, práctica común para esa época. En Estados Unidos, por ejemplo, en igual época se sancionó una ley que determinaba el tamaño de la vara con la cual los hombres podían castigar a las mujeres, “pero nunca matarlas”¹⁵⁷.

3. Las luchas gremiales y la evolución normativa

La mujer fue alejada durante muchos años de la educación y cuando comenzó a ingresar en los claustros, era preparada para ser devota esposa y cariñosa madre¹⁵⁸. Esta cultura social, propia de los años cincuenta, dedicaba a la mujer esencialmente al hogar y a su matrimonio, relegándola en sus aspiraciones personales. El casamiento no era un derecho o privilegio, sino un premio obtenido, el mayor sueño de una joven que debía ser “perfecta” para su esposo y la sociedad.

La primitiva legislación en materia de trabajo de mujeres se inició en Inglaterra en 1802, limitada a las industrias de la lana y el algodón. Posteriormente, en 1819, la *Cotton Mills Act* amplió el ámbito de aplicación de la anterior y estableció por primera vez el límite de admisión por edad en el empleo, que fue fijado a los 9 años. En 1842, la *Coal Mining Act*

¹⁵⁵ Bethell, L., *Historia de América Latina*, IV, 109, Cambridge University Press, Ed. Crítica, Barcelona, 1990.

¹⁵⁶ Mallo, C., *Estancia y sociedad en la pampa 1740-1820*, 165, Ed. Biblos, Bs.As., 1995.

¹⁵⁷ Citado por Pérez Gallart, S., *Asamblea Permanente por los Derechos Humanos*, Comisión La Mujer y sus Derechos, p. 10.

¹⁵⁸ Recordemos el destacado film “La sonrisa de la Mona Lisa” de Mike Newell, 2003.

extendió su campo personal de aplicación a los trabajadores subterráneos, cuyas labores fueron equiparadas a las de mujeres y niños. En Francia, la edad mínima de trabajo en las minas se fijó a los 10 años, en el año 1818. Las primeras normas de protección de mujeres se dictaron en 1848. En Suiza fue dictada la primera norma de protección de la maternidad por una ley federal de 1877 que fijó una reserva del empleo para este supuesto. En Alemania, Clara Zetkin (1857-1933), luchó por los derechos de la mujer, al unirse al Partido Socialista de los Trabajadores en 1878. Se interesó por la política sobre la mujer, la lucha por la igualdad de derechos y el derecho al voto, impulsando el movimiento femenino en la socialdemocracia alemana. Entre 1891 y 1917 editó el periódico “Igualdad” y en 1907 se convirtió en líder de la nueva Oficina de la Mujer del SPD y fue ella la que decidió que a partir del 8 de marzo de 1911, se considerara esa fecha como el “Día de la Mujer Trabajadora”, en conmemoración a los desgraciados hechos del año 1909 donde 129 trabajadoras perdieron la vida en el incendio en la fábrica de Nueva York, Estados Unidos. En América Latina, Brasil fue el primer país en dictar normas protectoras del trabajo de los menores (dec. 1313 de 1891) aplicable a las fábricas. En Argentina, la ley 5291 de 1907 fue la primera norma protectora del trabajo de mujeres, prohibiéndoles el trabajo nocturno.

A medida que los países de América se fueron independizando y dictando sus Constituciones, regularon en ellas sus Derechos y Garantías, que regían sólo para los varones. En el año 1870, cuando Vélez Sarsfield redacta el Código Civil, no le adjudica a la mujer ningún derecho, la mujer soltera dependía del padre y la casada de su marido, no tenían derecho sobre sus hijos, ni a disponer de sus bienes, perdían su nacionalidad al casarse, perdían su identidad, incluso no podían ser testigos en una causa. Recién en el año 1926, en nuestro país, cuando se reforma el Código Civil, se le adjudican algunos derechos. Mario Bravo, diputado socialista, destacó en el debate la situación de esclavitud en la que vivían las mujeres y concluyó su discurso que “era imposible que un hombre fuera un ciudadano democrático, mientras que era un padre y marido autocrático”. Las condiciones laborales de la mujer para esta época se expresaban a través del trabajo doméstico o lavado y planchado para otros, costura, todo ello con la finalidad de contribuir al mantenimiento del hogar o la alimentación de sus hijos. Pronto la mujer comenzó a dejar la pequeña industria doméstica para pasar al trabajo en fábricas y talleres. Las crónicas históricas muestran las características más relevantes de la inserción de la mujer en la sociedad industrial: menor monto de su salario y mayor debilidad gremial, omnipotencia e impunidad de los dueños de la empresa,

aumento de la demanda de mujeres y niños, condiciones inhumanas del trabajo sin contención legal, incorporación temprana de la mujer al mercado de trabajo, su envejecimiento prematuro y muerte por tuberculosis¹⁵⁹.

Entre los años 1869 y 1920, las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires (República Argentina), comenzaron a desempeñarse como obreras, costureras, dactilógrafas, empleadas de tienda y maestras. Las trabajadoras negras estaban diseminadas en la Ciudad y en las quintas, chacras y estancias. Realizaban casi todas las tareas, pero sobre todo, eran cocineras y mucamas y como trabajadoras cuentapropistas, vendían dulces, panes y postres. Los varones negros, en cambio, podían ser cocheros, changadores además de mucamos. Cerca del Río de la Plata, se encontraban las lavanderas negras y blancas. Las amas de leche eran, en esos tiempos, casi exclusivamente negras. También se desempeñaban como cigarreras, ramo industrial que estaba exclusivamente en manos de las mujeres. De hecho, muchas familias pobres se sostenían con la fabricación de cigarrillos de hoja. En el centro y norte de Córdoba, Salta y Jujuy, predominaban las actividades de lavado, planchado y costura y, en Santiago del Estero, las hiladoras y tejedoras. En Salta y Jujuy, aparecen fabricantes de chicha. El censo nacional de 1895 de la República Argentina, destaca que aunque el porcentaje de mujeres que trabajaban en la industria en todo el país era del 15,7 %, su presencia se veía diseminada en establecimientos vinculados con la alimentación, vestido y tocador, construcciones, muebles y anexos, artísticas de ornato, metalurgia y anexos, productos químicos y artes gráficas. Las mujeres eran numerosas en las panaderías, fábricas de camisas, corbatas y guantes, casas de moda, sastrerías, fábricas de tejidos, lencerías y cordones, zapaterías. Se les podía encontrar también en aserraderos, carpinterías, hornos de ladrillos, fábricas de bolsas y velas y mueblerías. Algunas mujeres, de bajo nivel social, laboraban como achuradoras, apoderándose de los despojos que abandonaban los mataderos (sebo de las tripas, cabezas, patas de animales vacunos). Los estudios masculinos de la época, las describían como hediondas y sucias. Las niñas burguesas eran criadas en el desahogo de las fortunas de sus padres y eran educadas para ser mujeres de su hogar y de salón¹⁶⁰.

En el año 1901, el periodista Jules Huret, destacado cronista de viajes por Europa y América, narraba la vida social de la época y el rol de los

¹⁵⁹ III Jornadas de Historia de la Ciudad de Buenos Aires, *El trabajo en Buenos Aires, Algunos aportes del teatro nacional para su análisis*, Perla Zayas de Lima, p. 462 y sgtes, Ed. Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires, Bs.As., 1998.

¹⁶⁰ Zaida Lobato, M., *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Ensayo histórico. Ed. Edhasa, 2007.

géneros: para los hombres, les estaba reservado el espacio de la política, el trabajo y el comercio y para las mujeres, la casa familiar, la sala, la cocina y las labores domésticas. Sin embargo, relatos de la vida en Jujuy demostraban presencia femenina en el Ingenio Ledesma, donde las mujeres laboraban a la par de los hombres en las plantaciones de caña y también criaban a sus hijos. Relatos de esa época señalaban que esta vida dura, marchitaba su propia juventud y aparecían sucias, mimetizadas con los hombres. Para el año 1923, ante la creación de la Sociedad de Beneficencia en la República Argentina, a instancias del pensamiento de Rivadavia, se formalizaron las primeras contrataciones de mujeres; huérfanas en tareas de aprendizaje, se celebraban convenios de pupilaje con niñas menores de edad. La Casa de Expósitos contrataba amas de leche para alimentar, higienizar y cuidar a niños allí alojados. También desarrollaron otras actividades: lavanderas, costureras, soldadescas o carteleras y servicios domésticos, actividad esta última que mayor cantidad de mujeres agrupó, al principio, con mujeres negras y luego con libres, pardas, morenas y blancas.

En la República Argentina, para el período 1869-1960, en definitiva, los datos históricos sugieren la importancia de las mujeres en el trabajo asalariado, más allá de las dificultades conceptuales vinculadas con la definición del trabajo y de los problemas para diferenciar y mantener las denominaciones de las actividades. La enseñanza le abrió a la mujer una posibilidad de ingreso al mundo del trabajo cuando se dio forma al aparato educativo estatal y se afianzaron ciertas nociones sobre los papeles femeninos y masculinos en la sociedad. Al comenzar el siglo XX, las mujeres rondaban el 70 % del total de docentes en el nivel primario, pero ya en la década del sesenta el porcentaje de participación femenina llegó al 90 %. La titulación universitaria femenina en las universidades nacionales pasó del 0,8 % en el quinquenio 1900-1905 a 10,3 % en 1931-1935, 21,1% en 1951-1955 y 29,2% en 1961-1965. La irrupción femenina en los claustros universitarios constituye, en nuestra opinión, un hito fundamental en este proceso evolutivo hacia la equidad porque le permitió la formación académica a la par de los hombres, cuando años atrás esto era impensado para ellas. Este proceso de instrucción universitario fue una primera etapa en el avance del género, ya que la titulación iniciaba un segundo proceso, mucho más arduo, tendiente al progreso y éxito profesional, casi impensado para esa época. Los roles de maestras y enfermeras eran muy difundidos entre las mujeres, ya que estaban asociados al “rol de cuidar” que se les atribuía culturalmente. Las primeras atendían a los niños y niñas y las segundas al conjunto de la población. Algunos autores explican que este proceso de feminización se vincula con

las remuneraciones, ya que las mujeres aceptaban menores salarios que los hombres, pero también en la consolidación de la noción que une a las mujeres con el cuidado de los otros. Se les atribuía a las primeras esa condición natural de atender a los que sufrían y de ser más ordenadas y abnegadas que los hombres. Si las maestras y enfermeras encarnaban el cuidado y protección atribuidos naturalmente a las mujeres, las empleadas de comercio personificaban el trabajo digno y adecuado para aquéllas que se aventuraban al mundo “externo” laboral. En un principio sólo las jóvenes extranjeras se empleaba como cajeras, tenedoras de libros o dependientes en casas de comercio, especialmente en librerías y tiendas o casas de modas (se consideraba muy “yanqui”), si bien con el tiempo pasó a ser un trabajo femenino más corriente. Los datos del trabajo de la mujer viuda son fáciles de rastrear porque debían encabezar sus hogares. No ocurre lo mismo con las mujeres casadas, ya que los censos y padrones no les asignaban ocupación alguna en tanto las tareas rurales eran entendidas como propias de los hombres, no obstante que muchas de ellas eran cumplidas por aquéllas¹⁶¹. La presencia femenina registrada en el mercado laboral en la República Argentina, ya sea en la industria o en los servicios, era importante, similar a algunos países europeos y más alta que en otros países de América Latina.

