

# **“LOS PROBLEMAS ACTUALES DEL DERECHO LABORAL”**



Alumno: Williman, Nahuel Ignacio

DNI: 42882021

Legado: 138931/5

Profesora: Muziani, Elisabet Liliana

Universidad Nacional de La Plata Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

## INDICE

1. INTRODUCCION
2. DERECHO LABORAL EVOLUCION
3. PRINCIPIOS Y REGLAS
4. FLEXIBILIDAD LABORAL
5. DESEMPLEO
6. DESIGUALDAD LABORAL Y BRECHAS DE GENERO
7. INNOVACIONES TECNOLOGICAS Y COMO AFECTA EL TEMA LABORAL
8. FALLO ANTES LA CORTE INTERAMERICANA
9. CONCLUSIONES
10. BIBLIOGRAFIA Y CONVENIOS

**RESUMEN:**

Este trabajo intentara desarrollar “Los Problemas Actuales del Derecho Laboral” tomando el alcance mundial del mismo y profundizando en nuestro país.

Dichas cuestiones son de gran importancia por su impacto directo en la vida de los trabajadores y en la sociedad en general.

La finalidad de este trabajo será la de introducirnos a estas problemáticas, ver cuáles son sus puntos más trascendentales y la trascendencia de los mismo.

En este trabajo tendremos en consideración ciertas pautas esenciales como la precariedad laboral, el desempleo, la desigualdad salarial y las brechas de género, la tecnología y cómo afecta al mundo laboral, entre otros.

**ABSTRACT:**

This work will try to develop “The Current Problems of Labor Law” taking its global scope and delving into our country.

These topics are of great importance due to their direct impact on the lives of workpeople and on society in general.

The intention of this work will be to introduce ourselves to these problems, to see their most transcendental points and their transcendence as appropriate.

In this work we will take into consideration certain essential guidelines such as job insecurity, unemployment, wage inequality and gender gaps, technology and how it affects the world of work, among others.

**PALABRAS CLAVES:**

Derecho Laboral, Flexibilidad, Trabajo, Principios

**KEYWORDS:**

Labor Law, Flexibility, Work, Principles

## INTRODUCCION

Es pertinente empezar conceptualizando al Derecho Laboral, según las ideas de Ángel Eduardo Gatti, como el ordenamiento normativo e institucional que regula las instituciones individuales y colectivas del trabajo asalariado prestado por unos sujetos (los trabajadores) por cuenta y a favor de otros (los empleadores) estando a cargo de estos la satisfacción de la remuneración y otros deberes impuestos por el sistema jurídico en la imperante, establecido según cierta distribución del poder socio-económico en el grupo humano regulado.<sup>1</sup>

Estamos en el siglo 21 ante un mundo en constante cambio, donde la globalización es total y lo que ocurre en una parte del mundo repercute en su polo opuesto, y por ende todo lo relacionado al mundo de trabajo no se escapa de esta tendencia por ello es trascendental examinar los problemas actuales más urgentes del derecho laboral para poder garantizar la protección de los derechos de los trabajadores ayornandose a las nuevas realidades laborales.

Entre los temas a analizar entendemos pertinente vislumbrar las cuestiones vinculadas a la precariedad laboral, la discriminación salarial de género, la adaptación del mundo laboral a las nuevas tecnologías, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

## DERECHO LABORAL EVOLUCION

Remitiéndonos a nuestros orígenes los seres humanos deben ejercer un esfuerzo para lograr la satisfacción de sus necesidades es decir ellos no están a la libre disposición de los humanos, sino que ellos mismos deben procurárselos mediante la realización de una actividad propia y personal. Y por otro lado las históricas formaciones sociales demuestran ordenes desiguales y jerárquicos, por lo cual quienes tengan la fuerza de imposición serán los que determinen la situación de cada individuo en relación al total

Por lo cual el **Trabajo Humano no es solo la realización de una actividad, sino que tiene el carácter de una categoría cultural y social que expresara los intereses y finalidades del poder instituido**, por ello podemos definirlo como la energía necesariamente desplegada por el propio sujeto donde su realización esta establecida para satisfacer necesidades propias, pero también para servir funcionalmente al grupo de dominación.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Gatti, Angel Eduardo, "Derecho del Trabajo Manual de Relaciones Individuales", Editorial B de F, Montevideo-Buenos Aires, 2015, p.25-26

<sup>2</sup> Gatti, Angel Eduardo, "Derecho del Trabajo Manual de Relaciones Individuales", Editorial B de F, Montevideo-Buenos Aires, 2015, p.1-2.

En cuanto a la Evolución Histórica haremos un repaso por épocas:

- ORIGENES; en las primitivas formas de organización social ya se realizaba la producción de bienes y servicios bajo el modo de una vinculación donde un cierto grupo le imponía a otros, ya sea por razones de sexo, de poder armamentístico o por un poder político religioso.
- ANTIGÜEDAD; esta época es identificada porque la actividad productiva estaba basada en la Esclavitud que se caracterizaba por la privación de la libertad, el trabajo por cuenta ajena y la forzosidad de las prestaciones.

En Babilonia alrededor del año 2000 a.c tenemos como nota distintiva el Código de Hammurabi que prevé 2 formas de esclavitud como cuestiones relacionadas al tiempo de reposo, modo de ejecutar las tareas, entre otras cuestiones similares

En la Grecia antigua se diferencian a los hombres libres de los hombres esclavos.

En Roma la esclavitud fue el factor económico mas importante del sistema de producción romano, aunque también eran trascendentes los esfuerzos de los hombres libres, ya sea mediante “la locatio conductio operis” (era una locación de obra a cargo de un artesano) o “la locatio conductio operarum” (era una locación de servicios a cambio de el pago de una remuneración)

- EDAD MEDIA; en esta época la esclavitud fue decayendo tanto por el aumento impositivo como por las creencias religiosas que no la admitían.

Ante ello surgió el Sistema Feudal que era una estructura económica social caracterizada por la prestación de servicios bajo el régimen de servidumbre, es decir los campesinos estaban bajo el poder económico del señor feudal, quien era el dueño del fruto del trabajo de sus siervos y a los cuales solo les daba lo necesario para meramente subsistir y pagar impuestos.

Esta época también se caracteriza por las incipientes ciudades medievales, alrededor del siglo 11, en virtud de la cual se consagra el derecho de los burgueses a organizarse libremente sus oficios mediante los llamados Gremios o Corporaciones (definidos por Henri Pirenne como las corporaciones industriales que tienen el privilegio que ejercer exclusivamente determinada profesión). Estos Gremios se dividen en:

- Aprendices, los que se incorporan a aprender el oficio
- Compañeros, aquellos que superaron los primeros grados y reciben cierta remuneración

- Maestros, los de grado mas alto y que tienen la titularidad de ese taller de oficio.

