

Reproducido en www.relatsargentina.com

SOBRE LOS DERECHOS DEL TRABAJO DE AMERICA LATINA. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS

Adrián Goldin

**Este texto es la versión en español de la
presentación hecha por el autor en el Collège de
France el 14 de mayo de 2018.**

Abstract

El autor procura identificar algunos rasgos comunes de los Derechos del Trabajo de América Latina. Destaca de ese modo su común pertenencia al sistema jurídico continental y la condición de sus sistemas de fuentes como sistemas de limitación de las autonomías de la voluntad. Se trata de derechos *influenciados* pero no de derechos *transplantados*, que han recibido una significativa influencia de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, pero también de regímenes autoritarios instalados hasta los años 80 en la región y, en algunos casos, de las dictaduras europeas del siglo pasado. Se señalan la fuerte presencia de la informalidad y una cierta cultura de la anomia, que se manifiesta en la atribución de más importancia a la existencia de la ley que a su aplicación efectiva. Se destacan especialmente los procesos de constitucionalización y de codificación presentes en buena parte de los países de la región, y el modo en que se sustentaron las demandas de flexibilidad laboral, principalmente en los años 90.

Se identifican dos modelos de regulación de las relaciones colectivas de trabajo que prevalecen en la región: los de descentralización impuesta por el Estado, en la mayoría de los países de la región, y los de centralización, también impuesta por la ley (particularmente, los de Argentina y de Brasil), modelos ambos cuestionables desde la lógica de los principios de la libertad sindical.

Finalmente, se registran de modo muy sintético los cambios normativos más recientes producidos en esos ordenamientos.

On Latin American Labour Laws; evolution and perspectives

The author seeks to identify some common features of the Labour Laws of Latin America. He highlights their common affiliation to the continental legal system and the condition of their systems of sources as systems of limitation of the autonomy of the will. Those regimes, he argues, have been influenced but not *transplanted* by labour laws, which have received significant influence from the ILO Conventions and Recommendations, but also from authoritarian regimes installed up to the 1980s in the region and, in some cases, from the European dictatorships of the last century. The strong presence of informality is also pointed out, and a certain culture of anomie, which may be recognized in the attribution of greater importance to the existence of the law than to its effective application. The processes of constitutionalization and codification that are present in most of the countries of the region, and the manner in which the demands for labour flexibility were substantiated, mainly in the 1990s, stand out in particular.

Two models of regulation of the collective labour relations that prevail in the region are identified: those of imposed decentralization, in most of the countries, and those of imposed centralization (mainly in Argentina and Brazil), both questionable from the logic of the principles of freedom of association.

Finally, the most recent normative changes produced in these legal regimes are recorded in a very synthetic way.

Comparative labour law - Latin America – Collective labour relations

El enfoque teórico

Una idea básica del Derecho del trabajo

Hace algunos años me propuse, en un contexto de reflexión estrictamente académica¹, establecer si existe *una idea básica e histórica del Derecho del Trabajo* que tenga capacidad de trascender la singularidad de los diversos sistemas jurídicos; una idea primaria e inicial del Derecho del Trabajo que sea común a una parte significativa de los derechos del trabajo del mundo. En esa tarea, me pareció oportuno dirigir la mirada al momento liminar de la aparición de las acciones normativas que luego serían reunidas por su común pertenencia al naciente Derecho del Trabajo. Recordaba que hasta entonces

¹ Las ideas contenidas en estas primeras líneas a modo de marco teórico “de partida” fueron propuestas por el autor para su discusión en el taller sobre “The idea of labour law” que tuvo lugar del 8 al 10 de abril de 2010 en el St. Catharine’s College de la Universidad de Cambridge (UK). El texto elaborado para esa oportunidad constituye el capítulo 5 de la obra “The Idea of Labour Law” (Davidov & Langille, eds), publicado en Junio de 2011 por Oxford University Press..

el trabajo humano, excepto en manifestaciones excepcionales que se juzgaban particularmente elevadas, se expresaba en vínculos que no incluían el componente de la expresión de la libre voluntad del prestador; me refiero, desde luego, a la esclavitud, el vasallaje feudal, en cierto modo también a los gremios y las corporaciones².

En ese ominoso contexto, el Derecho del Trabajo encontró su primer espacio de construcción a partir del *reconocimiento del carácter voluntario del vínculo* que anuda el prestador de sus propios esfuerzos; desde luego, *no se trataba sino de la llegada del contrato a este orden de relaciones como luminosa manifestación de libertad*³.

Sin embargo, es probable que esa apertura a la libertad no habría sucedido si no hubiera estado asegurado al mismo tiempo el disciplinamiento de las vastas cohortes de trabajadores que habrían de desempeñarse en la industria, que no es sino el que opera el estado de *dependencia o subordinación* que el propio contrato de trabajo, con fundamento en la manifiesta desigualdad de sus sujetos, hace posible⁴.

El Derecho del Trabajo ha de partir pues de esta notable contradicción que nace a partir de la incorporación del contrato: en un cierto sentido – toléreseme esta distinción que formulo sólo a título convencional - conviven en él el *contrato-libertad* junto al *contrato-sometimiento*. El contrato implicó, como queda dicho, el luminoso reconocimiento del trabajador como persona libre, habilitada para decidir sobre la puesta a disposición de su capacidad de trabajo, pero al mismo tiempo lo colocó en condiciones de sometimiento⁵.

El Derecho del Trabajo ha de partir pues de esta notable contradicción: en un cierto sentido conviven en él el *contrato-libertad* junto al *contrato-sometimiento*.

Tal vez como consecuencia de esa contradictoria convivencia, el Derecho del Trabajo, a partir de su centro histórico de imputación que es el contrato así configurado, puso en evidencia la ineptitud radical de este último para hacerse cargo por sí de la función de regular la relación resultante, *e incorporó una variedad de acciones tendientes*

² En el continente americano, antes y aún después de la colonización, la mita, la encomienda y el yanaconazgo.

³Bruno Veneziani en “La evolución del contrato de trabajo” su contribución a “La formación del derecho del trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945” (Bob Hepple, comp.) Colección Informes y Estudios, MTySS, Madrid 1994, dice en página 79 que ninguna rama del ordenamiento jurídico ha podido demostrar mejor el acierto de la afirmación de Maine, según la cual el movimiento definitivo hacia adelante de las sociedades progresistas coincide con el paso de una situación definida por el status a una situación regulada por el contrato

⁴Como señala Bruno Veneziani en op. y loc. cit. en nota anterior, si bien el contrato liberó al trabajador de la tela de araña de la regulación policial en la Europa continental y de las Master and Servant Laws en Gran Bretaña, lo sujetó al poder del empleador para regular su vida laboral, poder que, sostiene, se ocultaba bajo el disfraz del contrato.