La sociedad industrial incorporó masivamente mujeres, niños y niñas al trabajo productivo de mercado, sin regulación legal y en condiciones precarias y penosas. Se asentó sobre un modelo de distribución del trabajo por género: los hombres en las tareas productivas a través de relaciones contractuales reguladas por un incipiente derecho del trabajo y por la negociación colectiva, mientras que las mujeres se ocupaban de las tareas reproductivas y comunitarias en el ámbito familiar. Este largo proceso de inclusión y reconocimiento –cuya evolución no ha concluido y subsiste en nuestros días, no fue el mismo para los hombres y para las mujeres. Los primeros se agruparon política y sindicalmente para el reconocimiento de sus derechos y las mujeres se retiraron o fueron expulsadas del trabajo pasando al ámbito doméstico. En la rama textil y de alimentación o servicios, la mujer mantuvo alguna presencia pero con tareas de bajos salarios y calificación. El mundo fabril en la República Argentina no era uniforme a nivel de organización de producción ni en las relaciones con sus trabajadores. El cotidiano laboral variaba según se trabajase en una gran empresa de capital monopolístico, los frigoríficos por ejemplo, o en una mediana compañía cuya organización estaba basada en una estructura paternalista (hilanderías y tejedurías). En la industria textil las mujeres

¹⁶¹ Mayo, C., *Estancia y sociedad en la pampa*, 165 y ss., Ed. Biblos, Bs.As., 1995.

trabajaban en determinadas secciones, principalmente, en el proceso de paralelización, estiraje y homogeneización de las fibras y en la preparación para la tejeduría, verificándose no obstante la supremacía numérica femenina, una segregación laboral y espacial de las mujeres en unos pocos departamentos. Predominaban en la preparación del hilado y en el devanado. Pocas trabajaban en los telares donde los hombres eran mayoría y las tareas técnicas y más especializadas eran totalmente masculinas. Las labores y funciones de las mujeres argentinas de la época, no distaba de las europeas, donde coser, planchar, cortar, doblar gasas, hilar y clasificar conos eran las tareas más comunes. En los frigoríficos, las mujeres también estaban concentradas en algunas secciones: conserva, tachería, tripería y clasificado de lanas. En la industria gráfica, ingresaron en la encuadernación como encoladoras, cosedoras, dobladoras, ponepliegos y sacapliegos. En las fábricas de caramelos y bombones, estaban en la sección envasado y en las fábricas de cigarrillos en el empaquetado. En la industria del calzado trabajaban como aparadoras y en el vulcanizado, cuando se introdujo este método en la fabricación de zapatos en la década de 1930. Los espacios y las tareas estaban separados aunque en algunos departamentos, las áreas eran compartidas por los trabajadores de ambos sexos.

El informe Supiot releva que la legislación del período prefordista sobre trabajo femenino, se centró en el papel reproductivo de la mujer y los primeros convenios de la O.I.T. se centran en su protección frente a trabajos considerados inconvenientes (insalubres, penosos, nocturnos). El derecho del trabajo tuvo un marcado tinte masculino y tuvo como actor principal al trabajador varón del ámbito industrial a tiempo pleno y responsable del sostenimiento económico familiar¹⁶². La desigualdad en la valoración de las habilidades y destrezas femeninas y masculinas se tradujo en un patrón de desigualdad en las calificaciones. Las habilidades femeninas están asociadas a la “naturaleza” y no se las piensa como el resultado de una conjunción de factores políticos y culturales. “Se necesitan manos de mujer”, era una frase que explicaba y justificaba la contratación femenina y era repetida inclusive por las mujeres para convalidar su ingreso a fábricas y talleres. Las tareas realizadas por varones y mujeres eran apreciadas de modo diferente y la noción de trabajo “calificado” no era técnica, sino que se sustentaba en un sistema de valoraciones aplicado de manera desigual de acuerdo al sexo del trabajador. No obstante esta concepción, las mujeres eran consideradas

¹⁶² Supiot, A. (coordinador), *Trabajo y Empleo, transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, p. 248 y ss., Ed. Tirant Lo Blanc, Valencia, 1998.

metódicas, amantes del orden, prolijas, escrupulosas en el desempeño de sus tareas, si bien la estimación de esas cualidades era inferior a la de sus compañeros varones y no se modificaba aunque el personal femenino tuviera un largo período de entrenamiento para la realización de las labores. Este valor desigual de las habilidades y destrezas femeninas y masculinas, se expresaba también en el ejercicio del poder ya que la autoridad en los lugares de trabajo era ejercida mayoritariamente por los varones. La desigualdad se manifestaba también a nivel salarial. Esta diferencia, en perjuicio de las mujeres, es un dato histórico en tanto las fuentes históricas confluyen en destacar que las mujeres percibieron salarios más bajos. Según el Departamento Nacional del Trabajo “una curiosa y desoladora comprobación se hace al examinar los tipos promedios de retribución” en la industria textil, la remuneración promedio efectiva del personal calificado y semicalificado, es menor a la de los peones y de acuerdo con el organismo oficial “la explicación de esta anomalía se encuentra al considerar que en la industria textil la mayoría de personas con oficio son mujeres, menor retribuidas que los varones y que el peón tiene, por lo regular, una ocupación estable, mientras que las oficiales ven fundamentalmente interrumpidas sus tareas por diversas causas”. Los hombres eran mayoría entre los capataces (85 %), los peones y el personal subalterno en general (95 %) y las mujeres predominaban entre los obreros calificados y semicalificados (70,2 %) y como entre los aprendices (75,7 %). En la industria de la carne, la situación no era mejor y desde los inicios de la actividad se mantuvo una diferencia de ingresos entre ambos sexos. El problema de la diferencia salarial no se agota en indicar la falta de equidad que refleja sino que, como señalaba Pablo Storni a principios del siglo XX, “La mujer obrera goza como salario una cantidad tan mínima, que en la mayor parte de los casos le sería imposible hacer frente a sus necesidades, si para atenderlas sólo con su salario contase”. Esta noción de complementariedad que ha signado el trabajo de la mujer a lo largo de la historia, fue clave en la época, convirtiendo al trabajo femenino como secundario y subordinado a su actividad doméstica, en oposición al trabajo principal de los varones como encargados del sustento del grupo familiar.

Un aspecto relevante del trabajo femenino se manifestó a lo largo de la historia en el llamado “taller hogareño”, signado por jornadas de labor que se extendían hasta la “terminación del trabajo”. Estas jornadas máximas, comunes para varones y mujeres que se desenvolvían en el ámbito del hogar, no tenían duración y eran más duras en el caso de las segundas, en tanto se les sumaba a las tareas cotidianas del ama de casa, que tampoco tenía límite temporal. Las pésimas condiciones de higiene existentes en el

trabajo a domicilio han sido reflejadas por Biolet Massé y Pablo Storni, quienes resaltaban las deplorables condiciones higiénicas y el daño físico y económico a quienes los cumplía. El ramo de la confección concentraba gran parte de las denuncias referidas a las condiciones laborales. El acoso de los capataces ante la entrega de los trabajos, el descuento sobre el salario de las multas por deficientes trabajos y los salarios exiguos era moneda corriente en esos días. En el caso de la docencia, no se verificaban brechas salariales, en tanto los salarios eran uniformes para todos los docentes de acuerdo con el escalafón. En el magisterio era más importante la dificultad para acceder a los cargos jerárquicos tanto dentro de las escuelas como en las estructuras de los organismos educativos. Las maestras se incorporaron al trabajo escolar, y dominaron el nivel primario y los jardines de infantes y su estabilidad dependía de los vaivenes políticos provinciales y nacionales. En el trabajo en comercios, las mujeres compartían con los hombres, las largas jornadas atendiendo al público, ordenando la tienda y realizando todo tipo de tareas de pie. Respecto al acoso sexual, las empleadas no estuvieron al margen y la buena presencia exigida, la transformaba en objeto de miradas y acoso de patrones y empleados jerárquicos. Entre las empleadas, también se destacaban las telefónicas, que soportaban condiciones extenuantes de trabajo, encerradas en ambientes de escasa ventilación y con un código de comportamiento estricto que les vedaba abandonar sus puestos de trabajo. Con el tiempo, se fijaron momentos de descanso en lugares destinados a ello, bajo la atenta mirada de celadoras. Existía un conflictivo requisito para estas mujeres: ser y permanecer soltera. En algunas empresas de servicios telefónicos se excluyó explícitamente a las mujeres casadas y viudas desde las primeras décadas de su instalación en la Argentina y hasta 1935 aproximadamente. En Inglaterra, Bélgica, Francia, España, Canadá y Estados Unidos, las mujeres jóvenes solteras trabajaban en el área de comunicaciones pues sus modales eran considerados adecuados para la atención a los clientes. Este recaudo generó mucha tensión entre las trabajadoras ya que ante el matrimonio eran obligadas a dejar el empleo, hasta que en el año 1935, la compañía accedió a una nueva reglamentación que no contemplaba la situación conyugal de las mujeres como condición para ingresar y/o permanecer en la compañía y hasta promovió la instalación de matrimonios para atender las oficinas en el interior del país¹⁶³.