- EDAD MODERNA; en esta época se empieza a llevar a cabo la Aglomeración Urbana por el continuo desplazamiento de la vida rural a la urbana, empiezan a verse las ideas de la ilustración con el hombre en el centro del pensamiento.

Durante estos años empieza a desarrollarse el capitalismo, ya de carácter industrial desde 1750 cuando explota la Revolución Industrial, las fábricas, los trabajadores libres y el salario como recompensa de su trabajo. Aunque vale la pena aclarar que se sufrían jornadas laborales entre 14 y 18 horas como también había mucha explotación tanto a las mujeres como a los niños.

Todo ello genero como consecuencia una profunda división de clases sociales.

- EDAD CONTEMPORANEA: esta época comienza con la irrupción de la Revolución Francesa de 1789 y sus características: Libertad – Igualdad – Fraternidad, lo cual fue una revolución alentada por la burguesía, pero con la irrupción las masas populares también acompañando.

Por otro lado, en Inglaterra se ve aumentada la explotación laboral a menores de edad, como se ve en el informe de Ashley de 1824 “los niños bajan a los pozos desde los 6 años, de los 12 a los 15 manejan los caballitos que arrastran las furgonetas de carbón y después de los 18 se convierten en bestias de cargas que deben tirar de las sacas de carbón arrastrándose a lo largo de galerías rebajadas”.

Todas esas condiciones laborales insoportables más la desocupación en aumento y la concentración urbana generaron las Primeras Resistencias Organizadas (nació el Proletariado Industrial).

En Estados Unidos recién en 1881 empieza a gestarse el movimiento obrero, pero ya en el 1ero de mayo de 1886 se había logrado reducir la jornada laboral a 8 horas (lo cual genero varias muertes y por ello cada 1ero de mayo desde 1889 se honra la memoria de los mártires de Chicago).

Ya a fines del siglo 19 y principios el siglo 20, los movimientos de trabajadores empiezan a reclamar al Estado más intervención en la regulación del trabajo dependiente, dentro de ello tenemos varias demostraciones como:

- Revolución Rusa de 1917
- Constitución de Weimar de 1919, primera constitución europea que reconoce, además de derechos individuales, derechos sociales al trabajador.

- Creación de la OIT, con la voluntad de unificar el derecho del trabajo, como también el reconocimiento de la trascendencia supra económica del trabajo humano (“el trabajo no es una mercancía) y la libertad de acción sindical.
- Constitución de Querétaro de 1917, que establece las primeras disposiciones proteccionistas para el trabajador (estableciendo límites a la jornada, prohibición de trabajar a menores de 12 años, descanso semanal, licencia por maternidad, responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, entre otros aspectos).

Para llegar al siglo 20 con un derecho protector de los trabajadores ya constitucionalizado en la mayoría de las cartas Magnas con posterioridad de la segunda guerra mundial e implementación del constitucionalismo social.

## PRINCIPIOS Y REGLAS

La expresión **Principios del Derecho del Trabajo** se aplica para referirse a la especificidad de ciertos conceptos que regirán en el campo propio de esta disciplina diferenciándolos de los principios generales del derecho, y por ende serán “los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.<sup>3</sup>

- PRINCIPIO PROTECTORIO: El derecho del trabajo interviene entre sujetos con intereses y necesidades antagónicas que confrontan en función de los distintos objetivos que tengan, tanto trabajadores como empleadores despliegan sus estrategias, pero esta contienda no se libra en un plano de igualdad. Por ello mismo surge el principio protectorio para “resguardar al trabajador” y que compense esa situación de inferioridad que tiene en esta contienda social inherente al sistema productivo y a la distribución de riqueza.

En el derecho argentino este principio esta consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional “el trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador...” y luego hace una enumeración de varios derechos sociales. Es más, incluso en la reforma constitucional de 1994, en donde se incorporan diversos tratados internacionales de derechos humano, se termina entendiendo que los derechos sociales han quedado reconocidos como verdaderos derechos humanos fundamentales.

Por ende, el principio protectorio es más que un reconocimiento formal del significado trascendente del trabajo “es un imperativo dirigido al legislador y a los

---

<sup>3</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, en Diccionario Jurídico Elemental, 11ª ed., Heliasta, Buenos Aires, 1993, p.320.

operadores jurídicos, para que cuando regulen relaciones laborales o en la aplicación de las disposiciones referentes a ellas prevalezca siempre el criterio de preservación del amparo al trabajador”.<sup>4</sup>

Y por lo tanto este principio protectorio implica:

- Interpretar el sentido las normas de la forma mas favorable para el trabajador.
- Elegir la norma más favorable para el trabajador posible
- La restricción a cualquier intento de involución de las instituciones laborales.

- **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:** Este principio apunta a evitar abdicaciones que emerjan de la voluntad del trabajador, sea por el desconocimiento de la protección normativa o en consecuencia de la superioridad jerárquica que empleador pueda ejercer sobre él.

Podemos decir que el principio de irrenunciabilidad expresa “la prohibición de abandonar derechos consagrados por el sistema jurídico en favor de los trabajadores y que son imprescindibles para la vigencia de la idea de la protección”.<sup>5</sup>

En concordancia con esa idea podemos nombrar el **artículo 13 de LCT** (Ley de Contrato de Trabajo) **“Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas”**.

- **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:** Ello quiere decir que el trabajo tiende a hacerse indefinido en el tiempo por regla general con la finalidad de garantizar la estabilidad del empleo para el trabajador.

En la **LCT** se prevé esta idea en su **artículo 10** **“En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”**.

Y en el **artículo 90** además de repetir este concepto, enumera los casos de excepción **“El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:**

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.**
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”**.

---

<sup>4</sup> Gatti, Angel Eduardo, “Derecho del Trabajo Manual de Relaciones Individuales”, Editorial B de F, Montevideo-Buenos Aires, 2015, p.38.

<sup>5</sup> Gatti, Angel Eduardo, “Derecho del Trabajo Manual de Relaciones Individuales”, Editorial B de F, Montevideo-Buenos Aires, 2015, p.48

- PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD: Se refiere a que deben sobreponerse las circunstancias fácticas por encima de las apariencias jurídicas.

Pues el poder del empleador sobre el trabajador se puede manifestar de diferentes formas, que pueden desvirtuar el principio protectorio del derecho laboral. Por eso mismo este principio de primacía de la realidad es esencial para evitar que mediante ciertas actitudes que presenten cierta forma de legalidad se produzcan violaciones a las normas de protección.