⁵ Alain Supiot en “Por qué un Derecho del Trabajo” (Documentación Laboral Núm 39 1993-1, páginas 11 y sgtes, en particular, pág. 19) afirma que en el Derecho del Trabajo, a diferencia del Derecho Civil, *la voluntad no se compromete, sino que se somete*. Compartiendo esa lúcida precisión, y apenas parafraseándola, yo diría que la contradictoria dimensión del contrato de trabajo implica *que la voluntad del trabajador al mismo tiempo y de modo indiscernible, se compromete y se somete*.

a imponer ciertos límites al sometimiento; un conjunto de límites por tanto al ejercicio de la *tan bienvenida como problemática autonomía de la voluntad*. Contra la idea de que el componente de sometimiento haría necesario abandonar la *perspectiva contractual* por formalista y patrimonial⁶ me parece a mí que lo que se produce es más bien la constatación de la *insuficiencia de esa perspectiva* y la búsqueda del modo de completarla mediante la introducción de esos límites y restricciones al sometimiento *que cada sistema jurídico – cada “idea particular del Derecho del Trabajo” – materializaría a su manera*.

La construcción histórica elemental del Derecho del Trabajo descansa, pues, a mi modo de ver, sobre una fórmula tan elemental como compleja y paradójica: *libertad + sometimiento + límites al sometimiento*. Como se advierte, al Derecho del Trabajo le compete la difícil tarea de resolver una situación de suyo nada sencilla. Por iluminarla con otra paradoja, vale la pena evocar la apelación kantiana de Sinzheimer: “en el reino de los fines, todo tiene un precio o una dignidad: el hombre tiene una dignidad”⁷; *en lo que nos interesa, el hombre tiene una dignidad y el trabajo tiene precio*. Nada fácil resolver esa contradicción en relación a un fenómeno – el del trabajo humano – que es inseparable del hombre que lo presta.

Las ideas particulares del Derecho del Trabajo

Si hasta allí llega la *idea básica, histórica* y más extendida del Derecho del Trabajo, sería válido afirmar que a partir de ella pueden distinguirse las diversas *ideas particulares del Derecho del Trabajo* para cuya delimitación y reconocimiento no habría reglas universales: según el grado de agregación o desagregación con el que se pretenda practicar su análisis, esas *ideas particulares* podrían recortarse por países (por cada país), por grupos de países de común pertenencia regional u otro criterio de agrupación, por sistemas jurídicos, etc. Todas esas *ideas particulares* se hacen cargo, como se anticipara, de la función de *limitar el sometimiento*. Varían sin embargo en cada una de ellas las fuentes e instrumentos técnicos para llevar ese objetivo a la práctica.

Es válido sugerir que esa diferencia original en fuentes e instrumentos así como en los demás elementos constitutivos de los diversos derechos del trabajo vigentes en el mundo, caracterizan a las que llamé *ideas particulares del Derecho del Trabajo*, más allá de su mayor o menor grado de difusión o generalización en su implantación; esto es, por muy generalizado que esté uno de esos elementos – una técnica, una función, un contenido en varias o hasta muchas de las *ideas particulares del Derecho del Trabajo* – no alcanza la dimensión de “quasi-universalidad” que sí poseería aquella que denominamos “*idea básica o histórica*” del Derecho del Trabajo.

⁶ Es lo que sostiene Antonio Baylos en “Derecho del Trabajo, modelo para armar” Ed Trotta, Madrid 1991. En sentido análogo, Otto Kahn-Freund sostiene que el sistema liberal exige que las situaciones de subordinación aparezcan como relaciones de coordinación entre seres libres e iguales; necesita por tanto que un acto de sumisión se presente bajo la máscara de un contrato (en “Trabajo y Derecho”, traducción de la tercera edición en inglés de “Labour and the law” (Paul Davies y Mark Freedland, eds) publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid, 1987

⁷ Es el modo en que el propio Sinzheimer cita y evoca a Kant en “Crisis Económica y Derecho del Trabajo. (Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo)”, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Colección Estudios e Investigaciones, MTySS, Madrid 1984, pág. 71.

El Derecho del Trabajo en América Latina como “idea particular”...

Adscripción, pertenencia, influencias

Una opción metodológica

A la vista del cometido que asumo en esta oportunidad, procuraré considerar los derechos del trabajo latinoamericanos como constitutivos de una cierta “idea particular” del Derecho del Trabajo. Ello no implica sostener la existencia de una entidad que pueda sin reservas caracterizarse como *un Derecho del Trabajo latinoamericano*⁸; se trata apenas de un esfuerzo metodológico para presentar una “idea particular” algo más inclusiva que la que resultaría de trabajar sobre algún específico régimen nacional. Si algo sí podría anticiparse es que la totalidad de estos derechos parecen enmarcarse con comodidad en la estilizada “idea básica o histórica” del Derecho del Trabajo que propusiéramos en las primeras líneas.

Pertenencia al sistema jurídico continental

En cometido descriptivo, habría que decir que los derechos del trabajo de la América Latina comparten una común pertenencia al *sistema jurídico continental*; en función de esa condición, los ordenamientos laborales de los países de América Latina expresan un derecho fundado sobre la ley como experiencia jurídica primera⁹, la idea de orden público social, una activa intervención estatal, el predominio de la norma imperativa y por lo tanto indesplazable en perjuicio del trabajador, en el marco de un sistema de fuentes que es una mezcla, en dosajes diversos en cada una de esas naciones, de leyes y convenciones colectivas que, en su conjunto, constituyen un sistema complejo de técnicas de limitación de la autonomía de la voluntad. Dicho de otro modo, *los sistemas de fuentes de los países que participan de la común adscripción a esta “idea particular” son sistemas de limitación de la autonomía de la voluntad; de la individual y también de la colectiva.*

El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo en la lógica continental es un sistema de técnicas de *limitación de la autonomía de la voluntad.*

Desde esa perspectiva, una de las diferencias significativas que distinguen a los derechos del trabajo de las naciones América Latina de otros pertenecientes a países en desarrollo es que los primeros son *derechos influenciados* que, como se viene de señalar, expresan la tradición jurídica heredada de la Europa continental, pero no son *derechos transplantados*; la mayoría de aquellas accedieron a su independencia en las primeras

⁸ Porque no es de desdeñar, por cierto, otra aproximación distinta de la que hoy se escoge, en la que se priorice la apreciación de la diversidad de contenidos de cada uno de los ordenamientos nacionales – la radical singularidad de cada uno de ellos, por lo tanto – y se asigne una condición no dirimente a sus rasgos comunes a partir de la hipótesis – que no me parece desdeñable – de que *buena parte de lo que los sistemas de derechos sociales de América Latina tienen en común es lo que tienen de universal* y son, como se verá enseguida, el producto de las influencias extra-regionales y de la insuficiencia de su desarrollo, rasgos uno y otro que comparten.