Hacia fines del siglo XIX, la huelga comenzaba a generalizarse y a medida que fue demostrando su eficacia frente a las reivindicaciones laborales,

¹⁶³ Lobato, M. Z., *ob. cit.*

constituyó también un escenario donde las mujeres desplegaron cierta participación. A partir de la Primera Guerra Mundial, se advierte un desplazamiento de los conflictos con participación femenina hacia el gremio textil, en particular, las tejedoras que representaron el 65 % de las huelguistas de Argentina. En los años peronistas, la integración de las mujeres a los sindicatos y a las protestas se intensificará, del mismo modo que sucedió con los varones. Las crónicas periodísticas publicadas en diarios como *La Prensa*, *La Nación*, *La Patria degli Italiani*, *La Protesta* y *La Vanguardia*, permiten sostener la participación de la mujer en los conflictos con mayor número sobre todo a partir de 1902, en particular frente a la creciente confrontación entre trabajadores, patrones y gobierno y ante la sanción de la Ley de Residencia y la aplicación por primera vez del Estado de sitio. Los conflictos eran suscitados, en mayor medida, en las condiciones laborales caracterizadas por extensas jornadas de labor, bajos niveles salariales y condiciones de insalubridad que afectaban a todos los trabajadores y trabajadoras por igual. Pero en el caso de las mujeres, ciertas condiciones laborales estaban potencializadas ya que eran más proclives a las rebajas salariales en algunas actividades como la confección o al desempleo ante la irrupción de la maquinaria en el caso de las cigarreras. En casi todas las actividades proliferaban las denuncias por abuso de jefes y capataces y en varias oportunidades, estas situaciones generaron paralización de tareas. En el año 1888 ya se había registrado una huelga de empleadas domésticas oponiéndose al uso de la libreta de conchabo aplicada a una niñera francesa de 15 años, a la que le habían exigido la realización de trabajos ajenos a su función a los que se había negado y que ocasionaron su despido y la anotación en la libreta de que “había sido despedida por desobediente y contestar con altanería”. Estas protestas de las empleadas domésticas no eran frecuentes en otros países a fines del siglo XIX, aunque a veces rechazaban el uso de uniformes y defendía la honorabilidad de su trabajo. También las obreras denunciaban malos tratos, en particular, porque eran sometidas a continuas incitaciones sexuales por parte de patrones y capataces o bien se les vedaba la mínima conversación entre las operarias, controlándose inclusive el horario dedicado a sus necesidades fisiológicas. En el año 1904, las alpargateras de la fábrica La Argentina, presentaron un petitorio solicitando una serie de mejoras entre las que figuraba la jornada de ocho horas, mejores condiciones de trabajo y de trato. El reclamo se efectuó a través de Gabriela Lapierre de Coni, a la que la empresa no le reconoció representatividad de las obreras pues no era trabajadora de la fábrica. Ello generó que el 11 de noviembre de ese año, las 864 operarias de la fábrica se declaran en huelga apoyadas por el Partido Socialista a través de Coni y

Magdalena Rosselli, conflicto que se prolongó por la intransigencia de las partes. Otro caso interesante de conflicto por malos tratos tuvo lugar en la fábrica de toscanos Garello e Agrifoglia, en el barrio de Villa Urquiza, en la República Argentina. El dueño era de origen italiano y había contratado cigarreras especializadas de Italia, quienes habían firmado un contrato de trabajo por siete años que sólo podían rescindirlo en 56 meses, mientras que los patrones podían desistirlo a los 28 meses. La compañía les exigía a las mujeres una garantía de 700 francos por el cumplimiento del convenio laboral. El dinero les era retenido del sueldo y si una obrera abandonaba el trabajo antes de finalizar el contrato, perdía el depósito y también se les descontaba del sueldo el costo del pasaje. Las mujeres consideraban abusivo el contrato y que daba lugar a “malos tratos”, pues no podían abandonar el lugar de trabajo. El conflicto suscitado se prolongó durante una semana y si bien lograron el 20 % de aumento y premios por producción, no consiguieron la anulación de los contratos.

Sucesos protagonizados en las décadas siguientes por trabajadoras textiles, de la industria de la carne, modistas y zapateras, reconocen como causa el acoso sexual y el abuso de autoridad de sus patronos o capataces. La experiencia histórica muestra que cuando las mujeres se unieron y denunciaron públicamente al agresor, obligaron a las empresas a separarlo. Durante los años peronistas las mujeres se fortalecieron y se integraron a las estructuras gremiales y políticas. La movilización gremial de las obreras de la carne fue real y efectiva, ya que podían ser delegadas de sección y ocupar algún cargo menor en el sindicato, pero seguía realizándose en un contexto donde el trabajo fabril sólo podía ser visto como un quebrantamiento del orden familiar y moral¹⁶⁴. A nivel mundial, para el año 1948, después de la Segunda Guerra Mundial, al crearse las Naciones Unidas, se conformó un Comité de Derechos Humanos para que redactara una declaración. Esta Comisión fue presidida, paradójicamente, por una mujer, Eleonora Roosevelt que luchó denodadamente para que las mujeres fueran incluidas. Por esta razón, este documento se llamó “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, abarcando también a las mujeres. Por primera vez, el género es considerado parte de la humanidad, la mujer adquiere un status cierto de persona y de sujeto de derecho. En definitiva “se le concede el derecho a tener derechos”.

En la República Argentina, en la etapa posterior a 1955, las mujeres continuaron participando en protestas organizadas por el sindicato. La situación de las maestras, por ejemplo, era sumamente precaria ya que no se identificaban como trabajadoras. Su situación económica era en

¹⁶⁴ Lobato, M. Z., *ob. cit.*

extremo afligente, por una fuerte deuda salarial, trabajo inestable, sin escalafón, ni régimen jubilatorio y sujetas a los vaivenes de las relaciones políticas para las designaciones. De hecho, en el mes de marzo de 1919 se había creado una agrupación docente llamada *Idea* con el objetivo de luchar por las reivindicaciones del magisterio y años más tarde, se fueron conformando las organizaciones sindicales que lucharon por mejoras salariales y en las condiciones de trabajo. Las organizaciones gremiales de mujeres costureras y talleristas, realizaron campañas activas en pro de la reglamentación del trabajo femenino y sus militantes recorrían las fábricas y talleres y realizaban enérgicas denuncias sobre las malas condiciones de trabajo. Como hemos señalado, una de las militantes más conocida fue Gabriela Laperriere de Coni, quien como inspectora *ad honorem* de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, utilizó sus conocimientos, para denunciar la situación laboral de las mujeres y la higiene de los lugares de trabajo, los bajos salarios, extensas jornadas, falta de protección a las madres trabajadoras y la desigualdad de los salarios. La organización de las gremiales femeninas fue el resultado de la intensa actividad de unas pocas militantes: Juana Rouco Buela, la conocida militante libertaria que organizó junto con Cesáreo Díaz la Federación Argentina de la Aguja en 1919, que reunía a sastres, costureras, camiseras y modistas de ambos sexos. A nivel gremial y político se consideraba que uno de los puntos sensibles en la reivindicación de las mujeres consistía en su bajo nivel intelectual ya que no participaban de la vida académica ni ingresaban como los hombres a los claustros universitarios. La idea del cambio social organizaba el discurso que colocaba a la mujer en situación de inferioridad y la modificación partiría de su “elevación intelectual”, si bien a esta altura de la evolución histórica de la mujer, poco se explicaba acerca de cuáles serían los caminos para lograrla. A comienzos del 1900 la delegada de la Sociedad de Modistas y Sastres de Señoras Juana Rouco Buela señalaba “El gremio de modistas al que tengo el honor de representar sabe muy bien que nuestra actitud en la lucha obrera es de propaganda para ir alcanzando paulatinamente nuestra condición social por medio de la instrucción y de la unión, al mismo tiempo unir fuerzas con los dignos compañeros, que denodadamente luchan por nuestra mejora social, moral y material”. La incipiente actividad gremial buscaba una activa propaganda para inculcar a la mujer a la lucha, para aumentar el caudal de sus conocimientos y secundar al hombre en la lucha por su emancipación.

El debate acerca de la instrucción de las mujeres era clave y tenía larga data. Hemos planteado que la inequidad de género es un problema cultural y que una de las causas que no ha permitido superarla es el relevamiento femenino de la instrucción. En la práctica, el relevamiento

histórico demuestra que recibían menos educación y había situaciones laborales específicas, como el acoso sexual, las rebajas salariales y la impronta que importaba compaginar las obligaciones familiares con las laborales, que no constituía un imperativo para los varones. Para esa época una militante escribía en la sección La Obrera Textil del periódico gremial: “A las mujeres que vamos diariamente a ganar nuestro sustento y ayudar a nuestra familia, se nos crea, a la mayoría, una situación insostenible: salimos agobiadas de los talleres y fábricas para encontrarnos con los enormes problemas del hogar”. Se planteaba el gran desafío del género femenino de compaginar los débitos laborales con los familiares. La perspectiva de género aparecía incipiente en el seno de los gremios, ya que estaban dirigidos por varones y esto generaba una forma de representación subordinada para las mujeres que reclamaban un lugar en la discusión y en la toma de decisiones. Sin embargo, formar parte de una comisión femenina sindical, importaba horas dedicadas a visitar las casas de las trabajadoras, realizar reuniones y discutir problemas y ello colisionaba con ese deber moral de las mujeres de constituir el pilar y sostén espiritual de la familia y que les imponía permanecer en el ámbito del hogar. El trabajo femenino extradoméstico y el realizado en el hogar por un salario fueron debates sobre la cuestión laboral desde principios del siglo XX, aunque ya desde fines del siglo XIX los trabajadores organizados reclamaron establecer igual salario por igual trabajo y plantearon la prohibición del trabajo femenino, sobre todo si constituía un peligro para la maternidad y la moral. Debemos reconocer que el ingreso de las mujeres al mundo laboral fue visto por diferentes referentes políticos y sociales e incluso por algunas protagonistas, como un elemento perturbador, disgregador y degenerador de la vida familiar y social, en tanto culturalmente estaba arraigada la idea de que el destino social y moral de la mujer estaba vinculado con el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