Para evitar circunstancias de este estilo, como la Simulación o el Fraude, se tiene por solución causar la nulidad de dichas disposiciones

- PRINCIPIO DE LA PROGRESIVIDAD: Este principio hace referencia a la evolución, perfeccionamiento y superación de la condición social y económica de ellos trabajadores, que no admite la reducción de sus conquistas o algún tipo de regresividad. Es un principio regulado en varios instrumentos internacionales (PIDESC y CADH).

- PRINCIPIO DE INDEMNIDAD: Este principio impone al empleador, como titular reconocido de las facultades de dirección y organización, el deber de desplegar las máximas garantías de preservación de su dependiente.

En cuanto a la extensión de este principio , Gatti cita al Dr. Fernández Madrid quien entiende que : <sup>6</sup>La idea de que el trabajador debe salir indemne de la relación contractual , es decir sin daño , lo que comprende todos los riesgos derivados del trabajo por cuenta ajena ; es decir los derivados de los cambios en las condiciones de trabajo , los derivados de la negligencia del principal , los derivados de medidas arbitrarias del empleador como el despido sin causa , todos los perjuicios sufridos en los bienes del trabajador en ocasión de su trabajo y los daños sufridos en su salud.

- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION: Es el principio que prohíbe un trato desigual, por motivaciones ajenas a las condiciones de prestación de servicios, donde se le segregue al trabajador sea por discriminaciones religiosas, políticas, sindicales, sexuales, raciales, culturales, etc.

La Constitución Nacional también reconoció el principio de igualdad en el art 16 “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de

---

<sup>6</sup> Gatti, Angel Eduardo, “Derecho del Trabajo Manual de Relaciones Individuales”, Editorial B de F, Montevideo-Buenos Aires, 2015, p.64 y 65.

nacimiento: No hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

También tenemos varios instrumentos internacionales que prohíben diferentes formas de discriminación como: PIDCP, PIDESC, CADH, CEDAW, Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, CDN, DUDH, DADDH, entre otros.

La OIT también ha emitido sus respectivos convenios con relación al tema: Convenio 87 y Convenio 98 sobre libertad sindical, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración y Convenio 111 sobre discriminación en el empleo.

- PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL: Es un concepto que surge del movimiento obrero en su lucha por el reconocimiento que le jerarquía moral del trabajo, más allá de su valor económico. Es una “justicia” que hace prevalecer el valor universal de la obra humana de índole colectiva, preservando la dignidad de los sujetos involucrados en su creación.

Lo cual tomo como base para su expansión, el concepto del Tratado de Paz de Versalles de 1919 “el trabajo no es una mercancía”.

- PRINCIPIO DE GRATUIDAD: Asegura el acceso del trabajador al ejercicio de sus derechos sin tener que pagar suma alguna y pone a su vivienda cubierta respecto de ciertas repercusiones.

**“El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.**

**Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno” (art 20 LCT).**

## **FLEXIBILIDAD LABORAL**

“Las nuevas modalidades contractuales forman parte de la flexibilización del trabajo, para adecuarlo a las necesidades de producción y comercialización, y para asegurar la rentabilidad de las empresas. Constituyen en buena parte una expresión de la difundida **precariedad e inseguridad del empleo y los ingresos**”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Muziani, Elisabet Liliana - Pozzo, Marcelo Horacio, “La situación actual del derecho laboral”. Publicado en DT2011 (Febrero), p.4.

El debate sobre Flexibilización del Trabajo en el Derecho Laboral se ve representada por 2 ideas opuestas, una tesis y su antítesis, una teoría protectora y una liberadora, en si 2 visiones contrapuestas.

- **TESIS TRADICIONAL PROTECTORA:** Esta teoría se fundamenta en el principio protector y el principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales. Es un pensamiento donde se toma en cuenta el campo jurídico laboral primordialmente ante cualquier otra vicisitud “en una suerte de valoración social por sobre lo económico” (Uriarte, 1991).

La mayoría de las legislaciones americanas en la década del 80 adoptaron estas ideas, por ejemplo:

-El seguro de paro (Venezuela 1989), el fondo de garantía salarial en caso de insolvencia (Argentina 1986), el perfeccionamiento del sistema de privilegio de los créditos laborales en caso de insolvencia patronal (Perú 1986), hasta la adopción de Constituciones nacionales que incorporaron estos conceptos protectorios (Constitución de Brasil 1988 y Colombia 1991)

Teniendo como excepciones el plan laboral chileno y el de Panamá de mediados de la década, en base a los cuales se llevaron a cabo proyectos de desregulación masiva laboral.

- **TEORIA ECONOMICISTA:** La cual entiende que el exceso de protección laboral produce el efecto contrario al buscado, es decir genera tanto desinversión y desempleo.

Esta propuesta flexibilizadora consiste en “aflojar, eliminar o adaptar, según los casos, la protección laboral clásica, para aumentar el empleo, la inversión o la competitividad internacional”.<sup>8</sup>

Esta teoría se fundamenta en 2 aspectos:

1. Por un lado, superar la idea de entender al trabajador como un minusválido.
2. Que el derecho del trabajo sea un instrumento de ayuda para superar la crisis laboral.

Siguiente a Oscar Uriarte nos remitimos a la clasificación que el realiza en base a los aportes de J.C Javillier, sobre Flexibilizaciones Laborales, sin perjuicio de muchas otras clasificaciones, entendemos que la siguiente resulta la más interesante:

---

<sup>8</sup> Uriarte, Oscar Ermida, “La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas”, Ius Et Veritas, Santiago, 1991, p.13.

- DE PROTECCION; se fundamenta en que el derecho laboral siempre fue flexible y por lo tanto sus normas deben superarse y estar en una constante evolución, cabe aclarar siempre en beneficio del trabajador.
- DE ADAPTACION; consiste en adecuar las rígidas normas laborales a las circunstancias del momento, lo cual se logra a través de una negociación colectiva y buscando las mejores alternativas en pos del trabajador. Cabe agregar que no implica una derogación de las normas, sino una adecuación.
- DE DESREGULACION: que implica una derogación de los beneficios y derechos laborales consagrados.

### DIFERENCIAS EUROPA- AMERICA:

Luego de una exposición de lo acontecido en Latinoamérica, es útil hacer una comparación con lo ocurrido en el continente europeo y visualizar las grandes cuestiones que las diferencian.

En gran parte de Europa se llevó a cabo una “flexibilización interna” (es decir con la finalidad de generar una nueva forma de ingreso a la relación de trabajo), por nombrar un caso tenemos a España 1984-1985, periodo en el cual se dictaron numerosas normas que generaron nuevas modalidades de contratación precaria, subsidiada por el Estado, con el objeto de lograr un mayor índice de empleo. Por ejemplo: Contrato de tiempo parcial, contrato para minusválidos, contrato en prácticas, contrato por tiempo indefinido a jóvenes desempleados menores de 26 años como para adultos mayores de 45 años desempleados, etc.

