

# LA TRANSFORMACIÓN Y FUTURO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Valentin VIDAL <sup>1</sup>

## I. Breve introducción

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919 por la firma del Tratado de Versalles, comenzaron a florecer las regulaciones legislativas en el mundo del trabajo.

Si bien en nuestro país ya existían algunas leyes que regulaban el trabajo -ley 4661 del año 1905 de descanso dominical obligatorio y ley 9688 de accidentes de trabajo- sería la ley 11.544 de jornada de trabajo, sancionada en el año 1929, la que se registró como la primera en regular uno de los institutos más relevantes en el trabajo, fijando una extensión máxima al tiempo que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador para efectuar tareas.

Con el paso del tiempo se fueron reglamentando distintos institutos como ser la remuneración, los deberes y derechos de las partes (empleador-trabajador), la seguridad social, el derecho colectivo, entre otros.

Los derechos de los trabajadores y los de sus representantes serían plasmados en las distintas Constituciones Nacionales en el mundo, donde la Argentina no fue la excepción. De allí que el artículo 14 bis actual <sup>2</sup> tiene origen en la Constitución del año 1949.

---

1 Valentin Guillermo VIDAL, abogado, UBA, Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, UNTERF.

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

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representan-

La reforma del año 1957, si bien retomó las bases de la Constitución del año 1853, incorporó los derechos de los trabajadores en el artículo mencionado destacando que la Carta Magna del año 1949 los regulaba en el Capítulo III -Artículo 37 primer apartado -con mayor detalle al enumerarlos en varios incisos.

Al mismo tiempo, se verificaba en el mundo el modelo denominado “fordista” y verticalista donde todos los productos se fabricaban y producían dentro de una misma empresa. Los avances tecnológicos y el cambio en la formas de producción de los bienes y servicios hicieron y hacen que, tanto las nuevas Constituciones como las legislaciones deban dar respuesta a un radical cambio en el mundo del trabajo.

Este radical cambio viene dado por las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas -también por el posicionamiento relativo de los paradigmas ideológicos- y somete al Derecho del trabajo a duras pruebas <sup>3</sup>.

Entonces, las tercerizaciones y la diversificación de la producción en varias empresas o asociaciones de empresas (antes se hacían en una sola) hacen que los deberes de los empleadores o del Estado como empleador deban intensificarse con la finalidad de lograr una mayor y mejor protección de los derechos de los trabajadores.

En pocas palabras: el mundo del trabajo ha mutado.

Estas modificaciones que se verifican en la realidad fueron, en parte, incorporadas por la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en lo que, a mi modo de ver, es un adelanto de esta Constitución, me refiero específicamente a los convenios ratificados y las recomendaciones de la OIT (artículo 43 de la Constitución).

---

tes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

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

3 GOLDÍN, Adrián, “El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas”, Relaciones Laborales, Madrid, Año 12, N 3,8/2/96, Capítulo I, p. 36.

Es desde allí de donde se debe articular todo el Derecho del trabajo dentro del actual paradigma de los derechos humanos fundamentales.

Algunas aclaraciones sobre el concepto “trabajo”:

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental además de inalienable a todo ser humano <sup>4</sup> y como tal está protegido por las legislaciones.

Entonces, lo que hoy en día se entiende por “trabajo” es el fruto de una historia reciente, la que sitúa el intercambio comercial o económico en el núcleo de la vida social y permite “identificar el trabajo con la esencia del hombre, viendo en él, ora el medio con el que someter la materia la inteligencia, ora la realización de las relaciones del hombre consigo mismo, con los demás y con la naturaleza” <sup>5</sup>.

Incluye lo dicho, tanto al empleo público como al privado porque en estos términos los efectos se propagan a ambos tipos.

Para finalizar la introducción cabe agregar que la reforma constitucional del año 1994 al incorporar el tan reseñado artículo 75 inciso 22 elevando a nivel constitucional ciertos Tratados de Derecho Humanos fue fuente fundamental para que la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que data del año 1996, recogiera el artículo 43 mencionado *supra* y le diera vital importancia a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Así, en este trabajo, se pretende brindar alternativas posibles para asegurar los derechos de los trabajadores a nivel constitucional en un mundo que lo tiene como epicentro y donde las modificaciones legislativas no siempre tienden a incorporar el amplio espectro de las personas que trabajan.

## II. El trabajo y sus formas. Organización Internacional del Trabajo

Prosiguiendo con lo dicho, la Organización Internacional del Trabajo juega un rol fundamental en el nuevo mundo del trabajo,

---

4 CSJN: “Vizzoti, Carlos c/AMSA S.A. s/Despido”, 14/09/2004.

5 SUPLOT, Alain, “Introducción a las reflexiones sobre el Trabajo”, Revista Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, volumen 115, número 6, p. 5.

por eso es destacable la incorporación de sus recomendaciones en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ahora bien, se vislumbran cambios en las formas y modalidades de trabajo a saber: incorporación de profesionales liberales, distintas formas de empleo público, descentralizaciones productivas, igualdad de tareas y salarios entre hombres y mujeres, teletrabajo, entre otras que vienen a cambiar la típica forma empleado-empleador de la fábrica como estaba pensado el Derecho del trabajo.

Debido a estas modificaciones las legislaciones deben comenzar a receptor en Derechos laborales más amplios estas nuevas formas en las que se presenta el mundo del trabajo logrando, también, la protección del denominado trabajo gratuito o no remunerado.

Este último es fundamental para la sociedad actual, formando parte de él todos los quehaceres efectuados en el ámbito de la familia para la reproducción y mantenimiento de ésta (tareas del hogar, crianza y educación de los hijos) así como todo el trabajo llevado cabo en el ámbito público o asociativo, correspondiente a las denominadas actividades voluntarias <sup>6</sup>.

La ampliación de derechos de una futura Carta Magna o la mejor interpretación de la misma, debería ir dirigida a lograr una equiparación entre la importancia del trabajo oneroso y el gratuito.

Esto en el sentido de que tanto el hombre como la mujer vean protegidos sus derechos en la formación de la familia, extremo que en la actualidad va dirigido sólo hacia la mujer quien es la encargada generalmente del cuidado de los hijos y sólo a ella protege la legislación; por citar algunos: el período de excedencia le corresponde a la mujer, la protección contra el despido discriminatorio es para la mujer, la extensión de la licencia por maternidad es sólo para la mujer mientras el hombre tiene dos días de licencia ante el nacimiento de un hijo <sup>7</sup>.

Además, el trabajador debe seguir siendo sujeto de preferente tutela constitucional en los términos del los Tratados internacionales de la OIT y se debería pregonar una disminución de la jornada de trabajo a fin de equilibrar el derecho entre trabajo gratuito o no remunerado y el oneroso.

---

6 SUPIOT, op cit. p. 9

7 Ley de Contrato de Trabajo Número 20.744, artículos 158, 177, 178, 182, 183, 158 y concordantes.

Otro punto relevante, que no se encuentra previsto por las Constituciones en la actualidad y que debería incluirse, a fin de lograr mayor igualdad, es la competencia de una Justicia especial del trabajo local para resolver todos los conflictos que se presenten entre una persona que trabaja y otra que utiliza su fuerza de trabajo.

De esta forma, cualquier tipo de trabajador, sea el incluido dentro del clásico concepto de dependencia jurídica, técnica y económica o aquel que no tiene dependencia jurídica y técnica pero sí económica y necesita una protección “especial” en el acceso a la Justicia, pueda recurrir a una especial del trabajo.

Esto porque las nuevas modalidades contractuales no deben hacer perder de vista la protección del trabajador que es profesional, como del que no lo es, pero tampoco del empleado público.

### III. Sobre la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires

En su artículo 43 la Constitución prevé:

*“La Ciudad protege el trabajo en todas sus formas. Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La Ciudad provee a la formación profesional y cultural de los trabajadores y procura la observancia de su derecho a la información y consulta.*

*Garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. Asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine. En todo contrato de concesión de servicios o de transferencia de actividades al sector privado, se preverá la aplicación estricta de esta disposición.*

*Reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen.*

*El tratamiento y la interpretación de las leyes laborales debe efectuarse conforme a los principios del derecho del trabajo”.*

Cuando el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad se refiere a los principios del Derecho del trabajo no debe perderse de vista que una Constitución más igualitaria debería mencionar expresa-

mente el principio *pro homine* incorporado por los Tratados internacionales de derechos humanos y el principio de progresividad<sup>8</sup> como dos de los más relevantes referidos al “trabajo” o ser utilizado como paradigma interpretativo.

El principio de progresividad intenta la reducción progresiva del estado de desposesión en que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo en favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes.

Asimismo, la otra cara de la misma moneda se da en que, como sostienen Victor ABRAMOVICH y Christian COURTIS<sup>9</sup>: “La obligación mínima asumida por el Estado al respecto es la obligación de no regresividad, es decir, la prohibición de adoptar políticas y medidas, y por ende, de sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los que gozaba la población una vez adoptado el tratado internacional respectivo”.

De ese modo, el principio de progresividad procura la garantía de la conquista de un estado, transformándose en una válvula que impide el regreso a estadios del pasado, asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores, CORNAGLIA, 2001: 233, es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permite que se pueda retroceder en los niveles de conquistas protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión<sup>10</sup>.

Entonces, el principio de progresividad tiene como función la de limitar y reducir los niveles de desprotección social, exigiendo -en su faz positiva- la mejora continua de las condiciones de existencia de los

---

8 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 2.1, Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes con art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y art. 5.2 del Pacto de San José de Costa Rica.

9 ABRAMOVICH, Victor y COURTIS Christian, “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales”, en ABREGÚ, Martín y COURTIS, Christian (coords.), *Aplicación de los tratados sobre derechos humanos en los tribunales locales*, Editores del Puerto, Buenos Aires, 1997.

10 ORSINI, Juan Ignacio, “Los principios del derecho del trabajo” en [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento_completo.pdf?sequence=1) Pp.. 500-501.

sujetos más débiles de la sociedad, a la vez que prohibiendo -en su faz negativa: la prohibición de regresión- el empeoramiento de aquéllas.

Sin bien no se encuentran citados expresamente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los relevantes precedentes “Vizzoti c. Amsa” (sent. del 14/9/2004, *Fallos*, 327:3677)<sup>11</sup> y “Aquino c. Cargo” (sent. del 21/9/2004, *Fallos*, 327:3753)<sup>12</sup> entre otros, ha hecho hincapié en estos principios.

Ahora bien, éstos han sido incorporados a nivel internacional en el art. 19 ap. 8 de la Constitución de la O.I.T., así como en los arts. 2º del PIDESC y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>13</sup>.

---

11 En el fallo “Vizzoti” la Corte Suprema de Justicia sostiene que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional y que esta conclusión emana del renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22).

12 En el fallo “Aquino”, la CSJN cita el principio de progresividad remitiéndose al PIDESC y expresando: “La norma, por lo pronto, ‘debe interpretarse a la luz del objetivo general, en realidad la razón de ser, del Pacto, que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata’”. Luego, se siguen del citado art. 2.1 dos consecuencias: por un lado, los estados deben proceder lo “‘más explícita y eficazmente posible’ a fin de alcanzar dicho objetivo; por el otro, y ello es particularmente decisivo en el sub lite, ‘todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo a este respecto requerirán la consideración más cuidadosa, y deberán justificarse plenamente con referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga’ (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 3, La índole de las obligaciones de los Estados Partes, párr. 1 del art. 2 del Pacto, 1990, HRI/GEN/1/Rev.6, pág. 18, párr. 9; asimismo: Observación General N° 15, cit., pág. 122, párr. 19, y específicamente sobre cuestiones laborales: Proyecto de Observación General sobre el derecho al trabajo (art. 6º) del -18- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, presentado por Phillippe Texier, miembro del Comité, E/C12.2003/7, pág. 14, párr. 23)”. Para concluir: “Más todavía; existe una ‘fuerte presunción’ contraria a que dichas medidas regresivas sean compatibles con el tratado (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 14 y N° 15, cits., págs. 103 Cpárr. 32C y 122 Cpárr. 19C, respectivamente), sobre todo cuando la orientación del PIDESC no es otra que ‘la mejora continua de las condiciones de existencia’, según reza, preceptivamente, su art. 11.1.”.

13 ORSINI, Juan Ignacio, “Los principios del derecho del trabajo”.

Es decir, estos principios se relacionan con el Orden Público Laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las Constituciones, los Tratados y Convenios de la OIT, las leyes, Convenios Colectivos de Trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtienen mayores beneficios.

Ambos principios rectores debe estar expresamente incorporados en una nueva Constitución de la Ciudad sin perjuicio de que el artículo 43 en su parte final prevea la aplicación de los principios del Derecho del trabajo.

Debería incorporar también la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires la obligación de que los conflictos que se presenten en materia del trabajo deban ser resueltos por jueces específicos de la materia, y se está haciendo referencia a los conflictos que puedan surgir entre trabajadores y la Administración Pública.

Es que, si bien la Administración Pública contrata de las maneras más diversas y muchas veces en fraude a la normativa laboral, pretender que un trabajador litigue por ante una Justicia en lo Contencioso Administrativos donde las partes se encuentran en igualdad de condiciones luce desproporcionado, arbitrario y contrario a los principios del Derecho del trabajo porque también en la Administración Pública se verifica una asimetría entre los distintos tipo de trabajadores.

No se debe perder de vista que, en la actualidad, un trabajador contratado mediante un contrato de servicios, o mediante un contrato de aprendizaje o pasantía o por intermedio de un tercero para trabajar en la Administración Pública no tiene la posibilidad de litigar en la Justicia del Trabajo, porque se encuentran excluidos expresamente por el artículo 2 inciso a de la ley 20.744.

En consonancia, con el principio de igualdad, no se debe olvidar la necesaria incorporación de la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres quienes de igual manera influyen en la conformación de la familia y por lo tanto deberían ver igualados sus derechos.

#### **IV. Colofón**

Como corolario cabe decir que una Constitución más igualitaria en torno al trabajo, debe enfocarse en el ser humano que labora y nutrirlo de derechos para que pueda vivir una vida plena, en el sen-



tido de que tanto el trabajo oneroso como gratuito sean en beneficio de la sociedad y del interés general.

No se debe perder de vista que el trabajo es un derecho humano y que una persona consigue más derechos (por ejemplo, dignidad) a partir de este trabajo.

Un trabajador debe tener aseguradas sus necesidades básicas y poder trabajar dignamente, aprovechando de su familia, colaborando con la sociedad en actividades voluntarias y además teniendo protección asegurada y adecuada si se queda sin trabajo.

En síntesis una Constitución más igualitaria debería incorporar:

1) Igualdad entre el hombre y la mujer en el cuidado de la familia y en el tiempo de trabajo que cada uno desarrolla, igualando en derechos, licencias y obligaciones a ambos sexos.

2) Protección del trabajador de la Administración Pública a fin de que sus conflictos con ésta sean resueltos por una Justicia que ponga el eje en el trabajador y en la asimetría que se registra en esta relación que debe ser una Justicia del trabajo.

3) Incorporación de manera expresa del principio de progresividad y del *pro homine*, los cuales ponen en el centro de la escena a la persona que trabaja y que genera tanto los productos que consume la sociedad como los servicios que se brindan dentro de ella.

Mirando hacia el futuro estos derechos lograrían generar una sociedad más justa e igualitaria.