Desde las primeras décadas del siglo XX, el Comité Internacional Obrero reclamó la prohibición del trabajo de las mujeres. La eliminación de la desigualdad salarial fue otro tema incorporado a las agendas de debate, porque era considerada una competencia para los trabajadores varones y disminuía su salario. El examen de los periódicos gremiales de la época muestra tres tópicos vinculados con la intervención gremial sobre el trabajo femenino: prohibición total o parcial del trabajo extradoméstico para las mujeres; defensa de la consigna “igual salario por igual trabajo” y la reglamentación del trabajo femenino. El Partido Socialista consideraba que todos los ciudadanos nacían libres e iguales y formulaban una noción de ciudadanía universal que no excluía a las mujeres. El Catolicismo, por

su parte, preocupado por las cuestiones sociales, centró su lucha en la organización de las mujeres que trabajaban fuera del hogar, en brindarles trabajo y alojamiento, cuidarlas moralmente y habituarlas al ahorro, a través del Hogar y Asociación de Domésticas, de la Liga de Protección de las Jóvenes. Un grupo de mujeres aristocráticas, orientadas por el Presbítero Gustavo J. Franceschi, conformaron un centro de estudios de sociología y economía cristiana. Al amparo de este movimiento, se formaron el Sindicato Católico de Empleadas (1917), el Sindicato Católico de la Aguja (1918) y el Sindicato Católico de Obreras de Nueva Pompeya (1918). Cuidar, proteger, educar moral y religiosamente a la mujer fueron los objetivos de los movimientos cristianos, pero a principios del siglo esas prácticas estaban más asociadas a la caridad que tenía como propia la esfera familiar y privada que con la moderna concepción de ciudadanía civil, política y social. Hemos señalado que el médico Biale Massé analizó la cuestión social y en particular, la situación laboral de las mujeres. Expresaba que criolla era soberana del hogar y tenía una facultad de adaptación realmente extraordinaria y descollaba en los oficios femeninos. Para la mujer estaban reservadas algunas tareas y tanto la biología como la noción de naturaleza femenina, justificaban socialmente la atribución de determinados trabajos y remuneraciones. Históricamente, la naturaleza de la mujer era el hogar, pero la realidad social y económica la “condenaba” al trabajo, como un sacrificio al que estaba dispuesta por su amado, familia e hijos. Los informes de Biale Massé, junto con los aportes de Gabriela de Coni fueron la base del proyecto de Código de Trabajo, que no prosperó y que trataba, entre otros, el tema clave de la jornada laboral de ocho horas. Establecía además el descanso de 20 días antes del parto y cuarenta días posteriores y se les reconocía el derecho a percibir su salario. Prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, la realización de tareas en establecimientos insalubres, la manipulación de tabaco para las mujeres casadas, establecía el peso del material que podían transportar y la prohibición de que las jóvenes de 14 a 16 años fueran ocupadas en la desecación, pulverización, picado y cortado de hebras de tabaco, así como en el baño de las cerillas en las fábricas de fósforos. La protección de la madre, se encontraba en la base de la propuesta del Código. Desde algunos sectores socialistas, se alzaba la lucha por la protección legislativa de las mujeres obreras. Alfredo Palacios arengaba “Id, señores diputados, a las puertas de las fábricas ¡Ved salir a las obreras, niñas enfermizas, los ojos sin vida, el cutis pálido y sin encanto...! ¡La obrerita recién entrada a la pubertad, que deforma su organismo, que altera las más serias funciones de su vida, que no podrá concentrarse en buenas condiciones para ejercer la más noble, la más elevada función de la mujer, la maternidad.

Embarazada, irá al taller; seguirá trabajando hasta el momento crítico y después de haber lanzado al mundo un ser, volverá a la eterna labor agobiante. Y en tanto, de una madre cuyo organismo está deformado, no es posible esperar sino seres de inferioridad física, raquíuticos tal vez, contingente desgraciado para los asilos y los hospitales. Y bien sabemos, que la grandeza de un país, depende en mucha parte de la fortaleza de sus hijos...!”. El discurso, casi melodramático, sustentaba la reivindicación de la mujer sobre la base de la protección de la maternidad, como pilar de la grandeza social y política. Las entidades patronales se opusieron a la reglamentación del trabajo femenino e infantil y la Unión Industrial Argentina encabezó las protestas del sector. Se opusieron a la reducción de la jornada laboral a 6 horas para los menores de 16 años y las mujeres de 18 años porque “resultaban exageradamente restrictivas y perjudicarán a los mismos a quienes se quiere favorecer, imposibilitando el funcionamiento de las industrias que les proporcionan los medios de vida”.

Para el año 1907 se aprobó con modificaciones la ley 5291 que establecía que los dueños y administradores de fábricas y talleres estaban obligados a organizar el trabajo resguardando la salud y la moral de las mujeres (art. 6), jornada laboral de 8 horas para los menores de 16 años (Capítulo II, art. 9.1), que incluye también a las niñas; prohibición de trabajar en industrias peligrosas e insalubres (Capítulo II, art. 9); descanso de dos horas al mediodía (Capítulo III, art. 9.3); prohibición de trabajo nocturno (Capítulo III, art. 9.6) ; permiso de 15 minutos cada dos horas para amamantar a sus hijos, sin computarse en el tiempo de descanso (Capítulo III, art. 9.8) y reconocía las prerrogativas de las obreras a no concurrir a las fábricas o talleres hasta los treinta días siguientes al parto, reservándoles el puesto de trabajo (Capítulo III, art. 9.2). La ley tuvo validez general en la Capital Federal y territorios nacionales y fue restringida en las provincias y en los años siguientes abundaron denuncias sobre su incumplimiento. En el mismo año, se creó el Departamento Nacional del Trabajo (DNT) con la finalidad de encontrar mecanismos para encauzar las relaciones conflictivas entre capital y trabajo, sobre todo a partir del incremento de la conflictividad expresada en huelgas, ya que se entendió que la cuestión laboral y social no podía seguir atendiéndose como un simple caso de policía. El trabajo femenino constituyó una preocupación del DNT desde su creación. La protección de la mujer obrera integró el conjunto de acciones destinadas a vigilar el cumplimiento de la ley a partir de 1907, abordó el tema del trabajo a domicilio ya que las mujeres, como hemos analizado, realizaban mayoritariamente este tipo de tareas que no estaban contempladas en la legislación laboral y bregó por la

participación laboral femenina y sus condiciones de trabajo, sobre todo en la rama textil. Se trató de un momento histórico en el que el trabajo y la resolución de los conflictos obreros comenzaron a ser vistos como un problema público. Las autoridades señalaban que “si las leyes del trabajo han de ser realidad, es preciso que su cumplimiento, vigilancia e inspección, sean funciones de neto y exclusivo resorte del Departamento Nacional del Trabajo, cuya principal misión debe ser velar por su ejecución”. Sin embargo, fue necesario acudir a la colaboración de otros organismos de gobierno y asociaciones civiles o mixtas, en particular, las femeninas: el Departamento Nacional de Higiene, el Consejo Nacional de Educación, el Patronato de la Infancia, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y la Jefatura de la Policía. Controlar, estudiar y divulgar a través de sus publicaciones y eventualmente sancionar, fueron los objetivos de la Dirección. Celia Lapalma de Emery, inspectora honoraria de la Dirección, resaltaba cómo se había ido afianzando el rol de proveedor de los trabajadores varones y la noción de necesidad como fundamento para la integración de las mujeres al trabajo asalariado en el mercado. El mejoramiento de las condiciones de trabajo de los varones era fundamental para que la mujer no tuviera la obligación de ayudarlo. Había aquí una mirada del trabajo femenino como complementario, como ayuda del masculino, que volvía a colocar a la mujer en una situación de subordinación, puesto que su subsistencia dependía de la capacidad del varón para garantizar que las mujeres velaran por sus hogares. Lamentablemente, la noción de complementariedad y subordinación, se fue consolidando hasta convertirse en un rasgo de larga duración para referir al trabajo femenino. La incursión de la mujer en los ámbitos laborales no apuntaba entonces a su progreso o manutención personal, y se manifestaba como un irremediable destino para colaborar con su pareja a la subsistencia familiar. En el marco del Congreso ordinario de la CGT realizado en Buenos Aires, entre los días 14 y 16 de julio de 1939, el dirigente gremial José Peter decía: “y cuando el salario del marido o del padre no alcanza ni siquiera para seguir vegetando, debe la mujer o el hijo intercalarse en el engranaje inexorable del estándar. La lleva a deformarse físicamente, a poner en peligro la existencia y la salud de sus futuros hijos, a transformarse, pese a su condición de mujer, en una piltrafa humana para que vaya, más oro, siempre más oro, al extranjero.... Todo eso a pesar de existir una ley de protección a las mujeres y a los menores. Así los hombres en el trabajo son lentamente desplazados y rebajado su nivel de salarios y condiciones, con mano de obra barata y fácilmente manejable...”. Trágico destino el de las mujeres trabajadoras. La biología como base para establecer las diferencias entre el trabajo

masculino y el femenino ha tenido a lo largo de la historia una doble función. Por un lado, reforzaba la situación de inferioridad y la discriminación ocupacional y salarial de las mujeres, pero por el otro, les permitía construir una experiencia de reclamos y protestas en torno a lo que entendían constituían legítimos derechos¹⁶⁵. Las malas condiciones de trabajo y su impacto en la salud de las trabajadoras fue una constante en los debates sindicales y en las denuncias de los más reconocidos periódicos gremiales. En el de los textiles, una de sus dirigentes Dora Genkin, criticó duramente el Congreso de Sociología y Medicina Laboral de 1939, porque no había representación obrera y estaba integrado por empresarios industriales que no sólo violaban las leyes sobre indemnización por enfermedad sino que tampoco respetaban las mínimas condiciones de higiene. Y agregó “Como mujer hubiera deseado que se realizara el verdadero Congreso adonde participaran patrones y obreros; donde se sentaran las bases de una colaboración a fin de armonizar el trabajo con la ciencia”.

A lo largo de la historia las mujeres han promovido la destrucción de las barreras culturalmente dominadas por los hombres y de las estructuras de pensamiento que se mantuvieron durante mucho tiempo y que persisten, en mayor o menor medida, aún en nuestros días. La histórica diversificación de las trayectorias de vida entre hombres y mujeres, se debió también a las transformaciones de la institución familiar y de las relaciones de sexo, el incremento de la tasa de actividad femenina, los divorcios y las familias monoparentales.

Las transferencias domésticas que corresponden a la relación tradicional “hombre activo – ama de casa”, tendieron a disminuir y se verificaron transferencias intergeneracionales¹⁶⁶. No obstante estos esfuerzos, las situaciones de discriminación contra la mujer persistieron y si bien, en la actualidad, restan escasos resabios en las normas, lo cierto es que aún persisten en los hechos y se expresan, entre otros, como violencia de género.

4. A modo de reflexión final

La inequidad es un comportamiento arraigado en la naturaleza humana y el funcionamiento de las instituciones. Siempre ha formado parte de las

¹⁶⁵ Lobato, M. Z., *ob. cit.*

¹⁶⁶ Gautie J., *Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo*, Documentos para el seminario “Mercados de trabajo, políticas de empleo y protección social”, Bs.As., 2004.

comunidades, en todas las épocas históricas. No es un fenómeno estático, pues se expresa en diversas formas y ámbitos y por ello, la discriminación basada en el género, no es fácil de erradicar.

Consideramos que las formas graves y persistentes de discriminación, en particular, en el mundo laboral, contribuyen a agudizar la pobreza y la exclusión social. Los prejuicios fundados en el género suelen primar sobre la capacidad de las personas y sus reales aspiraciones. Las penurias son dolorosas para las mujeres pobres, ya que sufren discriminación múltiple, ya que no sólo están sumidas en la pobreza sino porque pertenecen a una “minoría” de género.

Las medidas especiales de carácter temporal, como las políticas de acción positiva o afirmativa, pueden acelerar el progreso de la equidad de género. La igualdad en el lugar de trabajo es responsabilidad primordial del Estado, si bien la negociación colectiva y los actores e instituciones no estatales, como organizaciones de empleadores y trabajadores, desempeñan un papel igualmente decisivo. Con la reestructuración económica y la competitividad que se registran a nivel global, los problemas de desigualdad en los ámbitos laborales resultan más afectados por la evolución de los mercados.