⁹ Díez Picazo, Luis, “Experiencias jurídicas y teoría del derecho”, Ariel, Madrid 1973

décadas del siglo XIX y, por lo tanto, antes del desarrollo del proceso de industrialización y, por consiguiente, de la instalación de un verdadero sistema jurídico laboral en sus potencias coloniales¹⁰.

Desde luego, la pertenencia al sistema continental no implica necesariamente que esos países se constituyan en expresiones del denominado “modelo social europeo”, este mismo hoy también intensamente matizado. En razón de variados factores de la experiencia (histórica, cultural, política) de los países de la región, abrigo la hipótesis de que estos derechos expresan una pertenencia *débil* al modelo social europeo, circunstancia que, diría, les ha hecho más sensibles a las compulsiones neoclásicas que tuvieran su más enérgica implantación en los '90, por lo tanto a su impacto abrupto y desmesurado, la consiguiente introducción de reformas sesgadas e inconsistentes e, incluso, la propensión a las ulteriores restauraciones anacrónicas que se produjeran en algunos de esos países a partir de los primeros años del nuevo milenio.

Otros factores influyentes

En ese marco, grande ha sido – y es aún – la influencia de los Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre los ordenamientos latinoamericanos. En los países de la región el papel de esas normas internacionales más que el de armonizar legislaciones preexistentes, como ocurrió en el caso de algunos países industrializados, fue el dar un vigoroso impulso y una clara inspiración a los nuevos sistemas jurídicos laborales que comenzaron a establecerse en sociedades alcanzadas por procesos de incipiente industrialización¹¹.

No han de desdeñarse, por fin, las influencias recíprocas entre los propios ordenamientos latinoamericanos, constante desde su fundación; particularmente influyentes fueron en sus comienzos la legislación chilena de 1924 y luego los Códigos del Trabajo chileno y mexicano de 1931, *piezas* iniciales de una *gesta* codificadora que – ya obedeciera a consideraciones de emulación o de prestigio (aun por parte de gobiernos

¹⁰ Arturo Bronstein (en su introducción a la obra “Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina” (Rubinzal-Culzoni, Eds) Buenos Aires, 20007, pag. 22) recuerda que salvo Panamá, Cuba y la República Dominicana, los países de América Latina adquieren su independencia mucho tiempo antes del proceso de industrialización.

¹¹ Conf. Oscar Hernández Álvarez (2006), transcripción del propio autor de su intervención en la mesa redonda celebrada en el XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (París, 5 al 8 de septiembre de 2006). En 1941 el experto David Blulloch (citado por von Potobsky, Geraldo en. «Evolución de la legislación laboral en América Latina: influencias y tendencias», *Derecho del Trabajo* (Buenos Aires). Ediciones La Ley 2000, pág. 777) sostenía que la parte más importante de la legislación laboral latinoamericana encontraba inspiración en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, destacándose entre los instrumentos más influyentes, los de jornada máxima, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, protección de la maternidad, edad mínima de acceso al trabajo en la industria, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ni qué decir hay que esos instrumentos son también, a su modo, expresión de la más temprana experiencia normativa europea, que también por esta vía proyecta su influencia sobre el nuevo continente.

autoritarios) – alcanzó sorprendente implantación¹². Los códigos resultantes se influenciaron recíprocamente y de allí tienden a exhibir una estructura semejante¹³.

La relación frecuente entre la legislación garantista y los regímenes autoritarios que de modo recurrente se enseñorearon en la región¹⁴ no parece haber alterado esos perfiles tutelares, al menos en el plano de las normas que regulan las relaciones individuales. Unas veces populista, otras paternalista, en América Latina el Estado autoritario fue también un Estado protector¹⁵. Se ha señalado, incluso, que buena parte de las normas de tutela – incluido los regímenes de estabilidad en el empleo y regímenes de pensiones y también las reglas para la negociación colectiva y la representación sindical – fueron establecidas por gobiernos autoritarios, desde el de Juan Domingo Perón en Argentina hasta el del PRI en México¹⁶

La relación frecuente entre la legislación garantista y los regímenes autoritarios que de modo recurrente se enseñorearon en la región no parece haber alterado esos perfiles tutelares,

Algunos rasgos definitorios de los derechos del trabajo latinoamericanos

Intensidad y alcances de su cobertura

¹² Conf. Von Potobsky, Geraldo, op. cit. en nota anterior, pág. 778. Chile y México en 1931, luego Venezuela en 1936, Bolivia en 1939 (texto aún vigente), Ecuador en 1938, Panamá en 1941 y 1947, Brasil y Costa Rica en 1943, Nicaragua en 1944, Guatemala en 1947, Colombia en 1959 y Honduras en 1959, República Dominicana en 1951, Paraguay en 1961 y El Salvador en 1963.

¹³ Véase en von Potobsky (op. y loc. cit. en nota anterior) una minuciosa relación de las influencias recíprocas entre códigos y legislaciones latinoamericanas.

¹⁴ Bronstein, en 1997 «Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 116, núm. 1, págs. 5-27, en particular, pág. 8, llama la atención sobre la existencia de «una correlación muy llamativa entre los regímenes dictatoriales y la legislación garantista» y menciona los Códigos del Trabajo de Nicaragua (Somoza en 1944), República Dominicana (Trujillo en 1951), Haití (promulgado por Duvalier, de quien recibió su nombre), y Paraguay (Stroessner en 1961), así como la legislación peruana de los años setenta o el Código del Trabajo de Panamá de 1971, estos dos últimos productos de regímenes militares populistas.

¹⁵ Conf., Bronstein, Arturo en 1998. «Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina». San José, OIT. Disponible en la red en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm> Con la excepción, por cierto, del Chile de Pinochet y, en menor medida en este aspecto, de la dictadura militar argentina entronizada en 1976.

¹⁶ Carnes señala que, paradójicamente, las más fuertes regresiones de la protección laboral durante los años '90 han ocurrido bajo presidentes democráticamente elegidos, recordando el caso de Alberto Fujimori en Perú y Carlos Menem en Argentina (Matthew E. Carnes SJ "Labor Markets, Worker Organization, and Variation in Labor Codes in Latin America" APSA 2009 Toronto Meeting Paper, accesible desde https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1449009, pág.22

Como queda dicho, el proceso de construcción del Derecho del Trabajo en los diversos países de la América Latina dio lugar a una institucionalidad laboral parecida a la de los países industrializados¹⁷ concebida para regular las relaciones laborales tanto en forma directa por parte del Estado como por medio de convenios colectivos. La región exhibe un alto nivel de protección en relación con otras regiones, y hasta con los que influyeran su configuración¹⁸, aunque exhibiendo ciertos elementos distintivos que vale la pena mencionar:

- a. La cobertura de la institucionalidad laboral se limitó a un sector mucho menor de la fuerza laboral, y aún en el sector con cobertura formal se registró un mayor incumplimiento de las normas existentes,
- b. Se registraron experiencias populistas que planteaban un pacto social bajo liderazgos políticos, lo que hizo posible en algunos casos una alta dependencia de los sindicatos respecto de ciertas fuerzas políticas o del Estado.
- c. Esa inestabilidad dio lugar a un movimiento de periódica sustitución de aquella institucionalidad integracionista por regulaciones autoritarias que debilitaron la organización sindical y, en fin, en contextos como esos prevalecieron relaciones colectivas autoritarias y represivas mientras que las relaciones individuales conservaban su sesgo protector¹⁹

Aquella menor cobertura tiene entre sus factores determinantes y sus expresiones más notables la gran extensión del sector informal²⁰, una extendida cultura de la anomia, la falta de recursos de control (o el desinterés por proveerlos), la atribución de más importancia a la existencia de la ley que a su aplicación efectiva²¹, la incorporación de normas o influencias desentendidas de la propia realidad social y productiva, el desinterés por el fortalecimiento de los aparatos y procedimientos aplicativos (justicia e inspección

¹⁷ Conf. Weller, Jurgen, su introducción bajo el título “*Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina*” a la obra “El nuevo escenario laboral latinoamericano: regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo” (Jurgen Weller, edit) Siglo XXI Editores y CEPAL, Buenos Aires, 2009, página 21

¹⁸ Sostiene Matthew Carnes S.J. en op. y loc. cit. en nota 16 página 3 que en 9 de los 18 mayores países de Latinoamérica tienen regulaciones para contratar y despedir que están a la par o son más intensamente protectoras que las de Francia y Suecia.

¹⁹ Conf. Weller, Jurgen op. cit en nota 17, página 22.

²⁰ « Le ratio moyen du travail informel dans la région est d'environ 50% de la population économiquement active. Dans certains pays, ce chiffre atteint même les 60%. Même dans les pays où le taux est inférieur à 50%, l'emploi informel est une dimension importante du marché du travail et a un impact significatif sur les mesures prises pour protéger cette catégorie de travailleurs ainsi que leurs familles » (Pablo Arellano Ortiz, « L'informalité en Amérique Latine. L'exemple des politiques de protection sociale des travailleurs informels au Chili », en Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, 2017/3 pages 104-115

²¹ Bronstein, Arturo, op. cit. en nota 14 página 21.

del trabajo)²², los deficitarios diseños legales, las dominantes incitaciones *costo* a incumplir las normas²³.

La gran extensión del sector informal, una extendida cultura de la anomia, la falta de recursos de control (o el desinterés por proveerlos).

Factores todos ellos que marcan la distancia entre el derecho y la realidad ²⁴y que, como enfatizaba Ermida Uriarte²⁵ puede reconocerse también en el campo de las relaciones colectivas de trabajo: en éstas, es frecuente el desconocimiento legal de las organizaciones sindicales más poderosas que, pese a ello, son aceptadas como interlocutores por gobiernos y empleadores, la negociación sobre temas o en niveles excluidos por la legislación, la ejecución por los sindicatos de actividades que les están vedadas, y la inaplicación deliberada de la ley por la propia autoridad laboral, a sabiendas de su radical ineficacia. En esa misma perspectiva, se registra una cierta tendencia a la implantación de normas que exorbitan los contextos o prácticas regionales y que, por tanto, no se aplican o, cuanto menos, no se aplican siempre o no plenamente. Lo cual puede tal vez atribuirse a un desarrollo legislativo que ha sido más bien producto de concesiones de gobiernos de diverso signo y con diversas motivaciones pero, a diferencia de la Europa continental, no como respuesta a los reclamos y la lucha de los trabajadores²⁶

²² Conf. Bensusan, Graciela, en el informe en el que se recogen algunos resultados del proyecto «Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina», financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), bajo la coordinación de la mencionada investigadora (año 2006, pág. 4).

²³ En el informe citado en nota anterior, Graciela Bensusán puntualiza que los responsables del cumplimiento de las normas laborales toman en cuenta el costo del cumplimiento, el costo de la sanción por su omisión, el «coeficiente de detectabilidad» (extremadamente bajo en razón de las carencias de los sistemas de control), el grado de legitimidad de las normas (que la pierden cuando se instala la idea de su subalternidad respecto de la satisfacción de las necesidades de mercado).

²⁴ Así caracteriza Oscar Ermida Uriarte a ese fenómeno en “Las relaciones de trabajo en América latina”, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social; Temas Laborales, (Albolote, España), (1990) num 18, página 70. A su vez, Deveali, Mario, (1983)“El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias”, Textos elegidos, ordenados y anotados por Jose I. Brito Peret, Adrián O. Goldin y Roberto Izquierdo, Tomo I, Ed. Astrea Buenos Aires,) le llama “crisis de autenticidad” que se manifiesta en la falta de efectividad de estos ordenamientos que asume ora la forma de la presencia generalizada de trabajo informal, ora el liso y llano incumplimiento de las normas, incluso en ámbitos en los que se trabaja “en blanco”. Va de suyo, por tanto, que la informalidad y el incumplimiento de las normas y la necesidad de su reducción forman parte de la *idea particular de los derechos del trabajo de la América Latina* (como de otras naciones en desarrollo)

²⁵ Op. y loc. cit en nota anterior.

²⁶ Gerard Lyon Caen, en «Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée », Droit Ouvrier Février 2004 dice del Derecho del Trabajo francés que *es un derecho nacido de la presión de los trabajadores sobre el parlamento, el gobierno o los empleadores; luego, un derecho no otorgado sino conquistado*. Deveali (op cit en nota 24) refiere en cambio que el Derecho del Trabajo en América Latina nace de un modo distinto: en el viejo mundo, confirma, cada progreso es resultado de la lucha del proletariado (plazas, movimientos revolucionarios, huelgas cruentas o discusiones agitadas en los órganos parlamentarios, con el liderazgo de los líderes del proletariado, contra la tenaz resistencia de las fuerzas conservadoras); “...en América Latina, o cuanto menos en la mayorías de sus países, (en cambio)

Codificación y constitucionalización de los derechos del trabajo latinoamericanos

Desde una perspectiva de fuentes, me parece relevante destacar dos procesos adicionales que mucho han contribuido a la configuración de los derechos del trabajo de América Latina en su moderna configuración:

- a. El proceso de codificación, muy extendido en el tiempo que se prolonga hasta el comienzo de los años '60 del siglo pasado tras una secuencia que duró unos cuarenta años: Chile y México, en 1931, Venezuela, 1936, Ecuador 1938, Bolivia 1939, Brasil y Costa Rica 1943, Nicaragua 1945, Guatemala y Panamá 1947, Colombia 1948 y 1950, la República Dominicana 1951, Honduras 1959, Paraguay y Haití 1961 y, por fin, El Salvador en 1963. A la fecha de hoy, sólo Uruguay, Perú y Argentina, no adoptaron códigos o leyes generales del trabajo.
- b. El proceso de constitucionalización y de consiguiente exaltación de los derechos fundamentales de la persona. En el marco del ciclo de retorno a la democracia y a las consiguientes garantías constitucionales²⁷, una mayoría de las nuevas constituciones (Brasil, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Paraguay y Perú) dedicaron capítulos significativos a la protección del trabajo, confirmando la orientación garantista de la Constitución Mexicana de 1917. De ese modo, mientras las leyes tendían a poner en cuestión al Derecho del Trabajo, las constituciones aprobadas en la misma época tendían a fortalecerlo²⁸

Mientras las leyes tendían a poner en cuestión al Derecho del Trabajo, las constituciones aprobadas en la misma época se inclinaban por su fortalecimiento.

Se registra al mismo tiempo en la región una abundante jurisprudencia y legislación en materia de reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona en diversas materias tales como respeto de la privacidad, intimidad, opinión y expresión, libertad ideológica y religiosa, preservación de la propia imagen, no discriminación, restricción en el tratamiento de los datos sobre el asalariado, prevención de excesos en el uso de nuevas tecnologías de control laboral, preservación de la privacidad de la correspondencia

se dicta una generosa legislación industrial cuando el proceso de industrialización está todavía en sus inicios y mucho antes de que se plantee una verdadera “cuestión social”.

²⁷ Proceso recordado por Arturo Bronstein en op. cit. en nota 10, pág. 45. La democracia se recuperó en Ecuador en 1979, Perú 1980, Bolivia y Honduras 1982, Argentina 1983, Brasil y Uruguay en 1985, Guatemala 1986, Paraguay 1989 y Chile 1990. “También dentro de este ciclo (agrega) fue restaurada la democracia en Nicaragua (1979) El Salvador y Panamá (1994)”.

²⁸ Esa reafirmación constitucional del garantismo mientras las leyes respondían más bien a los reclamos de flexibilidad laboral quizás obedezca al hecho de que las reformas constitucionales procuraron restablecer la legitimidad de los estados que venían de emerger de sendas experiencias autoritarias

electrónica, entre otras (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Nicaragua, Venezuela) ²⁹. Nueva contribución ésta, por cierto, a la función de *limitación del sometimiento* que, a mi juicio, constituye componente decisivo de la *idea básica e histórica del Derecho del Trabajo*.

Las demandas de flexibilidad y los procesos de reformas

En el marco de la percepción de señales de agotamiento del sistema mercado-internista, diversos países de la región emprendieron hacia fines de los '80 y comienzos de los '90 procesos de reformas laborales de diversa intensidad. Más intensas en la Argentina, Colombia, Ecuador, Panamá y Perú³⁰ que, como lo recuerda Weller³¹, tenían en su mayoría por finalidad la flexibilización de determinados aspectos del funcionamiento del mercado laboral y ponían énfasis en la ampliación de la gama de contratos disponibles, el abaratamiento del despido y, en algunos casos de la introducción de sistemas de protección contra el desempleo por medio de cuentas individuales. Otras reformas con orientación flexibilizadora incluyeron la desindexación de los salarios, el manejo más flexible de los horarios de trabajo y la reducción de los costos laborales no salariales.

Algunos países que no parecen haberse embarcado entonces de modo explícito en ese tipo de reformas, quedaron de todos modos envueltos entre los tejidos – cierto que más laxos – de los *tiempos* de la flexibilidad. Tal es, especialmente, el caso del Brasil³², Uruguay y México. Otros países, como Venezuela (en 1990), República Dominicana (1992) y Paraguay (1993) y El Salvador (1994), experimentaron en el mismo período reformas orientadas a profundizar sus regímenes de protección laboral en lo individual o en lo colectivo. Algunos de ellos no pudieron eludir, no obstante, la materialización de ciertas concesiones en clave de flexibilidad.

Hay que decir, de todos modos, que las reformas producidas en esa etapa no alcanzaron a conmover los fundamentos estructurales de los derechos sociales en América Latina³³, ni aún durante el período en que se materializaran las transformaciones

²⁹Conf., Wilfredo Sanguinetti Raymond, « El Derecho del Trabajo en Europa y América Latina: un diálogo en divergencia (reflexiones a la luz de la experiencia española) » en “El blog de Wilfredo Sanguinetti, 24 de junio de 2012. <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/el20dt20en20europa-al-congreso20costa20rica-wsanguinetti-version20final1.pdf> En el caso de Argentina, registré y ordené esa jurisprudencia en mi « *Droits fondamentaux de la personne et relations du travail en Argentine* » en Philippe Auvergnon, « Libertés individuelles et relations de travail: le possible, le permis et l’interdit » (Burdeos, Presses Universitaires de Bordeaux , 2011.

³⁰ En el tiempo de la dictadura de Pinochet, Chile había sido objeto de una tan temprana como intensa reforma desreguladora (1978-1979), por lo que durante los años noventa no se alineó con aquellos países, protagonizando en cambio un matizado proceso de reflujo y reinstitucionalización – redefinición – de su sistema de tutela.

³¹ En op. cit. en nota 19, pág. 25.

³² Que hizo recién en 2017 su primera experiencia reformista masivamente flexibilizadora mediante la ley sancionada el 13 de julio de ese año

³³ Efrén Córdova, en “The Challenge of Flexibility in Latin America” 17-2 Comp. Lab. Law. y Policy J. 314, destaca que ni aun la dictadura chilena, que redujo derechos, desactivó el control estatal del

más profundas. En todo caso, se trató en su mayor parte de reformas que más han tenido que ver con *la intensidad tutelar* del sistema de protección que con transformaciones sustantivas que permitan decir, como sí pudo decirse alguna vez de los derechos del trabajo europeos, que sus versiones tradicionales forman parte ya de la arqueología del derecho social³⁴.

La limitada incidencia de los sistemas de integración subregional

Las iniciativas de integración subregional dieron lugar a importantes avances en el reconocimiento normativo de los derechos de los trabajadores aunque, como es propio de la ya evocada tradición latinoamericana, mucho menos en su aplicación efectiva; ambivalencia que, se señala «pone en cuestión el respaldo social a los procesos, porque los beneficios económicos de la integración y el libre comercio no llegan equitativamente a todos y algunos, incluso, son negativamente afectados»³⁵.

De tal modo, en los procesos de integración existentes en la región, Mercado Común del Sur (MERCOSUR), Comunidad Andina de Naciones (CAN) y Sistema de Integración Centro Americano (SICA), se han desarrollado – con diversa intensidad – compromisos y acuerdos sobre normas laborales en diferentes áreas (derechos fundamentales, condiciones de trabajo, empleo, género, administración del trabajo, seguridad social, órganos de promoción y control)³⁶ de índole muchas veces meramente declarativa y genérica, con escaso impacto sobre la realidad³⁷.

cumplimiento de las normas, procuró la descentralización de la estructura sindical y la negociación colectiva, y cercenó el derecho de huelga, alcanzó a conmovir las bases y fundamento del Derecho del Trabajo. En el mismo sentido, Bensusán, en op. y loc. cit. en nota 22, afirma que esas reformas – se refiere a las que se practicaron en la Argentina, Brasil, Chile y México – «no llegaron a afectar drásticamente las reglas preexistentes».

³⁴ Lo decía hace ya casi 10 años Fernando Valdés dal Re, en “El debate europeo sobre la “modernización del Derecho del trabajo” y las relaciones laborales triangulares” en Relaciones Laborales, Ed. La Ley Num 3 años XXV feb de 2009 pag 1

³⁵ OIT «Aspectos laborales en los procesos de integración y los tratados de libre comercio en la región», *Panorama Laboral 2003*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Lima, OIT.

³⁶ Mientras que en el SICA se ha hecho poco en materia normativa, en el ámbito de la Comunidad Andina de Naciones se han concluido acuerdos de integración también en materia laboral, con participación tripartita e instrumentos sobre seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, migraciones intracomunitarias y un plan integrado para la reducción de la pobreza. En el MERCOSUR, a su vez, se ha aprobado en 1997 un tratado multilateral sobre seguridad social para su entrada en vigor en 2005, un repertorio de recomendaciones prácticas sobre formación profesional y en 1998 una Declaración Socio-Laboral, suscrita por los presidentes de las cuatro naciones que por entonces lo integraban; este último consagra los derechos fundamentales en el trabajo, el derecho de los empleadores a dirigir y organizar sus empresas, además de normas sobre los derechos de los trabajadores migrantes, la promoción del empleo, la formación profesional, la salud y seguridad en el trabajo y la inspección del trabajo.

³⁷ En el MERCOSUR alguna actividad ha existido, en cambio, en el campo de la representación colectiva. Existen mecanismos de coordinación tanto entre los sindicatos como entre los empleadores. Y se concertó ya una primera convención colectiva del MERCOSUR para la empresa Volkswagen, entre ésta y los sindicatos del sector en la Argentina y el Brasil También se hicieron algunas acciones en materia de

Tipificación del régimen de las relaciones colectivas

Los regímenes de regulación de las relaciones colectivas de trabajo parecen haber respondido a una concepción bastante más autóctona. Ella tuvo más bien sustento en una originaria desconfianza del legislador latinoamericano hacia los sindicatos, su politización, su aptitud contestataria y su consecuente conflictividad. Esa prevención se canalizó en la mayoría de las naciones de la región bajo la forma de un intenso reglamentarismo restrictivo: registro sindical, limitaciones estructurales y funcionales, condiciones minuciosas para ser dirigente, control de los procesos electorales, procedimentalización excesiva de la huelga y de los medios de solución, limitación de la duración, finalidad y titularidad de las medidas de acción directa, etcétera³⁸.

Ese tratamiento reglamentario condujo en la mayoría de los países a la configuración *impuesta* de una estructura sindical confinada al ámbito de la empresa (haciendo por lo tanto frecuentemente inaccesible la sindicación por la reducida dimensión de las unidades productivas) con restricciones incluso para la formación de federaciones y confederaciones. En algunos otros países de la región, en cambio – señaladamente, la Argentina y el Brasil³⁹ – la estrategia de control fue análoga, si se considera la densidad reglamentaria que conllevaba, *pero bien distinta en lo que se refiere a la estructura impuesta*: la experiencia corporativa de la Europa de los años treinta y comienzos de los años cuarenta del siglo pasado influyó para que prevaleciera en esos países la imposición de regímenes altamente centralizados⁴⁰ tanto en su implantación funcional (incluso bajo la forma del monopolio representativo) y territorial como en su estructura de gobierno, fuertemente piramidal; todo lo que haría factible su control político «desde arriba y desde afuera»⁴¹. Hay que decir que también el Uruguay

inspección conjunta e intercambio de experiencias en esa materia, sin que se produjeran cambios significativos en su consecuencia.

³⁸ Sobre ello, léanse Geraldo von Potobsky y Oscar Ermida Uriarte, en sendas publicaciones citadas en notas 11 y 24. Esa cuestión se vuelve particularmente delicada y determinante en sociedades como algunas de las latinoamericanas, cuyos sistemas de relaciones del trabajo han sido construidas en el marco de modelos autoritarios que normalmente se expresan en el intercambio entre un paternalismo protectorio en lo individual y *la imposición de restricciones a la acción colectiva no necesariamente compatibles con las garantías de la libertad sindical*.

³⁹ También México registra un rasgo centralizador y corporativo, pues si bien se negocia en el ámbito empresarial, esa negociación se encuentra sujeta a unos comités de control de nivel superior que deben aprobar los acuerdos. Alguna analogía registra ese régimen respecto de la experiencia de los años noventa en la Argentina: si bien se multiplicaron las negociaciones en el ámbito empresarial, las mismas fueron protagonizadas por los sindicatos de industria y, por consiguiente, desde niveles de centralización intermedia.

⁴⁰ En el marco, respectivamente, del régimen político del entonces coronel Perón (la primera norma sindical con vigencia emitida por ese Gobierno data de 1945), y del sedicente *Estado novo* del presidente Getulio Vargas (1937/1945)

⁴¹ Es que la intervención del Estado en el campo de las relaciones colectivas de trabajo tiene un sesgo particularísimo: hasta un cierto punto, esa intervención forma parte de los deberes del propio Estado de “hacer lo suyo” en la tarea de redistribuir los poderes entre los sujetos colectivos para fortalecer la acción colectiva y contribuir de ese modo a la operación de una de las técnicas principales del Derecho del Trabajo; pero a partir de “ese punto” toda actuación del Estado que lo exceda ha de configurar una violación de los principios de la autonomía colectiva y de la libertad sindical.

conoce, a partir de los años cuarenta una estructura sindical centralizada que *es producto de un acto de intervención centralizadora*: la convocatoria de los Consejos de Salarios para enmarcar una negociación colectiva con intervención estatal, fenómeno que diera lugar a una estructura sindical correlativamente centralizada. No hubo en la experiencia uruguaya, no obstante, una intencionalidad de control o dominación autoritaria ni puede atribuirse a esa centralización ser producto de un determinado régimen legal de organización sindical, allí inexistente⁴².

Por sintetizar en pocas palabras ese «punto de partida» de los sistemas latinoamericanos de relaciones colectivas del trabajo – con todos los riesgos de simplificación que conlleva tal suerte de síntesis – podría afirmarse que, con la notable excepción del Uruguay, comparten todos ellos una vertiente controladora y restrictiva, en muchos casos de estirpe autoritaria, pero respondiendo al menos a dos modelos bien diversos: mayoritario, el del *control por descentralización impuesta*; en el resto de los casos, el *del control por centralización impuesta*. Ambos distan de alinearse en su concepción con los principios de la libertad sindical. Hay que decir, no obstante, que, en muchos casos, habrían de experimentar en las últimas décadas cambios alentadores – inducidos por la lógica democrática sobreviniente – que les harían transitar (sin alcanzarlo del todo) hacia un *punto de convergencia* marcado por los Convenio 87 y 98 de la OIT.

Cabe agregar que los países que se han configurado como de *descentralización impuesta* tienen, correlativamente, sistemas descentralizados de negociación colectiva, con predominio del nivel de la empresa, aún cuando es posible en algunos casos reconocer la preocupación por evolucionar hacia una mayor centralización (son los casos de Colombia y Chile); en cambio, en los regímenes sindicales más centralizados, la estructura de negociación tiende a exhibir niveles altos de centralización, aunque en las últimas décadas, también ciertas tendencias descentralizadoras.

Dos modelos de relaciones colectivas del trabajo: mayoritario, el *del control por descentralización impuesta*; en el resto de los casos, el *del control por centralización impuesta*

Desarrollos recientes y perspectivas

Planteo del tema

Si bien América Latina es una región que exhibe un grado de desarrollo insuficiente – y tal vez precisamente por ello - las transformaciones tecnológicas y demográficas, aun aquellas incipientes, merecen en esos países un debido seguimiento.

Por ejemplo, también en la región se encuentra en curso un proceso de envejecimiento de la población⁴³, lo que requerirá una atención creciente a las

⁴² Hasta la sanción en enero de 2006 de la ley 17.940 de protección de la actividad sindical no regían en el Uruguay en esa materia otras normas que las del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), de la OIT.

⁴³ Ver Panorama Laboral 2016, América Latina y el Caribe, OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe, “Algunos Aportes para la discusión sobre el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe” (pags. 47/72), en particular, página 48, donde se señala que la proporción de adultos de más de 65 años empezará a crecer de manera acelerada, pasando de menos del 10 % en la actualidad al 19 % en 2050 (y más del 30 % en 2100).

ocupaciones vinculadas con la economía del cuidado y de la salud. Mientras tanto, si bien la proporción de jóvenes en la población económicamente activa se reducirá correlativamente en las próximas décadas⁴⁴, los nuevos paradigmas productivos que implican la incorporación creciente de la robótica y la digitalización aplicada a la coordinación de los procesos de producción demanda desde ya mismo la modernización de los sistemas educativos para familiarizar a las jóvenes generaciones con las nuevas tecnologías y los modos de aplicarlas.

Los instrumentos de procesamiento y comunicación digital cambian también los modos de reclutamiento del trabajo humano. Se instalan formas de prestación del trabajo intermediadas por plataformas informáticas; entre ellas, Uber, que no es sino el más difundido de los ejemplos ya presentes en nuestros países, junto a otras expresiones de la denominada “economía colaborativa”. Se contratan de ese modo servicios de prestación local –como lo es, precisamente, el transporte mediante automóviles y otros como los servicios de limpieza, cuidado personal, atención y reparaciones en el hogar - mientras se conectan clientes y prestadores en un mundo sin fronteras para la realización de trabajos que se pueden encomendar, realizar y recibir *online*. Modelos estos que revierten también sobre la organización del trabajo en las empresas, alteran su naturaleza y habilitan relaciones de trabajo que aíslan a los trabajadores, fragilizan sus identidades sociales, flexibilizan sus condiciones de trabajo, obstruyen la fijación de mínimos salariales y de límites a sus jornadas de trabajo, impiden la acción sindical y la negociación colectiva, y trasladan sobre cada uno de ellos la gestión y el costo de su cobertura social.

Estos fenómenos tienden a exacerbar la creciente discontinuidad de las trayectorias profesionales y la instalación de un proceso ya extendido de *desestandarización* de las formas de utilización del trabajo, con manifestaciones cada vez más generalizadas de *precarización* de los vínculos de quienes prestan sus servicios. A esas mismas tendencias adscribe el desdibujamiento frecuente de los límites entre el empleo dependiente y el trabajo autónomo, agudizando el fenómeno del *debilitamiento subjetivo del sistema de protección laboral*⁴⁵ y problematizando de ese modo el reconocimiento de quienes deberían gozar de su amparo. Mientras tanto, aparecen nuevas modalidades de contratación del trabajo humano también distantes de aquella histórica tipicidad, buena parte de las cuales tienden a eludir aquel factor de reconocimiento. Las nuevas modalidades descansan sobre la ahora más “pujante” forma de atipicidad, que es, precisamente, la que tiende a empañar la tradicional - y otrora determinante- distinción entre trabajo dependiente y trabajo autónomo.

Si la informalidad ya ponía a vastos sectores de la población económicamente activa al margen del sistema de protección social, es evidente que el fenómeno que vengo

⁴⁴ « La proporción de jóvenes en la población – que hasta la actual década se han mantenido alrededor del 30% - empezará a declinar, llegando al 20 % en 2050 y al 15 % en 2100” (op. y loc. cit. en nota anterior).

⁴⁵ Que describiera en mi “Labour Subordination and the Subjective weakening of labour law” en la obra “Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work” (Guy Davidov and Brian Langille comps) Hart Publishing, Oxford,

de describir extiende aún más el universo al que los esquemas de cobertura social dejan desprovisto de atención.

La universalidad de la protección social

En ese marco, los sistemas de protección social creados bajo una lógica contributiva no logran ya cumplir sus objetivos por la manifiesta limitación de sus alcances, requiriendo la puesta en marcha de acciones tendientes a procurar la *universalidad de su cobertura*⁴⁶.

En ese marco, los sistemas de protección social no logran ya cumplir sus objetivos requiriendo la puesta en marcha de acciones tendientes a procurar la *universalidad de su cobertura*

Algunas medidas adoptadas en los últimos años en la región parecen dirigidas a satisfacer esos requerimientos. Así, en Argentina, la asignación universal para hijos (AUH), destinada a la cobertura de los hijos menores de 18 años o discapacitados de las personas que están desocupadas, de las que trabajan en condiciones de informalidad o de aquellas cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo vital (decreto 1602/09). En el mismo sentido, la «asignación universal por embarazo (AUE)», que se otorga a las futuras madres que se encuentren en las doce o más semanas de gestación. En el caso de las personas de edad, está en vigencia la *prestación de retiro universal* introducida por la ley 27260 de junio de 2016 que es una prestación vitalicia no contributiva cuyos destinatarios son las personas de más de 65 años, argentinos o naturalizados residentes en el país que no cuenten con otra pensión o retiro; el acceso a esa prestación incluye la cobertura de salud. En México, el Seguro popular, programa que forma parte del sistema de protección social en salud, a través del aseguramiento público y voluntario para personas que no tienen empleo o trabaja por cuenta propia. En Perú, el seguro integral de salud, consagrada en la ley marco del Aseguramiento Universal en Salud y la creación del fondo de pensiones sociales.

Segmentación y pluralización de los estatutos de protección laboral

En el campo específico de la protección laboral, los regímenes normativos respectivos, erigidos en torno de la idea dominante de la “dependencia laboral”, dispensaban el amparo de las normas mediante una lógica de *unicidad regulatoria*; por decirlo de otro modo, a una única categoría de sujetos protegidos - los trabajadores dependientes - debía corresponderle un único régimen de protección, que es el que han consagrado tradicionalmente los ordenamientos laborales y de seguridad social vigentes. Si se profundizara el descripto proceso en curso de “*desestandarización*” del trabajo, es

⁴⁶ A ése, entre otros objetivos, apunta la Recomendación 202 de la OIT a la hora de procurar la instalación de pisos de protección social que aseguren a todos al menos unas ciertas garantías básicas tanto en el campo de la salud, del ingreso para los niños, para las personas en edad activa con ingresos insuficientes o que transitan contingencias no retribuidas y para las personas de edad, de modo de asegurar que todos, con prescindencia de su situación ocupacional, sean alcanzados por esos instrumentos de protección social.

altamente probable que se produzca el correlativo resquebrajamiento de aquella recordada *unicidad regulatoria*; en ese contexto, categorías recíprocamente inasimilables requerirían regímenes de protección también distintos.

No es desdeñable, pues, la hipótesis de que el ordenamiento laboral evolucione en el sentido de la diversificación creciente de sus contenidos, concibiendo *normas y estatutos distintos para categorías diferenciadas*.

No es desdeñable, pues, la hipótesis de que el ordenamiento laboral evolucione en el sentido de la diversificación creciente de sus contenidos, concibiendo *normas y estatutos distintos para categorías diferenciadas*. A esta lógica de segmentación y pluralización de los estatutos de protección parecen responder disposiciones como las que en Argentina han creado los estatutos de los docentes universitarios nacionales y el de los artistas (incluso directores, apuntadores, coristas y cuerpo de baile); en Uruguay se discute una ley para regular las actividades de empresas virtuales como UBER y Airbnb, en tanto en Chile leyes relativamente recientes regulan condiciones de trabajo y contratación de trabajadores de artes y espectáculos y de los deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas. En el mismo sentido, parecen transitar las regulaciones del *teletrabajo* sancionadas en Colombia y Perú, la de los trabajadores marítimos en Costa Rica, el régimen especial de regulación para las micro y pequeñas empresas en Perú, la del trabajo en los call-centers y en la actividad de la pesca en el Uruguay. En relación más específicamente con el trabajo autónomo y el desdibujamiento de sus límites en relación con el trabajo dependiente, en Colombia se reglamentó la afiliación voluntaria de los autónomos al régimen general de riesgos laborales y en Perú se consagró la obligación de los independientes de aportar a un régimen de pensiones.

Otros desarrollos recientes

En función del arriba descrito proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo, se generaliza un avance notable en materia de protección de los derechos fundamentales de la persona cuando se ponen en juego en el trabajo. Así, en Argentina,, en Brasil y en Chile. También en Uruguay toma impulso la aplicación de normas internacionales de trabajo a través del llamado “bloque de constitucionalidad” que amplía el elenco de derechos fundamentales reconocidos al trabajador. Parece pertinente mencionar también las normas y acciones que en Brasil procuran limitar el trabajo esclavo, de frecuente presencia en el ámbito agrario. Mientras tanto, la libertad sindical ha hecho progresos normativos significativos en Argentina, Brasil, México, Perú, Costa Rica y Uruguay, mientras Venezuela experimentaba en el mismo período restricciones crecientes.

Una tutela más eficaz de los derechos laborales se procura en la región mediante reformas procesales tendientes a la mejora de los procesos judiciales. Tal el caso de México, donde, en respuesta a la reforma constitucional de 2017, se suprimen las juntas de conciliación y arbitraje, expresión nítida del corporativismo laboral imperante en ese país, en Perú, donde se abandona un proceso escriturario en favor de uno esencialmente oral, en Uruguay donde se sanciona un proceso laboral autónomo más breve que reconoce

la especialidad de su competencia y la desigualdad de las partes en el proceso, y en Costa Rica que, como en otros de los casos mencionados, se consagra la oralidad de los procedimientos.

Uno de los temas de más moderna repercusión en los sistemas de regulación laboral es el de la necesaria compatibilización entre el trabajo y la vida familiar. Normas concebidas con esa finalidad se han sancionado en Brasil, en Colombia y en Chile. En este último país, el acuerdo de unión civil da lugar al mismo permiso o licencia que se otorga a quien contrae matrimonio; la ley 20761, a su vez, estipula que si el padre o la madre son trabajadores, son ellos quienes puede decidir entre sí que sea el padre quien ejerza el derecho de alimentar a su hijo. Se incorpora el permiso postnatal parental y la licencia especial para la madre o el padre asalariado de niño menor de 18 años que requiere atención personal como consecuencia de accidente grave o enfermedad terminal, licencia también aplicable a padres o personas que se ocupan de un joven de más de 18 años con discapacidad mental; normas análogas se establecieron en Costa Rica, en Perú y en Uruguay.

Cabe destacar el contemporáneo fortalecimiento regulatorio de la tutela del trabajo doméstico – una categoría históricamente postergada en la región - que en los últimos años se produjera en Argentina (ley 26844 de 2013), Brasil (enmienda constitucional No. 71/2013), Chile (ley 21786), Uruguay (ley 18065 que por primera vez limita su jornada), Costa Rica (ley 8276 del 2 de julio de 2009)

Hay que decir, finalmente, que en los últimos años se han renovado en algunos países las demandas de flexibilización normativa que fueran seña de identidad de los años '90. Entre las últimas, no cabe sino destacar las que dispuso en Brasil la ley sancionada el 13 de julio de 2017 (hasta entonces, Brasil, cuanto menos de modo explícito, no había introducido reformas orientadas a flexibilizar sus normas laborales). En esa ley se regula el trabajo intermitente, se dispone el “descuelgue” del sistema de protección de los trabajadores que ganan más de unos 3500 dólares mensuales, se legitima la hasta ahora prohibida tercerización de la actividad principal de la empresa contratante, se descuentan los tiempos de preparación e “in itinere” del tiempo de trabajo, se crean instancias de mediación en la empresa, se flexibiliza el tiempo máximo del contrato part-time, se liberaliza el despido colectivo que no requiere en lo sucesivo de la intervención sindical. En Ecuador en 2016 se dispuso flexibilizar la jornada, admitiendo el desempeño de más de 8 horas diarias, si la jornada no supera las 10 horas diarias ni las 40 semanales que se pueden distribuir desigualmente. Finalmente, en Argentina el gobierno ha hecho muy recientemente una propuesta de reforma laboral con componentes de flexibilidad – también de políticas formativas y de regularización de trabajadores informales - que, rechazada por los sindicatos y la oposición, no ha sido aún tratada en sede parlamentaria.