¿Por qué en América ocurrió de manera distinta? Pues por las grandes diferencias que antes anticipamos y las cuales radican en que:

- Tienen un distinto margen de ajuste, el trabajador europeo tiene un salario suficiente para su subsistencia incluso ahorrar por lo cual se le puede exigir un determinado “sacrificio” en beneficio de sus colegas desempleados. Por otro lado, pedirle aquello al trabajador latinoamericano es irracional, pues con sus escasos ingresos difícilmente cubre sus necesidades básicas, a modo que este achicamiento no podría llevarse a cabo.
- Otra diferencia es la eficacia real de esta flexibilización, pues en Europa la participación del salario se balancea en un 50% en la renta nacional a diferencia de los países Latinoamericanos en donde con suerte llega a un 20/30% por lo cual esta reducción de costos laborales no tendría una repercusión importante.

- Una tercera discrepancia está en las cuestiones que se flexibilizan en Europa y lo que ocurre en América, en el continente europeo se flexibiliza la jornada laboral para reducir la duración del trabajo, se limitan las empresas de contratación de trabajo temporal, se limita la libertad del empleador para elegir a su trabajador, se limitan seguros de desocupación como también programas de capacitación y capacitación profesional.

Acá en América nadie propone reducir la jornada ni limitar las facultades del empleador, en cuanto a los seguros de desocupación, programas de capacitación, etc nadie propone limitarlos pues casi que ni existen. En Europa se flexibilizan institutos que en América aún no se crearon.

Y ante ello el continente americano ha decidido ir por una flexibilización de desregulación salvaje donde se desmejoraron condiciones laborales de manera unilateral mediante leyes o decretos de dudosa constitucionalidad. Por ejemplo:

- La “reforma laboral” de Panamá (Ley 1/1986) que amplía el lapso del periodo de prueba, disminuye el plus por trabajo extraordinario, permite franquicias laborales, excluyen a los trabajadores a domicilio de la protección jurídica laboral, etc
- La “reforma laboral” de Colombia (Ley 50/1990) la cual se referencia en la nombrada ley panameña.
- (Ley 113/1991) de Ecuador sigue estas ideas, agregándole la re-regulación de la actividad sindical como la desregulación de los derechos individuales del trabajador.

En cuanto a una suerte de conclusiones, podemos decir que le palabra “flexibilización” tiene cierto sesgo negativo en Latinoamérica, pero que no necesariamente debe ser así, lo cual esta fundado en la experiencia propia en donde se utilizó una flexibilización de desregulación salvaje impuesta unilateralmente que solo perjudica al trabajador es decir una regresión en el derecho laboral (algo opuesto a la presunta modernización a la que se suele aludir). También vale la pena agregar que las supuestas flexibilizaciones realizadas siempre recayeron sobre los derechos individuales del trabajador y no sobre la legislación sindical latinoamericana (la cual es mucho más rígida), y que pensándolo en profundidad una verdadera promoción de la sindicalización, de la libre negociación colectiva como del derecho a huelga podrían generar una legítima y evolutiva flexibilización del derecho laboral en beneficio del trabajador.

## DESEMPLEO

¿Qué es el Desempleo? Podemos tomar el concepto que da Vázquez Vialard, quien que lo entiende como “la incapacidad del sistema productivo (de bienes y servicios) de una comunidad para absorber (dar empleo) a personas que están dispuestas a lograr uno compatible con sus aptitudes y conocimiento”.<sup>9</sup>

Históricamente se han señalado distintas formas de Desempleo:

- DESEMPLEO FRICCIONAL, hace referencia al lapso que transcurre desde el momento en que una persona pierde su empleo hasta el instante en que consigue uno nuevo.
- DESEMPLEO ESTACIONAL, hace referencia a las personas que tienen un trabajo específico que tiene tiempos en donde no se produce, por ejemplo, los trabajadores de tierras agrícolas, los trabajadores hoteleros en lugares turísticos, etc.
- DESEMPLEO TECNOLÓGICO, se refiere a que le “mano de obra” es reemplazada por instrumentos mecánicos y avances tecnológicos.
- DESEMPLEO ESTRUCTURAL, es un concepto amplio en cual hacen referencia a las situaciones donde la económica no esta en condiciones de proporcionar empleo a personas que tienen capacidad para ello y voluntad en realizarlo.

Mas allá de todo lo mencionado, este fenómeno se produce en consecuencia de un desequilibrio entre la demanda de empleo (ofrecida principalmente por empresas) y la oferta del mismo (la cual supera a la antes mencionada).

¿Cómo se puede combatir el desempleo? Hay por lo menos 2 clases de acciones a tomar:

1. “Facilitar la creación de nuevos empleos”: aumentando la actividad de las empresas existentes lo cual nos exige constantes inversiones económicas y el mantenimiento de altos índices de producción para conservar cierto nivel de competitividad en el mundo.
2. “Incentivar la Recalificación Profesional de los Desocupados” y “Preparar a los Jóvenes para los Desafíos del Presente y Futuro”: en cuanto a la primera cuestión, se intenta valorizar su saber técnico-profesional, y en cuanto al segundo ítem, dotar a los jóvenes de una capacidad laboral que se pueda adecuar a las vicisitudes del futuro.

---

<sup>9</sup> Vazquez Vialar, Antonio, “Desempleo”, Revista Verba Iustitae. Revista de Derecho dela Facultad de Moron n°3, Universidad de Moron, 1996, p.19.

Sin embargo, esta “lucha” contra la desocupación va de la mano con el tema de la inversión, para lo cual se requiere tanto confianza en el país como medidas de ahorro popular por lo cual resulta trascendente la dirección que tome tanto la economía como el mundo jurídico.

La cuestión del Desempleo es tan trascendental, que ha sido tratado en numerosos tratados internacionales y convenios como:

- Convenio de la OIT N° 44 de Desempleo de 1944: el cual prevé en su art. 1 “obliga a mantener un sistema que garantice a los desempleados involuntarios comprendidos en este Convenio: (a) **una indemnización** , es decir, el pago de una cantidad devengada con motivo de las cotizaciones abonadas en virtud del empleo del beneficiario afiliado a un sistema obligatorio o voluntario; o (b) **un subsidio** , es decir, una prestación que no constituye ni una indemnización, ni un socorro concedido en virtud de medidas generales de asistencia a los indigentes, pero que puede constituir la remuneración de un empleo en trabajos de asistencia organizados de acuerdo con las condiciones previstas por el artículo 9; o bien (c) **una combinación de indemnizaciones y subsidios**”. Y cabe agregar su art.3 en el cual se menciona el desempleo parcial al decir que” En caso de desempleo parcial, se concederán indemnizaciones o subsidios a los trabajadores cuyo empleo se encuentre reducido, en las condiciones que fije la legislación nacional”.
- Convenio de la OIT N°122 sobre la política del empleo de 1964: el cual abraza como uno de sus objetivos la lucha contra el desempleo lo que se ve reflejado en su 1er art. “1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de **resolver el problema del desempleo y del subempleo**, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948: el cual en su 23er art. ya hace referencia a la desocupación, “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la **protección contra el desempleo**”.

Además de todo lo mencionado vale la pena agregar a modo de conclusión una cita interesante que dice que:

“El desempleo no es una problemática propia de una sola disciplina, sino que requiere de un tratamiento interdisciplinario. A tal fin, el Derecho del Trabajo deberá actualizarse, teniendo en cuenta la realidad subyacente, como punto de partida para lograr un cauce jurídico a la problemática actual del desempleo. Deberá adaptarse a los cambios sociales, a la realidad

económica, y a las innovaciones tecnológicas, teniendo fundamentalmente en mira, al trabajador, ante todo, como persona humana”.<sup>10</sup>

## DESIGUALDAD LABORAL Y BRECHAS DE GENERO

Según el Diccionario de la Real Academia Española “Discriminar significa distinguir o diferencias una cosa de la otra, y en lo concerniente a las personas implica que un sujeto le asigne a otro un trato con una finalidad exclusivamente peyorativa por causas raciales, religiosas, de sexo, políticas, etc”. Es decir, impide que un sujeto goce de la igualdad de trato regulado como garantía constitucional en el artículo 16 de nuestra Carta Magna.

Otra definición que nos parece interesante mencionar es la de la Asamblea General de Naciones Unidas al aprobar la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial , que aunque está estrechamente dirigida a la discriminación racial nos sirve de concepto , la cual es que “la expresión discriminatoria racial denotará toda distinción , exclusión , restricción o preferencia basada en motivos de raza , color , linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento , goce o ejercicio , en condiciones de igualdad , de los ddhh y libertades fundamentales.

Por nuestra parte tomamos el concepto de **Discriminación** esbozado por Storini “es el proceder hostil asumido contra una persona o varias, sin estar apuntalado por una razón o base objetiva, sino únicamente porque esa persona es diferente en algo”.<sup>11</sup>

La Discriminación en el mundo del trabajo puede fundarse en varias cuestiones como: Enfermedades sensibles (HIV, diabetes, epilepsia, etc), por su Activismo Sindical, Por Discriminaciones Físicas, Raciales, De Genero, entre muchas otras. En este acápite nos enfocaremos principalmente en la Discriminación de Género y como se lleva a cabo mediante las diferencias salariales.

IGUALDAD DE TRATO: Tiene su fundamento tomando en cuenta que mediante la interpretación conjunta la Constitución Nacional (artículos 14, 14 bis y 16) y la LCT (artículo 81); es obligación del empleador dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, lo cual se encuentra fundado en el derecho de igualdad de trato con la finalidad de excluir la discriminación del empleador.

---

<sup>10</sup> Podetti, Humberto, “El Desempleo y el Derecho del Trabajo. Impacto y Respuesta”, Revista Jurisprudencia Argentina n°5676, 1990, p.1.

<sup>11</sup> Storini, Daniel E., “Discriminación Laboral y Liderazgo en le Empresa”, Errepar S.A, Buenos Aires, 2014, p.10.

Esto se complementa con el principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea” pero no habrá discriminación salarial cuando “el diferente tratamiento responda a una mayor eficacia o laboriosidad por parte del trabajador”.

**Brecha Salarial** se le llama “a la diferencia entre los ingresos entre hombres y mujeres. Y se refiere a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igual condiciones que los hombres” conforme al Centro de Estudios para el Logro de Igualdad de Género de México.<sup>12</sup>

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la brecha salarial es uno de los 3 mayores problemas de la desigualdad de género.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México (CONAPRED) analizo los datos del instituto nacional de estadística y geografía, y determino que lo hombre reciben en promedio un ingreso laboral por hora 34,2% al de las mujeres, lo que evidencia está clara brecha salarial.

Ante estos problemas tenemos varios instrumentos internacionales como:

- Convenio de la OIT N° 100 sobre igualdad de remuneración de 1951: Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio de la OIT N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958: Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966: Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en referencia a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

En el artículo 7 se hace una enumeración importante , al decir que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna

---

<sup>12</sup> Vela Barba, Estefania, “Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral”, Direccion Gral de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Mexico, Ciudad de Mexico, 2021, p.367.

especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 : Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades , elección libre de profesión y empleo , ascensos laborales , prestaciones y seguridad social , igual remuneración para trabajo de igual valor , protección a la salud , seguridad en el trabajo, etc.
  
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) de 1994: En esta Convención, los Estados Parte acuerdan adoptar todos los medios apropiados y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.  
Donde se les da una trascendental importancia a las medidas vinculadas a la obligación de prevenir, investigar y sancionar la discriminación y la violencia contra las mujeres, sea que ocurra en espacios públicos como privados; y que se deben considerar de forma especial a mujeres en especial riesgo a la discriminación y a la violencia por diversos factores de riesgo combinados con su sexo, como su raza, etnia, edad, o situación económica desfavorable.
  
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N°18: el artículo 3 del Pacto establece que los Estados Parte se comprometen a “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales” ante ello el comité dice que **“Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que**

**pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición”.**

Ante todo, ello la Suprema Corte de México estableció ciertas pautas para realizar el análisis de igualdad, las cuales son:

➤ **DESARROLLO DE TRABAJO IGUAL** = Los jueces deben tener claro que el trabajo normalmente implica una generación de riqueza o ganancia para el patrón y/o la producción de un servicio que el Estado como patrón presta, que, si bien no es necesariamente traducible en dinero, sí tiene un valor. Por ende, en concordancia con esa idea **para trabajo igual debe corresponder salario igual**, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”; no señala que se debe tratar de un trabajo idéntico, sino que se trate de una paga justa en general, es decir, de igual valor.

➤ **EXISTENCIA DE UNA DIFERENCIA SALARIAL** = Aquí debe analizarse que, en caso de que se desarrollara el mismo trabajo, exista una diferencia salarial entre la actora y el tercero con quien se compara, principalmente en cuanto a diferentes prestaciones dinerarias que reciba una y otro.

Pero además también se debe analizar otro tipo de prestaciones que pueden implicar en una diferencia de trato (ej: otorgar más vacaciones, otorgar permisos diferenciados, y las diferencias en las modalidades de contratación pues no es lo mismo un contrato indefinido contra uno temporal).

➤ **DETERMINAR QUE LA DIFERENCIA NO ESTE JUSTIFICADA DEBIDO A QUE TENGA UN FIN CONSTITUCIONALMENTE VALIDO** = Los sujetos encargados de impartir justicia podrán descartar mediante la aplicación de un test de restricción de derechos, que no se encuentren ante un caso en que la diferencia no implique una violación al derecho de igualdad.

La justificación a la restricción de algún derecho debe estar probada por ejemplo para llevar a cabo procedimientos quirúrgicos de especialidad los médicos deben contar con cédula de especialista legalmente expedida por las autoridades educativas competentes y con un certificado vigente de especialista el cual deberá ser expedido por el consejo de la especialidad que corresponda , y ello si bien es una restricción al derecho al trabajo está fundamentada en pos de la idoneidad que deben tener los profesionales médicos para ejercer dicha actividad.

## INNOVACIONES TECNOLOGICAS Y COMO AFECTA EL TEMA LABORAL

Para introducirnos al tema me parece pertinente dar una breve introducción, donde podemos agregar que “La evolución tecnológica viene impulsando cambios a nivel global sobre las formas de organización de la producción y sobre las estructuras productivas. Al mismo tiempo este fenómeno genera modificaciones en los mercados laborales, tanto en los niveles de empleo y salarios, como en la dinámica de las ocupaciones”.<sup>13</sup>

Tenemos varias manifestaciones de este “cambio tecnológico” vinculadas a la vida laboral que sirve para entender la situación actual:

- **BIG DATA**; el mismo texto “Cambios tecnológicos y Laborales” no da su concepto al entenderlo como una nueva forma de almacenamiento, también llamada “la nube”, y que posee la particularidad de resguardar información de manera remota, a través de diversos canales de Internet.
- **INTELIGENCIA ARTIFICIAL**; “La inteligencia artificial (IA), son acciones que realizan los computadores que se asemejan a las de la inteligencia humana. Una máquina es “inteligente” cuando a partir de un determinado entorno, un conjunto de hechos o situaciones y utilizando un modelo conformado por reglas o patrones de comportamiento – todo ello almacenado en su memoria - produce un diagnóstico/caracterización de la situación e indica las acciones más apropiadas para lograr un objetivo específico”.<sup>14</sup>
- **IMPRESIÓN 3D**; “La impresión 3D es una tecnología por la cual un objeto tridimensional es creado por la superposición de capas sucesivas de su material constitutivo. En todos los casos se necesita una reproducción digital tridimensional del producto que se quiere imprimir, que envía la información a la impresora que hace una réplica del mismo.”<sup>15</sup> Se caracteriza pues se puede producir un objeto sin necesitar moldes y a bajo costo

En cuanto a la relación que existe entre el cambio tecnológico y el empleo promueve muchos debates de acuerdo a las distintas posturas de los autores. Por ej:

---

<sup>13</sup> Molina, Mariela, Benitez, Natalia y Ernst Christoph “Cambos Tecnologicos y Laborales. Su Implicancia en el mercado de trabajo de Argentina”, Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires, 2018, p.13.

<sup>14</sup> Rodriguez, Juan Manuel, Bensusan, Graciela y Eichhorst, Werner, “Las Transformaciones tecnologicas y sus desafios para el empleo, las relaciones laborales y la identificacion de la demanda de cualificaciones”, Publicacion de Naciones Unidas, Santiago, 2017, p.39.

<sup>15</sup> Rodriguez, Juan Manuel, Bensusan, Graciela y Eichhorst, Werner, “Las Transformaciones tecnologicas y sus desafios para el empleo, las relaciones laborales y la identificacion de la demanda de cualificaciones”, Publicacion de Naciones Unidas, Santiago, 2017, p.45.

- Algunos pensamientos “positivos” podemos decir creen que, si bien por una parte el aprendizaje de la tecnología gradual e incremental y que en cierto momento puede generar dificultades de adaptación, también es cierto que es una de las maneras los países tradicionalmente dejados de lado puedan progresar de forma eficaz. Es decir, puede llevar a que en el corto plazo se generen problemas en la estructura ocupacional, también tienen la posibilidad de brindar mejoras, en el largo plazo, mediante el pasaje hacia ocupaciones más calificadas.

Por nombrar un caso tenemos a Apella el cual entiende que el avance tecnológico puede generar una mejora en el bienestar general del pueblo y reducir la pobreza, aumentando la productividad económica mundial. Siempre y cuando este cambio sea acompañado de reformas y políticas públicas dirigidas a aprovechar estos cambios, pues de no ser así solo promovería la desigualdad.<sup>16</sup>

- Por otro lado, una postura más “pesimista” suele señalar que los efectos de las nuevas tecnologías (la robótica de aprendizaje, Internet de las cosas o la impresión 3D) podrían generar profundos cambios que tendrían como consecuencia la pérdida de puestos de trabajos a un nivel nunca antes visto.

Podemos tomar como ejemplo a Brynjolfsson y McAfee quienes, como dijimos con anterioridad, entienden un futuro pesimista en consecuencia de la automatización del empleo, ellos entienden que la digitalización es la principal causa, por su acelerada aplicación, de traerle problemas a los trabajadores. Ellos entienden que ante la evolución de las computadoras, las empresas necesitarán cada vez menos ciertos trabajadores, por lo cual este progreso tecnológico dejara atrás a cierta clase de trabajadores y solo se mantendrán los operarios capaces en áreas que las máquinas aun no puedan reemplazar.<sup>17</sup>

A modo de conclusión me parece interesante ver este fragmento del texto “Cambio Tecnológicos y Laborales. Su Implicancia en el mercado de trabajo de Argentina”: “Lo cierto es que a partir de estas nuevas tecnologías está cambiando la manera de trabajar y, en consecuencia, también cambian las demandas de trabajo. Actualmente, se habla del surgimiento de “formas atípicas de empleo”, que se basan en el uso de las nuevas tecnologías. Puntualmente respecto a este tema, la pregunta es si los trabajadores se encuentran preparados para adaptarse a tales cambios y, en todo caso, cómo se darán las

---

<sup>16</sup> Apella, I. Zunino, “Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay. Un análisis desde la perspectiva de tareas”, Banco Mundial, Buenos Aires, 2017, p.6.

<sup>17</sup> Brynjolfsson, E. y McAfee, A. 2011. Race Against the Machines: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy. Boston, The MIT Center for Digital Business, Research Brief.

relaciones laborales y cómo se garantizarán las condiciones de trabajo decente a partir de la proliferación de un gran número de empleos atípicos”.<sup>18</sup>

## **FALLOS ANTES LA CORTE INTERAMERICANA**

Antes de adentrarnos en el análisis de los precedentes jurisprudenciales dictados por el más alto tribunal Interamericano, creo prudente brindar una definición del mismo y que mejor que entregar la definición que la misma página de la Corte nos provee: “**La Corte Interamericana** es uno de los tres tribunales regionales de protección de los derechos humanos, conjuntamente con la Corte Europea de Derechos Humanos y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. Es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es aplicar e interpretar la Convención Americana. La Corte Interamericana ejerce una función contenciosa, dentro de la que se encuentra la resolución de casos contenciosos y el mecanismo de supervisión de sentencias; una función consultiva; y la función de dictar medidas provisionales”.<sup>19</sup>

Ahora ya en tema estimo pertinente realizar una enumeración, y su respectivo análisis, de importantes fallos dictados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), los cuales tienen como tema central el derecho al trabajo y las vicisitudes que se desprenden de aquel.

### ➤ **Caso Lagos del Campo vs. Perú Sentencia 31 de agosto de 2017**<sup>20</sup>

El 12 de julio de 1976 Lagos del Campo (nacido el 21 de febrero de 1939) empezó a trabajar en calidad de obrero, como operario electricista en el departamento de mantenimiento de la empresa Conductores Eléctricos Peruanos Ceper-Pirelli S.A

El señor Lagos del Campo se desempeñó como dirigente sindical (donde ocupó diversos cargos) y también como dirigente laboral de la empresa Ceper-Pirelli S.A.

Lagos del Campo llegó a ser presidente del Comité Electoral de la empresa del sector industrial privado de Perú (Ceper-Pirelli), y en el transcurso de su presidencia, en junio de 1989, decidió otorgarle una entrevista a un periodista.

En el artículo publicado dos semanas después en la revista “La Razón”, indicaba que “el presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa, Lagos del Campo, delegado pleno ante la CONACI, denunció ante la opinión pública y

---

<sup>18</sup> Molina, Mariela, Benitez, Natalia y Ernst Christoph “*Cambos Tecnológicos y Laborales. Su Implicancia en el mercado de trabajo de Argentina*”, Oficina de País de la OIT para la Argentina Publicación de Naciones Unidas, Buenos Aires, 2018, p.14.

<sup>19</sup> [https://www.corteidh.or.cr/que\\_es\\_la\\_corte.cfm](https://www.corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm)

<sup>20</sup> Corte IDH, “Caso Lagos del Campo vs. Perú”, Sentencia de 31 de agosto de 2017, Serie C Nº 340. Disponible en [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf), fecha de consulta: abril de 2021.

autoridades competentes las maniobras liquidadoras de la patronal, quienes utilizando la vacilación de algunos trabajadores llevaron a cabo fraudulentas elecciones al margen del Comité Electoral y sin la participación mayoritaria de los comuneros”

A partir de esas declaraciones, la empresa formuló cargos en su contra por falta laboral grave, lo que la habilitaba a despedirlo con causa y se le impidió participar de una reunión en el Comité, a los fines de analizar la posibilidad de realizar nuevas elecciones.

A pesar de que el trabajador tuvo la posibilidad de efectuar un descargo contra las acusaciones de la empresa, su empleador procedió a efectivizar el despido

¿Qué Dijo la CIDH?

La CIDH, EL 31 de agosto de 2017, dictó sentencia mediante la cual declaró que el Estado de Perú violó el derecho a la estabilidad laboral (art 26 de la CADH) en relación con los artículos 1.1, 13 (libertad de expresión), 8 (debido proceso) y 16 (libertad de asociación) de la CADH. Además, se declaró la vulneración de esos otros derechos.

### ➤ **Caso Spoltore Vs. Argentina Sentencia de 9 de Junio de 2020**<sup>21</sup>

Victorio Spoltore trabajó durante 20 años en una fábrica, hasta que el día 14 de mayo de 1984 sufrió un infarto durante su jornada laboral dentro de las instalaciones de la fábrica y a los 6 meses se reincorporo.

En consecuencia, de lo mencionado el 24 de octubre de 1985 el señor Spoltore tramitó su jubilación por incapacidad ante la Caja de Previsión para la Industria, Comercio y Actividades Civiles. Un año después (el 11 de mayo de 1986) y tras un nuevo episodio cardíaco, la autoridad responsable decretó que tenía una incapacidad del 70% por “cardiopatía coronaria severa y depresión neurótica”. Con fundamento en esto, declaró su derecho jubilatorio.

En el año 1988, Spoltore promovió una demanda laboral con los fines de reclamar una indemnización por enfermedad laboral, en consideración de que “adquirió su enfermedad en el trabajo o con causa o motivo del trabajo” y que su desmejoramiento de salud generó un trato hostil por parte de la empresa. Por ello, solicitó una reparación del daño moral y una indemnización por la incapacidad.

---

<sup>21</sup> Corte IDH, “Caso Spoltore vs. Argentina”, Sentencia de 9 de junio de 2020, Serie C N°404. Disponible en [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_404\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf) , fecha de consulta: abril de 2021.

El Tribunal del Trabajo rechazó su pretensión 9 años (3 de Junio de 1997) después de iniciado el proceso en base a varios fundamentos , dentro de ellos se encontraba que la cardiopatía que afectaba a Spoltore no encontraba vinculación con las tareas que desempeñaba , no probó en el proceso que, en la realización de sus tareas, el señor Spoltore “estuviera sometido a presiones de índole física o psíquica, ambiente extremadamente ruidoso o de actividad extraordinaria” , no probó “que hubiera sido objeto de malos tratos o agresiones de parte de sus superiores o personal directivo” , entre otros.

Tres años después, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires rechazó los recursos de inaplicabilidad de ley y de nulidad promovidos por Spoltore. A su vez en el año 1997, Spoltore había presentado una denuncia ante la Inspección General de la SCJBA por la demora excesiva en el proceso, ante lo cual su resultado fue un llamado de atención a la secretaria del tribunal. En esta cuestión, el Estado Argentino reconoció en forma parcial su responsabilidad por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial.

¿Qué Dijo la CIDH?

El 9 de junio de 2020, la CIDH resolvió que el Estado argentino es responsable por la violación de los derechos reconocidos en los artículos 8.1 (garantías judiciales) y 25.1 (protección judicial) de la CADH, por la violación del plazo razonable en el proceso judicial. Además, entendió que el Estado era responsable por la violación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador (art. 26 de la CADH), en relación con el acceso a la justicia, reconocido en los artículos 8.1 y 25.1, así como con la obligación de respetar y garantizar dichos derechos, consagrada en el artículo 1.1 de la anteriormente referida.

➤ **Caso Empleados de la Fabrica de Fuego en Santo Antonio de Jesus y sus familiares VS. Brasil Sentencia de 15 de Julio de 2020<sup>22</sup>**

El 11 de diciembre de 1998, aproximadamente a las 12:00 horas del mediodía, se produjo una explosión en la fábrica de “Vardo de los Fuegos” , cuya ubicación era en

---

<sup>22</sup> Corte IDH, “Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407. Disponible en [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf), fecha de consulta: abril de 2021.

el municipio de Santo Antônio de Jesús Según consta en la acusación formal del Ministerio Público, los dueños de la fábrica tenían conocimiento de que “era peligrosa y podría explotar en cualquier momento y provocar una tragedia” y, si bien contaban con autorización del Ministerio del Ejército, las actividades eran realizadas “de forma irregular

Como consecuencia, fallecieron 60 personas, la enorme mayoría eran niños, niñas y mujeres trabajadoras pobres y afrodescendientes (algunas de ellas estaban embarazadas), todas trabajaban de modo informal y percibían salarios muy bajos.

Este lugar no cumplía con las medidas de seguridad que deben existir en una fábrica dedicada a una actividad peligrosa, como es la manipulación de fuegos artificiales en este caso, además cabe aclarar que las personas que allí trabajaban habían sido capacitadas para llevar adelante esa tarea. Este recinto si bien se encontraba autorizado para funcionar, el Estado no había llevado adelante ninguna tarea de control.

Ante lo ocurrido se iniciaron procesos civiles, laborales, penal y administrativo donde algunos referidos a la vía administrativa o laboral habían terminado, pero sin lograr que se produjera la reparación de los mismos. Los demás procesos, pasados más de 18 años, se encontraban pendientes en diversas etapas.

¿Qué Dijo la CIDH?

El 15 de julio de 2020, la CIDH declaró la responsabilidad internacional del Estado de Brasil por las violaciones a diversos derechos en perjuicio de 60 personas fallecidas y seis heridas en la explosión en la fábrica “Vardo de los Fuegos”, así como de 100 familiares de las personas fallecidas y sobrevivientes a la explosión. La Corte entendió que, en consecuencia, de la explosión, fueron se violaron el derecho a la vida, integridad personal, trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, derechos de la niña y del niño, igualdad y no discriminación, protección judicial y garantías judiciales. Por lo cual, la Corte declaró que el Estado es responsable por la violación de los artículos 4.1, 5.1, 19, 24 y 26, en relación con el artículo 1.1 de la CADH.

En concordancia con los fallos de la CIDH enumerados, también podemos referirnos a distintos precedentes de nuestra CSJN los cuales permiten demostrar que las pautas interpretativas de la CIDH tienen inserción en nuestro país, podemos nombrar:

- El fallo “**Vizzoti**”<sup>23</sup>, donde el Alto Tribunal argentino afirmó que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional. Ante lo cual la CSJN entendió que “sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 bis, sino por el 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”.
- Por otro lado, en el fallo “**Álvarez**”<sup>24</sup> (donde la CSJN resolvió la aplicación de la Ley de Actos Discriminatorios y, en consecuencia, ordenó la reinstalación de un grupo de trabajadores), declaro que “aun cuando la República no ha ratificado el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (OIT, 1982), el Comité [DESC] no ha dejado de considerar que los alcances del derecho al trabajo del PIDESC son determinables a la luz del instrumento citado, al menos en cuanto impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente”.

## CONCLUSIONES

En este trabajo, hemos explorado una amplia gama de problemas contemporáneos en el ámbito del Derecho Laboral, abordando cuestiones cruciales que afectan a los trabajadores en el mundo actual.

Partiendo desde la evolución del derecho laboral y tomando en consideración sus principios, para luego abordar cuestiones más complejas y específicas como: la flexibilidad laboral, el desempleo, la desigualdad y su correlación con las brechas de género o las innovaciones tecnológicas y cuál es su repercusión en el mundo laboral. También nos pareció pertinente darle un marco jurisprudencial de cómo son resueltas estas demandas en los mas altos tribunales tanto argentinos como interamericanos, donde estos precedentes jurisprudenciales nos orientan y conformar una suerte de pautas esenciales para la protección de los derechos laborales en la región, resaltando la necesidad de que los Estados respeten, protejan y garanticen los derechos de los trabajadores

---

<sup>23</sup> CSJN, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/antigüedad ART. 245 LCT MODIF. Art. 153 LE”, Sentencia del 14 de septiembre de 2004, publicada en *Fallos* 327:3677.

<sup>24</sup> CSJN, “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, sentencia del 7 de diciembre de 2010, publicada en *Fallos* 333:2306.

En resumen, el estudio detallado de los problemas actuales del Derecho Laboral subraya la necesidad urgente de reformas y acciones a nivel nacional e internacional, entendemos que la protección de los derechos laborales, la igualdad de género, la adaptación a las innovaciones tecnológicas y el cumplimiento de los estándares internacionales son fundamentales para crear un entorno laboral equitativo y sostenible.

## BIBLIOGRAFIA Y CONVENIOS

### Bibliografía

- Bonari, D., Dborkin, D., & Daniel, S. (2015). *Proteccion Social para el Desempleo*. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: CIPPEC.
- Brynjolfsson, E. y. (2011). *Race Against the Machines: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Boston: The MIT Center for Digital Business.
- Caballenas de Torres, G. (1993). *Diccionario Juridico Elemental 11va Edicion*. Buenos Aires: Heliasta.
- Gatti, Á. E. (2015). *Derecho del Trabajo Manual de Relaciones Individuales*. Montevideo , Uruguay: B de F.
- Molina, M. B. (2018). *Cambos Tecnologicos y Laborales. Su Implicancia en el mercado de trabajo de Argentina*. Buenos Aires: Oficina de Pais para la OIT para la Argentina.
- Muziani, E. L. (2011). *La Situacion Actual del Derecho Laboral*. Cita Online: AR/DOC/7322/2010 .
- Podetti, H. (1990). *El desempleo y el derecho del trabajo. Impacto y respuesta*. REVISTA JURISPRUDENCIA ARGENTINA Nro. 5676, pág. 1.
- Rordiguez, J. M. (2017). *Las Transformaciones tecnologicas y sus desafios para el empleo, las relaciones laborales y la identificacion de la demanda de cualificaciones*. Santiago: Publicacion de Naciones Unidas.
- Stortini, D. E. (2014). *Discriminacion Laboral y Liderazgo en la Empresa*. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: ERREPAR.
- Uriarte, O. E. (1991). *La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas*. Santiago de Chile: Ius Et Veritas.
- Vazquez Vialard, A. (1996). *Desempleo*. Moron , Buenos Aires: REVISTA VERBA IUSTITIAE. REVISTA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE MORON. Nro. 3, pág. 19.
- Vela Barba, E. (2021). *Manual para Juzgar con Perspectiva de Genero en Materia Laboral*. Ciudad de Mexico: Direccion Gral de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion de Mexico.

### Tratados y Convenciones

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) (1994).
- Convenio de la OIT N° 44 de Desempleo (1944).
- Convenio de la OIT N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio de la OIT N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958).
- Convenio de la OIT N° 122 sobre la política del empleo (1964).