A nivel interno, la negociación y, en particular, el convenio colectivo de trabajo, constituye una herramienta útil para la promoción de la equidad de género laboral, ya que contiene reglas que provienen de un acuerdo de voluntades colectivas, que tienden a ser cumplidas por aquellos que integran el ámbito territorial y personal de actuación. El dinamismo que caracteriza la concertación colectiva, permite adaptar las disposiciones a la naturaleza propia de cada actividad y supera la estática tendencia de las normas legales de origen estatal, admitiendo mayor flexibilidad para la aplicación temporal de sus cláusulas. La negociación colectiva, en cuanto actividad que compromete a trabajadores y empleadores, constituye un ámbito privilegiado de debate y concertación entre los sujetos involucrados (discriminadores, mujeres discriminadas y quienes obtienen beneficios de este trato), acerca de las causas, consecuencias y corrección de las relaciones inequitativas. La participación proporcional de mujeres en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, permitirá que el género femenino esté presente en la mesa de debate, consustanciado con sus necesidades, carencias y aptitudes. Es beneficiosa la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que contengan acciones concretas orientadas a la eliminación del trato desigual por motivación del género. La licencia por nacimiento compartida entre ambos padres, por ejemplo, conciliaría las responsabilidades familiares, que constituye uno de los principales motivantes del relegamiento de la

mujer en todos los ámbitos¹⁶⁷. Ello desalienta la deserción laboral femenina, ya que mientras ellas retornan a sus puestos de trabajo, será el padre –y no un tercero– quien cuidará a su hijo.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden impulsar actividades en el lugar de trabajo, por separado o en el marco de una cooperación tripartita. Al participar en la formulación de políticas sociales y de empleo, estos interlocutores sociales pueden contribuir a definir mecanismos que aseguren la nivelación de las reglas de juego, posibilitando que los trabajadores, sin distinción de género, tengan las mismas oportunidades de progreso laboral.

Los estereotipos sobre hombres y mujeres en el trabajo, constituyen un factor importante en la persistencia de las distintas expresiones de inequidad de género y no obstante la mejoría de los indicadores relativos a la inserción laboral femenina, estas “imágenes de género” que tienen a desvalorizar a la mujer trabajadora, permanecen aún en nuestros días. Los costos monetarios directos para el empleador, asociados a la protección de la maternidad y al cuidado infantil, son reducidos y, desde esta perspectiva, la discriminación de la mujer por esta motivación, carece hasta de justificación financiera. Es necesario plantear estrategias de recursos humanos en el seno de las empresas, incorporando la promoción de mecanismos que permitan la conciliación de la vida laboral, doméstica y familiar de los géneros. La apertura de guarderías fiables a precios razonables, constituye un factor decisivo para el aumento de la participación de la fuerza de trabajo femenina y la conciliación entre el trabajo remunerado y las obligaciones familiares para hombres y mujeres. Este esfuerzo, ciertamente, debería ser apoyado por las organizaciones sindicales, con la finalidad de contribuir a superar las tensiones entre trabajo y vida familiar.

La educación y la equidad de género se reconocen como derechos humanos fundamentales. El empoderamiento de las niñas a través de la educación es un argumento convincente desde la perspectiva de la eficiencia económica, pues el potencial de las mujeres como agentes claves del desarrollo, depende de su acceso a la educación. Las economías y las sociedades se benefician de la participación de las mujeres por lo que los mercados de trabajo, que muchas veces se rigen por prejuicios de género, serían mecanismos de transmisión fundamentales de distribución de beneficios del crecimiento, a favor de los grupos o minorías desfavorecidas.

Lograr el objetivo de la equidad de género en el mundo del trabajo,

¹⁶⁷ Ver el caso de Islandia.

importa también que la mujer no sea relegada de los aprendizajes, de la formación y del reconocimiento de sus calificaciones adquiridas, aún de modo informal. La promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la educación, permitirá su inserción en los mercados laborales y su aporte al desarrollo productivo.

El hecho de que la inequidad de género no haya desaparecido del mundo del trabajo muestra que, en muchos casos, ha faltado compromiso político y en otros contextos, ha obedecido a cierta laxitud en materia jurídica, si bien la causa fundamental sigue siendo, a nuestro criterio, la actitud social. Las políticas y los programas de desarrollo deben desafiar los estereotipos relativos a los roles de género que se han vuelto sistémicos en los patrones sociales, las estructuras institucionales y las construcciones jurídicas en los lugares de trabajo.

Simone de Beauvoir afirmaba que “es a partir del trabajo que la mujer puede en gran parte superar la distancia que la separa del hombre; es sólo el trabajo que puede garantizarle una libertad concreta...un mundo donde los hombres y las mujeres serían iguales es fácil de imaginar pues es exactamente lo que había prometido la revolución soviética; las mujeres educadas y formadas exactamente igual como los hombres trabajarían en las mismas condiciones y por los mismos salarios”¹⁶⁸.

A modo de reflexión final señalamos, citando a Zabala de González¹⁶⁹, que la igualdad en esencia es compatible con la diversidad en existencia, porque no entraña uniformidad; la igualdad no elimina, sino que exalta las diferencias entre los sujetos, la identidad de cada cual. La injusticia de la discriminación se aprehende cuando se coloca a la persona en una situación de inferioridad, lesiva de su dignidad. Por ello, la humanidad, debería comprender, finalmente, que distinto o distinta, no significa inferior.

4. Bibliografía

Supiot, A. (coordinador), *Trabajo y Empleo, transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Ed. Tirant Lo Blanc, Valencia, 1998, 248 y ss.

Bethell, L., *Historia de América Latina*, IV, Cambridge University Press, Ed. Crítica, Barcelona, 1990, 109.

De Beauvoir, S., *Le deuxième sexe I*, Folio Essais, edición de abril de 2003.

¹⁶⁸ De Beauvoir, S., “Le deuxième sexe I”, Folio Essais, edición de abril de 2003.

¹⁶⁹ Zabala de González, “Daños derivados de discriminaciones injustas”, en Kemelmajer de Carlucci, A., (dir.) y Parellada C. (coord.), *Derecho de daños*, segunda parte, 136.

- Hernández Martínez, R., *La mujer en la antigüedad*, Depto. de Latín, Griego y Cultura Clásica.
- III Jornadas de Historia de la Ciudad de Buenos Aires, “El trabajo en Buenos Aires”, *Algunos aportes del teatro nacional para su análisis*, Perla Zayas de Lima, Ed. Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires, Bs.As., 1998, 462 y ss.
- Gautie, J., *Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo*, Documentos para el seminario “Mercados de trabajo, políticas de empleo y protección social”, Bs.As., 2004.
- Newell, M., *La sonrisa de la Mona Lisa*, 2003.
- Mallo, C., *Estancia y sociedad en la pampa 1740-1820*, Ed. Biblos, Bs.As., 1995, 165.
- Mayo, C., *Estancia y sociedad en la pampa*, Ed. Biblos, Bs.As., 1995, 165 y ss.
- Nicholson, L., *Gender & History*, Columbia University Press, 1986.
- Pérez Gallart, S., *Comisión La Mujer y sus Derechos*, Asamblea Permanente por los Derechos Humanos, p. 10.
- Pucciarello, M. B., “La mujer y el mundo del trabajo desde la época de la conquista”, *Derecho del Trabajo*, diciembre 2006, 1773.
- Rubin, G., *El tráfico de mujeres. Nota sobre la economía política del sexo*, Ensayo, 1975.
- Sánchez Romero, M., *Maternidad y Prehistoria: prácticas de reproducción, relación y socialización*, Museo de Prehistoria de Valencia.
- Sánchez Romero, M. y Auxilio Moreno, O., *Mujeres y producción metalúrgica en la Prehistoria: el caso de Peñalosa (Baños de Encina, Jaén)*, Departamento de Prehistoria y Arqueología, Universidad de Granada.
- Scott, J. W., “Womens history: The modern period”, en *Past and Present*, 101, 1983, 141-157.
- Stoller, Robert, *Sex and Gender*, 1968.
- Zabala de González, “Daños derivados de discriminaciones injustas”, *Derecho de daños*, segunda parte, Kemelmajer de Carlucci, A. (dir.) y Parellada, C. (coord.), 136.
- Zaida Lobato, M., *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Ensayo histórico, Ed. Edhasa, 2007.

L'intelligenza collaborativa, por Marco Minghetti* *Una reseña***

Un libro que se lee de una sentada (*L'intelligenza collaborativa*, Marco Minghetti). Una mina de información, sugerencias y propuestas que no pueden ser confiadas únicamente a la "buena voluntad" de la clase dirigente de las empresas italianas. A los muchos administradores y gerentes de la dirección del personal todavía confundidos – para usar la feliz imagen propuesta por el Autor – por la revolución copernicana que está en marcha, pero sin duda muy conscientes de la urgencia de abandonar los viejos modelos administrativos y de organización heredados del *scientific management*. En el país del codiciado “trabajo fijo”, de las “estabilizaciones *ope legis*” y de “san Precario”, la lectura del buen volumen de Marco Minghetti sería lo primero que debería recomendarse a los responsables políticos que, a todos los niveles, incluidos a los sindicales, bloquean la acción de las empresas comprimiendo en un conservadurismo nocivo, ahora más que en el pasado, el dinamismo íntimo y las perspectivas de crecimiento. Y luego también a los muchos jóvenes, desalentados por el pésimo funcionamiento de nuestro mercado de trabajo. Un ejército de practicantes, trabajadores a proyecto, atípicos y temporales colocados al margen de las trayectorias profesionales en las empresas y que en cambio bien podrían representar la linfa vital para reanimar, en términos de innovación y conocimiento, un sistema productivo como el italiano en fase de un evidente descenso. La lectura de las páginas de Minghetti representa, para todos ellos, un saludable cambio de perspectiva que ayudaría a comprender la inutilidad de un debate

* Este artículo es la reseña al volumen Marco Minghetti, *L'intelligenza collaborativa*, Egea, 2013.

** Traducción del italiano al español realizada por Alma Elena Rueda Rodríguez.

político y sindical que por demasiado tiempo se ha centrado en la controversia estéril «estabilidad vs la flexibilidad», donde por flexibilidad se entiende, por la mayoría, un equivalente nominalista de la precariedad. Porque el mundo del trabajo ha cambiado hasta el punto – y cambiará aún más en los próximos años – de poner definitivamente en discusión los modelos tradicionales de organización del trabajo centrados en los conceptos de jerarquía, poder y control, y con éstos, el paradigma normativo de subordinación, situado en la base de los procesos legales y contractuales de reglamentación de las relaciones de trabajo.

Bienvenida sea, por lo tanto, la teorización de un nuevo modo de «hacer empresa» y, en consecuencia, de trabajar. Bienvenida sea también la imagen de la *social organization* y, con ella, la idea de un modelo de organización del trabajo que permita a un gran número de personas colaborar colectivamente a la valorización de las reservas individuales de competencia, talento, creatividad y energía. Sin embargo, esto no será posible hasta cuando el Legislador, y antes el sistema de relaciones de trabajo italiano, no sabrán superar los viejos sistemas de calificación y clasificación del personal y con ello las declaratorias contractuales que, hoy más que en el pasado, representan jaulas que comprimen la contribución individual y la creatividad de cada individuo en los procesos de producción y el intercambio de bienes o servicios. Las reglas de trabajo todavía no comprenden la dimensión global y la irreversibilidad de las transformaciones que estamos viviendo. No es sólo la centralidad del consumidor, de la que ninguna empresa tiene más el monopolio, a hacer inadecuados los esquemas contractuales rígidos. Y no es sólo la innovación tecnológica continua que convierte rápidamente en obsoletas a las instalaciones, a los centros de producción y a las competencias de los trabajadores. Producciones siempre más precisas, con el uso de tecnologías cuya introducción implica una continua actualización de los trabajadores y el cuidado de numerosas variables, que requieren el desarrollo de nuevas y sofisticadas habilidades, responsabilidades y actitudes profesionales incluso en las funciones de los obreros y la aparición de una inteligencia colaborativa a proyección "colectiva" que sola puede interpretar y gestionar la complejidad del post-moderno.

La empresa 2.0 necesita de competencias profesionales, actitudes mentales y sensibilidades relacionales que, más aún que por el marco legal, son frenados por nuestro sistema actual de educación y de formación, que no prepara a los jóvenes a desarrollar de modo creativo (pero con método y disciplina) las actitudes que pueden tener

naturalmente por una mayor familiarización con las nuevas tecnologías y las redes sociales. Ciertamente es que las nuevas tecnologías están aumentando y sin minimizar la importancia de las personas y, por tanto, su capacidad comunicativa y de relación con sus compañeros, clientes y proveedores.

Todo este cambio crea condiciones de singularidad en las empresas y, algo que no ha sucedido todavía en Italia, en las pertinentes estructuras reglamentarias. Los procesos de producción determinan, gradualmente, ciclos de producción independientes, con características siempre diversas por naturaleza y duración del tratamiento, tiempo de ejecución, calidad y habilidades de las personas que participan. Aumenta la importancia estratégica de las personas en el gobierno y en la implementación de los procesos de producción que tienen corta o cortísima duración. Que imponen, para cada componente de la empresa, una continua adaptación y actualización profesional, relacional e incluso cultural.

Los cambios de la época en la que estamos viviendo ya no pueden ser gobernados a través de los cánones tradicionales del derecho del trabajo de matriz fordista y estatutaria, con relaciones estáticas y de rígida subordinación jerárquica dentro de una empresa organizada en línea vertical. El aumento de la importancia de las habilidades, de las actitudes y de las motivaciones de las personas cambia los modelos de organización y gestión de los recursos humanos. El valor y la calidad del trabajo dependen, en creciente medida, de las competencias y de la autonomía de cada colaborador, más que de una estricta estructura regulatoria, predeterminada por las leyes y los contratos colectivos de trabajo nacionales, que enjaula y comprime el dinamismo del mundo de trabajo que cambia incesantemente. Hay que decir que las proyecciones para el 2020 predicen para Italia – la Italia Meridional e Insular en particular – una situación de gran dificultad, en el contexto internacional, con respecto a las tendencias demográficas, de empleo y de crecimiento. Se espera una carencia fuerte de competencias elevadas e intermedias vinculadas a nuevos trabajos, agravada por un persistente desajuste entre la oferta formativa y los requerimientos de las empresas. El equilibrio ya precario del mercado laboral y del sistema de seguridad social serán, en medida creciente, cuestionados debido al envejecimiento de la población y a los desequilibrios territoriales que producirán, también en los próximos años, un aumento de la presión migratoria y una progresiva urbanización. Si no se introducen correctivos, no tanto y no sólo a nivel legislativo, sino también cambiando los modelos de organización y de gestión de la empresa,

cierto que no vamos a detener la historia y el desarrollo de la economía a nivel global, pero ciertamente seremos los únicos responsables de la progresiva decadencia de nuestro País.

Particularmente útiles, en esta perspectiva, resultan ser las líneas de acción propuestas por Marco Minghetti, que invitan a los administradores y directores del personal a un acto de coraje: aquello de perder definitivamente el control de la propia organización, pero sabiendo conservar, de la misma, la guía.

Michele Tiraboschi***

*** Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia).

**Condiciones de trabajo y seguridad social,
por Gabriela Mendizábal, Alfredo
Sánchez-Castañeda, et. al. (coord).
*Una reseña****

El libro *Condiciones de trabajo y seguridad social* coordinado por los doctores en derecho Gabriela Mendizábal Bermúdez, Alfredo Sánchez-Castañeda y Patricia Kurczyn Villalobos recopila una serie de artículos de diversos autores que describen el panorama de la seguridad social y de las condiciones de trabajo desde diferentes perspectivas.

Se divide el libro en cuatro grandes apartados que describen desde diferentes perspectivas la importancia de las condiciones de trabajo así como las condiciones de seguridad y protección social. La obra representa un análisis de legislación comparada que pretende aportar soluciones a los retos que enfrenta el derecho del trabajo y la seguridad social hoy en día.

La primera parte de la obra denominada *La extensión de la seguridad social* contiene cinco artículos que muestran un panorama actual de la seguridad social en América Latina, los retos que enfrenta y su necesaria reformulación para que ésta tenga un mayor alcance en la sociedad. Dentro de los cinco artículos podemos señalar el artículo del Dr. Alfredo Sánchez-Castañeda, investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, intitulado *La reformulación de los paradigmas: la reforma a la seguridad social y la creación del Instituto Mexicano de Protección Social*. El artículo pone de manifiesto que si bien se han instaurado varios programas de atención a la seguridad social a nivel federal y estatal, éstos siguen sin ser universales e insuficientes en recursos económicos para tener una mayor cobertura y capacidad de atención a la sociedad. Los retos de la seguridad

* Este artículo es la reseña al volumen Mendizábal, G., Sánchez-Castañeda, A., et.al, (coord.), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, 2012, p. 363.

social en México se encaminan en tres vertientes, según el Dr. Sánchez-Castañeda: el problema crónico de financiamiento, la falta de uniformidad de las prestaciones y las limitaciones en los fondos de pensiones. Anudado a ello se encuentran las problemáticas que enfrenta la protección social: deficiente cobertura, manejos estatales irregulares, fideicomisos de administración que quizá no son el mejor modelo en cuanto a transparencia y rendición de cuentas y una deficiente infraestructura.

En México se han desarrollado sistemas de seguridad social que lejos de conjuntarse con los sistemas de protección social, se han ido segmentando. Para esta problemática el autor acuña la idea de crear un Instituto Mexicano de Protección Social que constituirá un ente institucional, concentrado, eficiente y con una idea rectora y coherente de protección social universal para todos los mexicanos que no puedan acceder al sistema IMSS o ISSSTE. De tal manera como lo señala en su artículo "nuestro país contaría con una institución, el IMSS, destinada a la población derechohabiente, y otra, destinada a la población no derechohabiente: el Instituto Mexicano de Protección Social".

La segunda parte del libro, *Trabajo y género*, describe en cuatro artículos las condiciones de trabajo que enfrentan tanto hombres como mujeres tanto en los países europeos como en México, condiciones laborales que muestran discriminación y falta de protección a la mujer. La mujer sigue siendo vulnerable en el campo.

Del segundo apartado del libro, podemos destacar el artículo del Dr. Felipe Carrasco Fernández, profesor de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, intitulado *Discriminación laboral por motivos de género*, en dicho artículo el Dr. Carrasco nos presenta una investigación respecto al concepto discriminación en relación con la situación en el trabajo de la mujer y su protección legislativa tanto nacional como en los convenios internacionales.

Para el autor la feminización de los mercados laborales no se ha traducido en el respeto de sus derechos laborales ni ha significado la desaparición de las condiciones de trabajo precarias y discriminatorias hacia la mujer. En el marco jurídico nacional existen varios ordenamientos legislativos que promueven la no discriminación y la igualdad entre las personas, pero a pesar de su existencia, en el país las acciones y políticas del Estado mexicano no han sido suficientes para garantizar la aplicación de los mismos.

El autor en comentario no deja de lado el estudio comparado de la en América Latina respecto a las disposiciones relativas para evitar la discriminación laboral por motivos de sexo o género y con ello hacer ver que México necesita adecuar su legislación laboral a los convenios y/o

convenciones internacionales relativas a la no discriminación laboral y a la discriminación labor por motivos de género. Logrando con ello una vinculación a las convenciones y recomendaciones internacionales realizadas por el Comité de la CEDAW, y con ello lograr que los instrumentos jurídicos mexicanos e internacionales ratificados por el país se pongan en práctica. También el autor nos señala que la no ratificación del Convenio 183 de la OIT, genera una causa de discriminación laboral por motivo de género. Con relación a la CEDAW, es importante que se reconozca que la legislación laboral mexicana no contempla disposiciones para la aplicabilidad de la Convención contra la discriminación de la mujer.

La tercera parte del libro, denominada *Mecanismos de protección y trabajo* integrada por cinco artículos, nos muestra la necesidad cambiar las condiciones de trabajo, así como la necesidad de nuevas mecanismos de protección para los derechos laborales y de seguridad.

En este apartado podemos mencionar el artículo de la Dra. Gabriela Mendizábal y la Dra. Zoraida García, ambas profesoras de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, intitulado *El acoso laboral y la seguridad social México-España*. En dicho artículo las autoras hacen hincapié en la presencia del fenómeno del acoso en el ámbito laboral, también conocido como *mobbing*, el cual genera consecuencias graves en la víctima, tanto físicas como psíquicas que hacen del ambiente de trabajo, un lugar de peligro y riesgo.

Existen según las autoras diferentes tipos de acoso. Dependiendo de su tipo se puede evitar o tomar medidas de protección. Así mismo, señalan las autoras que dependiendo del contexto laboral pueden surgir un sin número de formas y actos valorables como acoso. En el artículo se hace un estudio comparado de la normatividad laboral aplicable tanto en México como en España.

En el caso mexicano a pesar de que existe normatividad aplicable para al acoso laboral, aún no se ha evaluado profundamente ni se ha tomado conciencia de las consecuencias que apareja este fenómeno, que pudiesen derivarse en algún momento en enfermedades que deberá atender la seguridad social del trabajador.

En España no se cuenta con un marco jurídico específico para "nombrar" en las leyes al acoso laboral como tal, pero si existen mecanismos de prevención y protección a toda víctima de acoso, y a su vez dichos mecanismos son realmente aplicables cuando hay *mobbing*.

Si bien el artículo señala varias aproximaciones en la legislación mexicana de hacer justicia a las víctimas de *mobbing*, se requiere de mecanismos legales específicos para que la justicia sea más pronta y expedita, y que las

autoridades le den solución a la problemática, no tan sólo en el marco jurídico, sino también en lo social adoptando medidas de prevención al acoso.

Finalmente, el último apartado de la obra, *Trabajo decente y seguridad social*, se refiere a la necesidad de alcanzar en el medio ambiente laboral condiciones dignas de trabajo y llegar con ello a lo que ha nombrado la OIT como trabajo decente. Dicho análisis se desarrolla en dos artículos.

El artículo intitulado *Trabajo decente y seguridad social* de la Dra. Martha Monsalve, quien es profesora en la Universidad La Gran Colombia, señala qué es lo que se debe entender por trabajo decente de acuerdo a las normas internacionales y la OIT. Entendiendo como trabajo decente aquel que cuente con un salario justo, condiciones dignas de trabajo, respeto absoluto del ser humano, además de seguridad social.

La globalización ha traído consigo grandes problemáticas tanto económicas como sociales, dentro de las que la autora destaca el crecimiento de la informalidad en el trabajo, claro ello por una causa esencial, el desempleo. Sine embargo no es el único desafío que enfrenta el trabajo decente, ya que al aumentar el desempleo y la informalidad, las cotizaciones a la seguridad social han disminuido, y las demandas de atención y protección social han aumentado.

En los países de América Latina ha ido en aumento el trabajo informal y por ello los países han tenido que adoptar acciones para contrarrestar la preocupante y precaria seguridad social que no abarca a ese sector de la población. Su incorporación a la seguridad social favorecería el trabajo decente. Sin embargo, para la autora no es una solución en su totalidad acertada, ya que encuentra contradictorio adoptar dichas acciones en un momento de crisis de la seguridad social.

El reconocimiento de "nuevas formas de trabajo en las reformas laborales tanto de Colombia como en otros sistemas jurídicos de América Latina, son para la autora nuevas formas de trabajo que no cubren los requisitos que contempla el trabajo decente. Puesto que se trata de formas atípicas de relación laboral con las cuales se busca simplemente mano de obra más barata.

Los anterior artículos comentado, son sólo algunos de los contenidos en la obra *Condiciones de trabajo y seguridad social*, Libro ambicioso que pretende aportar nuevas ideas para lograr una adecuada protección tanto en materia de seguridad social como respecto a las condiciones de trabajo.

El libro nos permite hacer la siguiente reflexión: es importante contemplar la transformación de las sociedades, para que su marco normativo atienda correcta y eficazmente sus necesidades. Dentro del pleno respeto a los derechos humanos, de lo contrario, conllevaría a una mayor violación de

las condiciones de trabajo y de seguridad social.

Adela Noemi Monroy Enriquez**

** Becaria del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Contrattare in azienda, por Gaetano Sateriale* *Una reseña***

Actualmente se discute mucho sobre la negociación de empresa. Con la crisis económica mundial están surgiendo nuevas figuras contractuales. Se habla así del bienestar en la empresa, de derogar los estándares nacionales de la ley y de los contratos, de la conciliación flexible y de la “*staffetta generazionale*”. Están éstos entre los temas más relevantes en la actualidad, que indican que la investigación, por parte de los actores de nuestro sistema de relaciones laborales, de nuevas soluciones para las nuevas necesidades.

Para comprender la magnitud del problema y las reales perspectivas de evolución es bueno, sin embargo, recordar que el tema de la negociación de empresa no es nuevo y que incluso profundiza sus raíces en el siglo pasado con el acuerdo sobre los costos laborales de 1993. No obstante, y a pesar de incentivos como la reducción de impuestos y de cotizaciones, no se puede decir que la negociación con objeto la productividad se haya efectivamente elevado. Esto se debe a que nuestro país carece de una cultura de contratación descentralizada y, sobre todo, faltan aquellos que podrían sentar las bases para la construcción de nuevas estructuras contractuales y de nuevas relaciones laborales: negociadores al nivel de la empresa y a nivel territorial con la capacidad de entender los temas críticos en el lugar de trabajo y las exigencias de los nuevos modelos de organización percibidas cada vez más por las empresas, y así ponerlas en práctica en un acuerdo.

Claro, los negociadores no nace, ni es posible convertirse en uno de ellos

* Este artículo es la reseña al volumen Gaetano Sateriale, ex alcalde de Ferrara y líder sindical del CGIL, *Contrattare in azienda*, editado en 1999 y nuevamente publicado en 2013 en la versión e-book, por la editorial Editrice Edit Coop.

** Traducción del italiano al español realizada por Alma Elena Rueda Rodríguez.

estudiando mecánicamente las "reglas del juego" de la negociación colectiva y, tampoco resulta que existan guías y manuales para iniciar provechosamente este tipo de negociación.

La única excepción a este vacío es el volumen de Gaetano Sateriale, ex alcalde de Ferrara y líder sindical del CGIL, *Contrattare in azienda*, editado en 1999 y nuevamente publicado en la versión e-book, por la editorial Editrice Edit Coop.

Además de la utilidad práctica, la lectura del manual, quizás anticuado únicamente por las referencias normativas y contractuales, pero no por la estructura conceptual y proyectual, se revela desde el inicio una grata sorpresa, considerando entre otras cosas la capacidad del autor al anticipar los problemas y los caminos que hoy en día son muy relevantes.

Lo que inmediatamente llama la atención sobre el libro *Contrattare in azienda* es que es propiamente una guía. Una guía concreta que indica los objetivos de quien se prepara para llevar a cabo una negociación sindical, advierte las posibles dificultades y revela también algunos "trucos del oficio" proporcionando consejos útiles, aunque, como señala el autor, en la práctica no se tienen las instrucciones en la mano: al final, en la empresa, así como en las mesas de negociación nacionales, no existe un conjunto de reglas a seguir, ya que en todo caso, son las situaciones concretas las que prevalecen.

Desde el punto de vista del contenido, el volumen tiene la ventaja de centrarse en la realidad de las relaciones laborales en el nivel del lugar de trabajo, el cual es siempre de menor interés, porque la política y los medios de comunicación tienen notoriamente mayor interés por la negociación, la huelga o los conflictos nacionales. Es por eso que el texto se propone ser útil al representante de base, así como también al sindicalista experto, cuando se hace frente a la negociación en la empresa, una realidad caracterizada por un conjunto de relaciones cotidianas llenas de problemas humanos y sociales, individuales y colectivos.

El sindicalista debe ser capaz de manejar estas situaciones, aunque el suyo no sea un trabajo realmente auténtico¹⁷⁰, pues, es una misión, que trae consigo una buena dosis de activismo y voluntariado, porque la suya es definitivamente una acción social, antigua y nueva, que presupone una estrecha colaboración con el empresario, a pesar de la diferencia de intereses que persiguen.

De hecho, es innegable que la relación entre los sindicatos y el empresario sea fuerte, sobretodo en vista del hecho de que, como señala Sateriale,

¹⁷⁰ Ori, M., "Lezioni di *employability*: il sindacalista, un "mestiere" empirico", *Bollettino ADAPT* de 29 abril de 2013, n. 16.

"estar del lado de los trabajadores es necesario, pero no es suficiente".

Sateriale, imaginando acompañar a las partes en la negociación, compara ésta con un viaje en el mar, en el que es fundamental conocer el destino y estar consiente de saber que siempre se está a la merced de las probables contingencias. En este viaje, la brújula del sindicato debe ser la solidaridad, que se persigue sobre todo a nivel confederal, porque contratar no es una actividad militar y el contrato colectivo no es un armisticio, sino que es la conjunción entre más sujetos: el objetivo en la negociación es convencer, no ganar, convencer a la empresa, pero al mismo tiempo a los trabajadores, de la mejores soluciones para los dos. Si es así, no se puede negar al sindicato un papel de protagonista en la definición de las relaciones entre la empresa y los trabajadores, a pesar de que haya surgido la idea, sostenida por muchos, que la expansión de la "democracia industrial" y de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, puedan tener el efecto de hacer que se pierda el sentido de la propia negociación.

En realidad, como señala el autor, la misma participación de los trabajadores en los procesos de la empresa, deriva, de todos modos, de acuerdos sindicales, es decir, la participación facilita la negociación, pero no hasta el punto de sustituirla.

Sateriale, además, enfatiza el punto de que la parte sindical deba identificar, antes de partir de viaje en ese mar, un preciso eje reivindicativo porque, de no hacerlo, dejaría el juego en las manos de la empresa. Para que esto se pueda hacer, se precisará analizar los cambios estructurales sufridos por la empresa, incluyendo, por supuesto, las inversiones y los cambios organizativos que están en curso. Además, es indispensable para el negociador conocer bien el tema sobre el cual se va tratar y el interlocutor (hay que recordar que el verbo contratar significa "tratar con"). Se deberá, por lo tanto, conocer perfectamente el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo que es de aplicación, así como la situación actual y la historia de la empresa, tal vez hablando de estos temas al interno de la representación sindical unitaria, sobretodo en la fase preparatoria de la plataforma (por ejemplo, si en esta sede se presenta que la facturación de la empresa es inferior a la media, es muy probable que la empresa esté sobreocupada, que no produzca o que no venda lo suficiente). Se necesita también conocerse a sí mismos, en el sentido de que el sindicato debe saber a quiénes representa (cuántos trabajadores a tiempo determinado, cuántos en tiempo parcial, cuántos contratados después de un cambio de contratación etc.), debe ser consciente del grado de unidad sindical, conocer el territorio, los sujetos que lo habitan y las instituciones que podrían también ayudar en la composición de un posible

litigio.

Sobre este punto Sarteriale recomienda excluir de la actividad sindical los partidos que permanecen en gran medida indiferentes a los contenidos concretos de las negociaciones, pronosticando también en este caso, esa peligrosa mezcla entre de política y sindicato que se ha traducido en la pérdida, por parte de este último, de la autonomía, de la capacidad de iniciativa y tal vez, desde el punto de vista de los jóvenes, también de un poco de credibilidad.

En definitiva, la esencia del libro de Gaetano Sateriale es que el trabajo del negociador, por cierto, requiere de habilidades técnicas y de preparación, pero también de características no codificadas, como la visión, la perspectiva y una gran capacidad de estudiar a la otra parte sin caer en juegos de poder o chantajes. Esto confirma el hecho de que, como se lee entre las líneas en *Contrattare in azienda*, detrás de una mesa sindical, no se sientan solo ensambladores de cláusulas contractuales, sino también hombres, igual que los trabajadores que representan, y con el interés de los cuales negocian con la empresa.

Serena Santagata***

*** Adapt Junior Fellow. Coordinadora de www.farecontrattazione.it

Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo, por José Luis Monereo Pérez *Una reseña**

José Luis Monereo Pérez, autor de la obra, de escasas 110 hojas, pero de una gran profundidad en su contenido, logra plantear al lector un panorama crítico, en torno a la evolución del Derecho del Trabajo. Lo hace en dos capítulos, siendo el primero un planteamiento, como él lo llama, ‘sin mascara’ del Derecho del Trabajo desde el punto de vista funcional y el segundo un detallado reflexionar sobre algunos aspectos que transforman y definen la fisonomía de la protección jurídica laboral, como lo es el carácter excepcional y especial, la autonomía y su supuesta unidad, en realidad fragmentada, del Derecho del Trabajo.

En el primer capítulo abordando el planteamiento de la función que cumple el Derecho del Trabajo en el contexto de un sistema, que denomina ‘sistema capitalista intervenido’ afirma que: es un sistema que abdica a algunos de sus postulados iniciales para garantizar su supervivencia. Así de forma sucinta, pero muy aguda, plantea la funcionalidad del Derecho del Trabajo definiendo al objeto de éste como “la regulación institucional de las relaciones sociales de producción capitalista” fundando sus alcances a todos los problemas relacionados con la adquisición y el uso de la fuerza de trabajo en el mundo del trabajo asalariado. Por lo cual es posible afirmar que éste Derecho tiene como función la gestión racionalizadora de la fuerza de trabajo ó, dicho de otra forma, facilitar el funcionamiento de la economía.

Aseverando la existencia de una dualidad de sub - funciones de éste

* Este artículo es la reseña al volumen José Luis Monereo Pérez, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo*, ISBN: 84-470-0700-6, 1996, Edit. Civitas, Madrid, 110 págs.

Derecho: la primera de protección del trabajador, por medio de sus mejores condiciones, con intervención estatal y autonomía colectiva, la segunda de conservación del sistema social establecido. En la primera es posible, como consecuencia, plantear el objeto de éste Derecho como regulador de las relaciones (individuales y colectivas) entre empleados y patrones y en la segunda al Derecho del Trabajo como reflejo jurídico de una respuesta política defensiva del capitalismo liberal, en crisis, a la acción emancipadora de la clase obrera.

En resumidas cuentas lo coloca (al Derecho del Trabajo) como un medio para encauzar el conflicto industrial, de tal modo que la institucionalización del conflicto hace posible su incorporación en el sistema establecido, que precisa el autor, de este modo se consigue un desarrollo encauzado, que no armónico, del conflicto industrial.

Enfocando, ante las anteriores afirmaciones, una justificación no sólo a la existencia del Derecho del Trabajo sino al argumento de porque justificarlo de esa manera, explicando que tiene la función estructural de insertar a la clase trabajadora en el cuadro político institucional, ya que esta clase quedo fuera del sistema establecido, en las revoluciones burguesas que definieron el sistema capitalista, afirmándose así la naturaleza, desde su nacimiento, contradictoria del Derecho del Trabajo.

El segundo capítulo sea argumenta en tres partes, tendientes a caracterizar problemáticas en la ingeniería jurídica y conceptual del Derecho del Trabajo, permitiendo mostrar así su fisonomía en el ordenamiento del Estado Social.

Avocándose en la primera parte a la explicación breve de la división de ramas y la ubicación peculiar del Derecho del Trabajo. Explicando la necesidad, en el contexto liberal, de dar énfasis a la libertad del individuo frente al Estado, en que la burguesía lucha por la supremacía del Derecho Privado por sobre el Público, siendo así el Derecho civil: la identificación del derecho privado en general y elevado a un rango de derecho común en el cual emerge un fallo al orden general de convivencia propuesto por el sistema liberal, siendo el Derecho del Trabajo primero un derecho excepcional frente a aquel y después uno especial. Por concebirse el individualismo y la propiedad privada como máxima expresión en una concepción general que necesita una excepción con un derecho de contraste, en el cual el autor enumera dos momentos: el primero no tiene fuerza expansiva por ser un Derecho asistémico, parcial y que supone una desviación a los principios y técnicas del Derecho general, más en su segundo momento se hace aconsejable una ordenación sistemática y con principios integradores que lo diferencian del ordenamiento general dando así lugar a un Derecho del Trabajo en el que tiene un centro, peculiar, de

imputación regulador del trabajo asalariado, tendiendo, ahora sí, a la expansión y reinterpretación desde sus supuestos, el cual tiene unidad intrínseca como disciplina jurídica, pero, que enfatiza el autor: es un Derecho en vías de constante diferenciación y diversificación con estatutos y regímenes laborales diversos que dificultan gradualmente la tarea homogenizadora aunado a la recesión económica que pone crisis a principios, tuitivos, como la estabilidad en el empleo.

En la segunda parte habla de las posibles razones para entender la autonomía del Derecho del Trabajo, que lo sitúan en el orden jurídico y el problema de su unidad dogmática. Señalando dos maneras para categorizar al Derecho del Trabajo:

a) en la primera caben tres posibles razones ideológicas desde: la concepción material u objetiva (en la que nombra la existencia de un centro de imputación relevante y un conjunto de normas integradas), el realismo jurídico o sociologismo jurídico y la del racionalismo (la idea de un derecho capitalista que integra a la clase obrera mediante la institucionalización del conflicto social subyacente).

b) en la segunda mediante la utilización de: un método científico- jurídico, la teoría del derecho o mejor la elaboración sistemática del derecho, estructurándose en base a tres sectores: teoría de las relaciones jurídicas de poder (teoría general del estado y el Derecho con respecto al tema de las fuentes y la consideración de la autonomía colectiva), teoría de las relaciones entre iguales (relaciones entre particulares de naturaleza patrimonial) y teoría de las relaciones de conflicto (procedimientos jurídicos de resolución pacífica de conflictos colectivos).

Concluyendo que si no se quiere caer en un rigorismo formal o un realismo jurídico, excluyendo del primero la construcción sociológica o del segundo la realidad formal, debe prevalecer un pluralismo metodológico. Que de cualquier modo nos lleva a reflexionar la autonomía del Derecho del Trabajo como particularidad esencial y su dimensión individual y colectiva, haciendo énfasis en su predominancia horizontal, siendo claro afirmar que el Derecho del Trabajo es una rama del ordenamiento jurídico general.

Con respecto a su unidad dogmática, afirmar a ésta como absoluta y propia será difícilmente demostrable, siendo, pese a ello, el método más pertinente el de la confrontación de las normas laborales con el resto del ordenamiento, para así comprobar las modalizaciones y deformaciones que en el mismo se producen por la inserción en el ordenamiento que da las fuerzas operantes del mundo del trabajo. Todas las ramas han tomado inicialmente prestadas, de ramas preexistentes, técnicas singularizadas a su propia rama, quienes se retroalimentan y enriquecen entre sí,

contribuyendo a un poli-sistema garantizado, irónicamente, en un mono-sistema constitucional, que armoniza todo el orden jurídico dictando principios unificantes, teniendo un carácter heterogéneo en la unidad, cambiando así la concepción de especialidad y ya no de excepciones a la legislación ordinaria sino de normas realizadoras de principios constitucionales, así la autonomía es fundada por tener fuentes y estar elevada a rango constitucional.

En la tercer parte se presentan a su vez dos apartados: el primero plantea que la regulación laboral ya no está en condiciones de ser garante de la unidad del sistema ordenador de la contratación laboral al existir e ir en aumento la multiplicidad de normas y cuerpos jurídicos reguladores de cuestiones laborales. Por otro lado se desconoce la frontera entre trabajo por cuenta ajena y trabajo autónomo, que va a seguir siendo en el futuro inmediato una frontera litigiosa, dando por consecuencia una disciplina fragmentada debido a su tendencia de expansión del contrato de trabajo en que se confunde con el trabajo autónomo, debiéndose a cambios operados en el sistema productivo que tienen fenómenos colaterales, como lo es el dualismo del contrato de trabajo que es regulado por el Derecho del Trabajo y la función pública que es regulada por el Derecho Administrativo, existiendo en ambos casos un trabajo profesional por cuenta ajena y dependiente respecto de un empleador, así como también la segmentación del mercado de trabajo en que el empresario decide cambiar las estructuras jurídicas o modificar su denominación (ejemplo de ello: la subcontratación) y diversificar el vínculo jurídico, siendo así un trabajo atípico que lleva a nuevas diversificaciones de regímenes laborales, sin poder distinguir ajenidad y dependencia.

En el segundo apartado de la tercera parte del capítulo dos y último del libro se expresa la diversificación de los tipos de contratación, paradójicamente, al limitarse el concepto de relación jurídica de trabajo, así la existencia de las relaciones especiales contribuyen a la pérdida de la homogeneidad del Derecho del Trabajo y al desaparecer un modelo único de contrato de trabajo surge la fragmentación y la norma jurídica tiende a diluirse y restar su efecto protector al haber hipótesis que se le escapan a la definición jurídica, como lo es la parasubordinación.

Concluyendo, el autor, que la referencia de la clase trabajadora sigue teniendo virtualidad para acotar el centro sociológico de imputación de las normas laborales y también para la comprensión y explicación de los problemas de política legislativo, reflexionando que en tanto el régimen salarial sea el dominante en el capitalismo (y no parece que vaya a dejar de serlo) el centro de imputación principal, parece, que seguirá siendo el hecho social del trabajo asalariado (el trabajo por cuenta ajena). Siendo así,

las políticas actuales parecen haber restringido la tradicional vocación expansiva del ordenamiento laboral. Proponiendo, el autor, a manera de conclusión, abogar por la homogenización social, no así la uniformidad, que proporciona y promueve el Estado social

La obra en comento, se sitúa en el ámbito de la teoría del Derecho del Trabajo y se trata de una excelente reflexión sobre una posible explicación de la existencia y del estatus actual del derecho laboral, advirtiendo, quien esto escribe, que su punto de referencia es local: España, pero no por ello deja de ser una crítica, con sus debidas diferenciaciones y matices, que pueda aplicarse a una realidad global, sobre todo en los países que se encuentran con una rígida regulación del trabajo, la cual se ha ido menoscabando con la crisis del Derecho del Trabajo como un fenómeno monolítico y unitario, planteada de forma lúcida en este libro.

José Alfonso Aparicio**

** Ayudante de Investigación del Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo