

**ALAL-AAL**

**SEGUNDAS JORNADAS LATINOAMERICANAS DE REFLEXION Y  
DEBATE: FUTURO DEL TRABAJO, LA CLASE TRABAJADORA,  
EL MOVIMIENTO OBRERO, Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN  
EL SIGLO XXI**

**Buenos Aires, 11 y 12 mayo 2017**

**LA CLASE TRABAJADORA, EL MOVIMIENTO OBRERO Y EL  
DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI**

**David Duarte**

**Presentado anteriormente en la 42 Jornadas de la AAL,  
Asociación de Abogados Laboralistas de Argentina, Mar del  
Plata, noviembre 2016**

**I. INTRODUCCIÓN**

El tema que convoca esta jornada es un espacio de reflexión por algunos de los interrogantes que nos planteáramos en la oportunidad de celebrarse las Jornadas Latinoamericanas de Abogados Laboralistas, realizadas en Buenos Aires. Entiendo que no se han cambiado las estructuras que han dado motivo a las categorizaciones referidas en el título a esta Mesa Redonda. Afirmación que se apoya en que no se cambió quién detenta el capital, ni tampoco se han mudado los desposeídos. El único cambio ostensible es que los ricos concentran cada vez más riquezas y son, en este Siglo XXI, tan solo el 1% de la población mundial y los pobres son cada vez más pobres en cantidad y en calidad, si relacionamos esto último con los que pueden usar y abusar de los avances tecnológicos y se encuentran por encima de la línea de pobreza.

**II. LA CLASE TRABAJADORA Y EL MOVIMIENTO OBRERO**

Una primera aproximación es tratar de dar respuesta a si existe en el Siglo XXI una clase trabajadora, ante la pérdida de la centralidad del trabajo, ante la complejidad de situaciones con relaciones económicas complejas y personas de carne y hueso, que están, pero no figuran en las estadísticas, llamados —quizás mal— “marginales”, “desclasados”, “sector informal”, “precarizados”, “caídos del sistema” y otras categorizaciones que de alguna manera forman parte de las consecuencias o daños colaterales de los cambios producidos en los procesos productivos del sistema capitalista.

Pues entonces cabe formularse la siguiente pregunta ¿si existe una “clase trabajadora”? como categoría conceptual abarcadora de un concreto representado a la abstracción, para recorrer el camino hacia el concreto determinado (Iñigo Carreras). Sospechamos que sí, a pesar de los vanos intentos de los sociólogos de querer clasificar de tantas formas y creación de “subclases” que diluya el problema central del capitalismo que es la lucha de clases. Ello por las diferentes formas en que hoy se presenta y que parecen alejarse de la centralidad del trabajo fordista-toyotista, para pasar a otras configuraciones que en apariencia se muestran diferentes, pero que en las relaciones sociales siguen siendo las mismas categorías con que Marx definió a la clase obrera y que en todo caso requiere de algunas descripciones de lo que puede significar el proletariado y su padecimiento por el sometimiento capitalista.

En el devenir de la historia, la etapa en que nos toca transitar, es de cambios, recordamos y sólo por citar algunas, las batallas épicas del sindicalismo revolucionario en Argentina en las tres primeras décadas del Siglo XX, aquél 17 de octubre de 1945, en que la masa trabajadora se movilizó “descamisada” a la Capital del país, adquiriendo un protagonismo político nunca visto, la resistencia obrera a las dictaduras de la década de los sesenta y setenta se manifestó en distintos alzamientos populares como el Corrientinazo<sup>1</sup>, el Cordobazo<sup>2</sup>, el Rosariazo<sup>3</sup>, el “Mendozazo”<sup>4</sup>, el “Vivorazo”<sup>5</sup>, entre otros. En diciembre del 2001, como unas de las expresiones más emblemáticas de resistencia a la “globocolonización” en la que convergieron todas las categorías difusas que se resumieron en una sola, la clase trabajadora con una sola consigna “piquete y cacerola, la lucha es una sola” y la reunión masiva de los movimientos sociales latinoamericanos, realizada por los mandatarios de la región en la que se afirmó “el ALCA al carajo”. Por ello, la idea de “movimiento obrero” es más dinámica y supone a los hombres que trabajan en acción frente a la opresión. Este año, a poco de comenzar un nuevo gobierno las protestas sociales y marchas de trabajadores no se hicieron esperar. Distintas manifestaciones se han desatado en este 2016 en repudio a políticas que se conocen regresivas y que afectan a la clase trabajadora.

---

<sup>1</sup> El día 15/05/1969, en Corrientes, estudiantes universitarios reunidos en la FUNE, organizados como Coordinadora Estudiantil de Lucha, convocó a una marcha al rectorado contra la privatización del comedor del al Universidad y el arancelamiento universitario, medidas todas que desalientan el ingreso de los hijos de los trabajadores a niveles terciarios de educación. Hubo una represión violenta donde un automóvil de la policía abrió fuego contra los estudiantes, muriendo Juan José Cabral y resultando heridos varios estudiantes.

<sup>2</sup> Ocurrida en Córdoba el 29 y 30 de mayo de 1969 fue una de la más importante insurrección sindical y estudiantil contra la dictadura de Onganía.

<sup>3</sup> Entre mayo y setiembre de 1969, se realizaron una serie de movimientos de protesta, con manifestaciones y huelgas llevadas a cabo principalmente en la ciudad de Rosario y en Santa Fe en contra de las medidas anti-obreras de la dictadura de Juan Carlos Onganía.

<sup>4</sup> El 4 de abril de 1972, con otra dictadura militar se realizó una protesta social en Mendoza, su nombre fue puesto por las similitudes con el Cordobazo, por la trascendencia del movimiento social.

<sup>5</sup> En marzo de 1971, en Córdoba, el “Vivorazo”, obedeció su nombre tan particular a una declaración del interventor de la provincia de Córdoba, designado por la dictadura militar, llamado Camilo Uriburu quien dijo “Confundida entre la múltiple masa de valores morales que es Córdoba por definición, se anida una venenosa serpiente cuya cabeza pido a Dios me depare el honor histórico de cortar de un solo tajo”. La resistencia popular no se hizo esperar y estalló el segundo Cordobazo, con una huelga con protesta social masiva que se opuso rotundamente a la intervención militar.

En el transcurso de la historia son innegables los hechos sociales que fueron marcando distintas formas de luchas, en las que subyace una clase social oprimida que se revela frente a la opresión. Y si una categoría es posible, es la de proletariado que parece suficiente, aunque conviven con quienes cuentan con pequeñas propiedades adquiridas mediante cierta dependencia que supone el crédito bancario (sea por préstamos personales o por el “plástico maldito” sumidos en la injusticia de la usura). Es aquél que pretende dejar de ser proletariado para ser un propietario, al precio del endeudamiento indigno que relativiza su condición de señorío sobre esos bienes materiales del que todavía no se apropió, porque le debe ese pequeño capital prestado con usura por el capitalista. El pequeño propietario, precario, porque se endeuda con los bancos mediante una interminable relación de dependencia económica, para adquirir bienes que abarcan desde una plancha hasta una casa. En apariencia parece dejar de ser un “proletariado” para ser un propietario, pero con características tan particulares que no lo diferencia del que era en sus orígenes, y que lo colocan con un ropaje que simula ser otro diferente de aquél proletariado.

Si por clase trabajadora podemos examinar las estructuras sociales y de esa manera ver la convergencia y antagonismos para describir el devenir histórico en que se han desarrollados variables y sub-categoría, sin dudas que se distorsiona bastante la pretensión de buscar una idea completa del panorama social. Es posible afirmar, no obstante, que ha sido un debate histórico la existencia de la lucha de clases y quienes la niegan y manifiestan una visión romántica con la idea de comunidad, desconocen la existencia del conflicto permanente entre los que detentan el capital y los desposeídos. Igualmente no deja de ser un ideal el pensar en la existencia de una sola clase de hombres, las que trabajan, y rechazar toda existencia de parásitos que acumulan riquezas a expensas de otros que ponen la sangre. Pensamiento que no deja de ser una ideal que sería interesante seguir proponiendo como meta a conseguir y no como una descripción de lo que realmente sucede, para entender que es y hacia donde podrían ir las relaciones sociales.

La clase trabajadora, a pesar de los intentos clasificatorios fragmentarios, sigue siendo aquella abarcadora tanto del obrero industrial, como los empleados en el área de servicios y de todos aquellos que aportan trabajo humano como ser los trabajadores rurales, los esclavos o sumidos a servidumbre (entre los que podemos incluir los de los talleres clandestinos), los trabajadores autónomos (dependientes o independientes), los vendedores ambulantes, los manteros, los cartoneros, los que se encuentran trabajando en cooperativas de empresas recuperadas y de las otras, y otras formas de trabajo que presentan al trabajador como sujeto desprotegido frente a los que se apropian del fruto del trabajo en cada una de esas actividades.

Aportan trabajo a la economía formal, pero la mayoría por fuera de los esquemas en que se puede encuadrar el trabajo regulado o protegido. Hay una energía psicofísica que se aporta, y si bien algunos reciben un salario (en la categoría conceptual propia del Derecho del Trabajo) otros obtienen una contraprestación económica por el trabajo realizado y no dejan de ser clase trabajadora, simplemente porque no detentan los medios de producción.

También cabe considerar, que aún cuando no quisiéramos ubicar a los trabajadores en un sentido clasista y nos posicionáramos en la lógica de mercado en una relación de vendedores y compradores de fuerza laboral, existen numerosas formas no dinerarias del

salario y la combinación de formas dinerarias y no dinerarias, “a diversas formas de coacción que quitan libertad a la compra y venta de fuerza de trabajo” (Iñigo Carreras) y que extiende el concepto de clase trabajadora a un innumerable cantidad de personas sometidas al capital que incluye a los hijos y mujeres de esos trabajadores que se convierten en “esclavista” de su familia (Iñigo Carreras citando a Marx), ya que aportan trabajo en la vida hogareña y tiene un valor cuantificable pero oculto.

Por eso, Iñigo Carreras señala que si pretendemos llegar a una definición de “clase obrera” no podemos limitarnos a considerar las relaciones establecidas en el mercado, entre individuos poseedores de fuerza de trabajo y otros de dinero, entre “propietarios” de mercancías, porque sería una visión estrecha de clase trabajadora. La descripción más concreta es que los obreros son expropiados de condiciones materiales de existencia. Como clase, los obreros no solo no son propietarios, sino, por el contrario, son propiedad del capital, personificado en la clase capitalista, la libre personalidad se mantiene en apariencia mediante la figura jurídica del contrato laboral libremente pactado.

Los obreros y sus familias son los expropiados de condiciones materiales de existencia que deben vender fuerza de trabajo. A ellos se les suma los trabajadores “autoempleados” que poseen algún tipo de propiedad (instrumentos y condiciones), más allá de su fuerza de trabajo, venden el producto de su trabajo, sin entregar su fuerza de trabajo a la clase capitalista, son productores de simples mercancías. Sin bien, estos pequeños propietarios pueden borrar la divisoria de la propiedad de las condiciones materiales de existencia, al ser expoliados por otros mecanismos diferentes a la forma salarial (por ejemplo, el monopolio de demanda, de las grandes empresas frente a la dispersión de la oferta de sus productos por los campesinos, los impuestos o el crédito y la usura), son pequeños propietarios expoliados que se suman a las “masa trabajadora y explotada” (Iñigo Carreras 2003).

Claro que esta conceptualización, con sus matices y procesos, encuentran un devenir histórico que localiza a la clase obrera en su totalidad, cuando luchan contra otra clase y eso los identifica en un momento determinado en el enfrentamiento contra la clase dominante, y en dónde las formas de rebelión evidencian que no necesariamente se limitan a las formas sindicales y parlamentarias, sino en la consideración de todos los medios de lucha (Iñigo Carreras 2003)

### III. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI

Sentada esas aclaraciones previas me parece interesante aportar algunas reflexiones que realicé respecto del Derecho del Trabajo y los mercados y su futuro, a propósito de lo que sucedía hace veinte años en pleno auge de flexibilidad laboral de los noventa, cuando la Confederación General del Trabajo, sindicato de tercer grado con personería gremial, había entregado los derechos de los trabajadores en el Acuerdo Marco para la Productividad y el Empleo (1994) y algunos abogados asesores de empresas y otros especialistas destacados escribieron un libro: “El Futuro del derecho del Trabajo”<sup>6</sup>. Las cuestiones que allí se planteaban, apuntaban a temas centrales, igualmente considero que el eje principal de todo el andamiaje del nuevo sistema productivo es la fragmentación de los procesos productivo y la precariedad que eso genera por los ejes centrales son a)

---

<sup>6</sup> Ackerman, Carcavallo, Funes de Rioja, Goldin, Izquierdo, Rainolter, Rocha, von Potobsky. “Ensayos sobre El futuro del derecho del trabajo”, Editorial Zavalía, 1997, pag. 59 y sigtes.

la tercerización; b) el concepto de dependencia laboral, ante los cambios del sistema productivo y el mercado globalizado y las nuevas formas de producción; c) los cambios en las fuentes, en términos de “flexibilidad/rigidez” así como su intensidad tutelar en el tridente formulado por la “ley, el convenio colectivo y el contrato individual” y la constante presión y tensión en restar contenidos a la ley y trasladarlos a la autonomía colectiva, acompañados por una apertura de espacios mayores para el ejercicio de la autonomía individual desestabilizando la lógica de fuentes; d) los mecanismos de protección a través de la ley, la administración del trabajo y la justicia laboral, ante una nueva revolución tecnológica con impacto en el sistema de producción de implicancias imprevisibles anunciaba cambios profundos; e) El rol de los sindicatos; f) El desempleo y las políticas erráticas para erradicarlos; g) la una nueva internacionalidad del Derecho del Trabajo alentada por la creciente universalización de la economía (“globalización”) que parece plantear una ambivalencia entre el respeto a la dignidad de la persona a través de mecanismos de protección internacional con normas de Derechos Humanos especialmente los derechos económicos sociales y culturales.

a) La tercerización y el genocidio planificado

Los hechos que muestran las consecuencias palpables de la globalización y las nuevas formas de producción en Bangladesh allí las maquilas de la industria textil se han instalado, porque por situaciones propias de ese país se han generado condiciones para la inversión económica extranjera. El resultado ha sido nada más que catástrofes, en el año 2000, incendio de Globe Knitting con 12 muertos, ese mismo años otro incendio en la fábrica textil Shibpur con 48 muertos, en el 2001, incendio en Macro Sweater con 100 heridos y 24 muertos, año 2004, en Misc Complex, son 50 heridos y 9 muertos, en el 2005 un derrumbe en la fábrica textil Spectrum con 64 muertos, en el año 2006 un incendio en Chittagong con 100 heridos y 50 muertos, en el 2006, el hundimiento del Phoenix Building, con 19 muertos, en el año 2010, el derrumbe de Garib & Garib, con 21 muertos, en el 2010, un accidente de That's It Sportwear con 29 muertos, 2011 una explosión en Eurotex, con 50 heridos y 2 muertos, en 2012 incendio en Tazreen Fashion con 112 muertos, en 2013, derrumbe en Rana Plaza, con 2437 heridos y 1127 muertos.

La tercerización en la industria textil mata, pero no es sólo en Bangladesh que sucede, lo vimos en Barcelona, España, a través del drama de la película “Beutifull” en la que se combinaba la corrupción policial frente a los manteros que vendían los productos elaborados por los talleres clandestinos con mano de obra inmigrante indocumentado. Los talleres clandestinos no son solo un problema de otros países, sino también en Argentina en el año 2000 se había lanzado un amplio operativo en busca de evasores fiscales. Y en un barrio de Buenos Aires, en un radio de diez cuadras, se constató la existencia de ochenta talleres clandestinos. Allí se empleaban, en condiciones infrahumanas, trabajadores migrantes indocumentados, en su mayoría de países limítrofes, en muchos casos reducidos a la servidumbre. Son trabajadores invisibilizados, porque no llegan las inspecciones y no hay sindicato que los represente. Estos trabajadores se hacen visibles con las desgracias. En el año 2006 un incendio devoro un taller textil clandestino en la calle de Luis Viale 1200, se conoció en las páginas policiales, murieron 6 personas, cinco de ellas eran niños. El 27 de abril de 2015, murieron dos niños de 7 y 10 años, Rolando y Rodrigo. Fueron devorados por las llamas cuando dormían en el sótano de la casa taller de la calle Páez 2796, de la Ciudad de Buenos Aires, en la que vivían con sus

padres, Amparo Menchaca y Julián Rojas, venidos de Bolivia y que siguen internados en el hospital con quemaduras graves.

¿Existe un genocidio planificado de la economía internacional? ¿Cabe reconsiderar socialmente el trabajo, estableciendo una nueva cultura del trabajo?

Estos acontecimientos se deben al estado de precariedad en que se encuentran esos establecimientos en que se elaboran prendas para las grandes marcas que abaratan sus costos con el sacrificio de vidas humanas. Más allá de la responsabilidad de las autoridades públicas por la falta de control, cabe destacar al empleador y los contratistas que se benefician con el producto final es necesario apuntar les cabe en el ámbito del derecho penal, civil, laboral y de la seguridad social. Estas empresas muy conocidas y de solvencia económicas suelen quedar afuera de las consecuencias negativas de estas formas de producción del sector de indumentaria, que se caracteriza por el flagelo del trabajo esclavo que produce su riqueza. Resulta paradójico que mientras se proclama trabajo decente, el abaratamiento de costos por la tercerización solo genera la maximización de la tasa de ganancia. Para lograr un trabajo digno, será necesario modificar el sistema económico, para poner en el centro de la atención a los seres humanos que trabajan.

Para los empresarios la tercerización se plantea como un escenario de catástrofe, originado por una competencia feroz de escala global, con necesidades de reducción de costos, reorganización productiva, necesidades de especialización de producción, aumento de productividad y la crisis de desempleo, como si todos esos fenómenos fuesen hechos de la naturaleza. En realidad la motivación fundamental es el abaratamiento de los costos para maximizar riquezas. Para los trabajadores se plantea como precariedad laboral con convenios colectivos de menor calidad, remuneración inferior que los trabajadores directos, mayor inestabilidad; jornadas más extensas por producción, mayores accidentes y enfermedades, y la fragmentación de la acción colectiva.

Frente a ese panorama, se han planteado líneas de acción para superar la fragmentación y desigualdades en las condiciones (Ginibelli)<sup>7</sup>: a) Contra-estrategia de redefinición de tutelas orientadas a la unificación normativa y de condiciones de trabajo; b) Redefinición del espacio de contractualización hacia el lugar de trabajo en sentido amplio; c) Regulación unitaria para impedir la discriminación mediante un procedimiento de predeterminación de normas o mediante el criterio de la aplicación del régimen más favorable al trabajador; d) Creación de instancias de representación sindical unitarias mediante comités intersindicales; e) coordinación de comisiones internas de empresas relacionadas; f) Unidades de negociación colectiva transversales; g) Control de la autoridad administrativa y de los sindicatos para garantizar la efectividad de las normas; h) Resignificar la actuación de las instancias colectivas en pos de ir superando la judicialización ex post.

Existen cada vez más excluidos del sistema productivo, cabe preguntarse si tenemos datos concretos del rol sindical, frente a los precarizados, tercerizados o incorporados por terceras empresas o personas físicas que se auto-tercerizan cuando se aceptan como autónomos, dentro de la relación de trabajo, o de los trabajadores mal llamados

---

<sup>7</sup> Fuente, Gianibelli G “Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho”

“informales”. ¿Los trabajadores que mantienen una situación irregular en la relación laboral son amparados por los sindicatos? ¿Cuántas entidades sindicales se preocupan por los trabajadores contratados por empresas tercerizadas? ¿Cuántos conflictos colectivos se plantean para revertir la precarización laboral? ¿Es posible provocar cambios sociales que cubran a los sectores excluidos sin plantear conflicto? Recuerdo a Helios Shartou cuando decía que el Derecho del Trabajo fue una tregua y que en cada conflicto laboral renace la guerra inconclusa para volver a otra “pequeñita” tregua con la nueva concertación que gana terreno en la obtención de nuevos derechos.

## b) La dependencia laboral

La dependencia y su función de “inclusivo/excluyente” se la ponía en cuestión por la progresiva indiferenciación práctica entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo, la creciente segmentación y aparición de nuevas y diversas figuras de contratación comercial que afectan el trabajo humano, la puesta en cuestión de la unicidad contractual, y el creciente proceso de deslaborización o de “huida del Derecho del Trabajo”.

Si bien ha existido un cambio importante en la categorización de trabajos, antes excluidos del régimen general como los agrarios y los trabajadores de casas particulares que se han incluidos en el régimen general, aunque conservando su especialidad, falta una regulación expresa y clara de los trabajadores que se desempeñan en lo que se llama el teletrabajo, que si bien aparece como una forma moderna del viejo trabajo a domicilio, tiene contornos particulares que merece también un tratamiento especial. En ese contexto se sancionó el Nuevo Código Civil y Comercial incorporando el “contrato de obra y servicios” (art. 1251 del CCyC, ley 26.994), como una forma reciclada de la vieja “locación de servicios” que por su bochornoso pasado ha sido sustituido por una nueva denominación a la cual, el nuevo Código Civil unificado y si es prestado “en relación de dependencia” se rige por la normas del derecho laboral (art. 1252 del CCyC ley 26.994). Es decir, cabe preguntarse: ¿la “dependencia” adquirió una revitalización, o se introduce un requisito que la presunción del art. 23 de la LCT antes no tenía?

En esa línea resulta preocupante el fallo “Cairone”<sup>8</sup> de la Corte, no solamente por la falta de nivel jurídico del pronunciamiento de la Corte que recurre a cuestiones meta-jurídicas más cercanas a un análisis económico y lejos del pensamiento jurídico (donde las fuerzas del mercado influyen, pero por decisión de los jueces), sino porque además pretende vaciar de contenido a una ley del Congreso, el mencionado art. 23 de la LCT que no exige la prueba de la “dependencia”. Esta norma establece una presunción y exige solamente del trabajador la prueba del hecho de la prestación de servicios. Cumplido, corresponderá a la otra parte demostrar qué vínculo jurídico unía a las partes para desvirtuar la presunción de existencia del contrato laboral. Es la tendencia en deslaborizar las relaciones laborales, hasta se ha dicho que es un concepto impreciso y que en definitiva no sirve para encuadrar un vínculo laboral, a pesar de que ha servido por mucho tiempo, y seguirá sirviendo por mucho tiempo más.

La paradoja es que la dependencia está al servicio de algo y eso es útil mientras sirva como “figurín” o molde, en definitiva es un medio para entrar al contrato laboral que protege. Cuando se dice que el concepto de dependencia se encuentra en crisis (la crisis

---

<sup>8</sup> CSJN in re: “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires Hospital Italiano s/ despido” sentencia 19/02/2015.

de la dependencia) es en realidad un marco de tensión de aquellos que intentan denodados esfuerzos por salirse de las obligaciones del contrato laboral. A pesar de ello, “la dependencia” sigue siendo la llave de entrada a la protección, en todo caso el problema radica en que cada vez con mejores estrategias, quienes dominan las relaciones laborales intentan alejarse más del concepto de dependencia.

Decíamos en otra oportunidad que la dependencia está al servicio del derecho del trabajo para saber cuando un vínculo jurídico determinado lo podemos tratar con esas normas especiales que forman parte del Derecho del Trabajo. ¿Y por qué querríamos hacerlo? Como dice Supiot, para que las relaciones laborales sean civilizadas (como opuesto a la barbarie).

El derecho del trabajo no nació del concepto de dependencia, ni de la figura del contrato de trabajo, las normas protectorias heterónomas intervenía en la relación laboral, sin delimitar un concepto del contrato, ni de la dependencia. Sin embargo, necesitó cada vez más de esos elementos para localizar las relaciones a las que correspondía la aplicación de las normas protectorias y cuanto más avanzó la garantía, mayores fueron las necesidad de afinar el concepto, con el objeto de no caer en la elusión. Por esa razón, el maestro Deveali para definir el contrato de trabajo y la relación de trabajo comenzaba su capítulo diciendo: *“nuestras leyes de trabajo, por lo general, no mencionan el contrato de trabajo, ya que se refieren simplemente a quienes prestan sus servicios bajo la dependencia de un empleador”*. Y continúa el ilustre jurista: *“ellas contemplan la relación de trabajo como situación de hecho, con prescindencia de su rigen contractual. El contrato tiene influencia sólo en cuanto fija condiciones más favorables para el trabajador que las previstas en las leyes laborales y en las convenciones colectivas de trabajo”*<sup>9</sup>.

Ese camino era imposible por dos razones fundamentales que el profesor Supiot las describe claramente cuando respondía a su pregunta “Por qué un derecho del trabajo”<sup>10</sup>. Existen razones estructurales del ¿Por qué no el derecho civil? El catedrático francés reconoce que en realidad siempre el juzgador, “ha jugado un papel capital en la construcción del derecho del trabajo, ora como motor, ora como ancla flotante, haciéndolo avanzar y limitando sus derivas. Así, se le debe –en ese orden- el principio de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad e higiene, la técnica de la suspensión del contrato, la noción de unidad económica y social, la técnica de la recalificación de los contratos precarios sucesivos (entre otros)”.

En la evolución de ese proceso de cambios reconoce que: *“...la calificación del contrato de trabajo es un cerrojo que el juez no podría abrir sin correr el riesgo de precipitar fuera de toda protección a miles de trabajadores...”*<sup>11</sup>. Pero no desconoce la realidad económica con sus influjos dominantes de “las fuerzas del mercado” y responde *“...El rol del juez no es el aplicar las leyes reales o supuestas de la economía; es el de aplicar las leyes y sólo las leyes. Y si ha de desempeñar y favorecer los cambios de la sociedad en la que vive, debe vigilar para que las relaciones de trabajo continúen bajo el imperio del derecho, es*

---

<sup>9</sup> Deveali, L. Mario, Tratado de Derecho del Trabajo, tº I, La Ley, 1964, pág. 12,

<sup>10</sup> SUPIOT, Alain, ¿Por qué un derecho del trabajo? Coloquio “Le droit du travail, un droit á part” 2-02-1990, Escuela nacional de Magistratura y la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo. Traducción de José Luis Gil y Gil, Profesor Titular Interino de Derecho de Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Alcalá de Henares

<sup>11</sup> Supiot, Ob. cit. pág. 27

*decir, y de modo conciso, para que continúen siendo relaciones civilizadas...*<sup>12</sup>. Es por tal motivo que en esa relación de poder entre dominante y dominado la protección de la dignidad de esta última impone su presencia la norma heterónoma para el desarrollo humano con justicia social.

La finalidad que buscamos que el trabajador entre a la protección del Derecho del Trabajo es para que las relaciones laborales sean más civilizadas (como opuesto a la barbarie). Es porque esas normas específicas tratan especialmente a los sujetos que integran y se relacionan en un vínculo que nace desigual. Esa sujeción está motivada por la necesidad económica de uno de obtener un ingreso para vivir y la necesidad de maximizar el capital del otro. Para ello, éste paga parte del capital que posee, para obtener un producto con el que multiplicará su renta obteniendo así una ganancia. Paga, solamente, para aprovechar la energía psicofísica, por el producto realizado, ya elaborado, no paga, se apropia del fruto de ese trabajo.

Esta relación nunca fue feliz, no tanto por la materialidad que la anima, sino porque los deseos, de uno y otro sujeto interviniente, son contradictorios y por lo tanto conflictivos. En ese marco de tensiones, la mayor o menor situación crítica de la dependencia se acerca más al terreno ganado por el sector empresario que desea alejarse de la norma interventora y volver a la contractualidad civil, para retornar al contrato original (locación de servicio o de obra) como única ley para las partes regida por la autonomía de la voluntad, que se traduce en pura unilateralidad patronal.

Este deseo implícito del sector empresario subyace en todas las formas y variantes que intentan eludir la ley interventora del vínculo laboral, situación que evidencia no tanto la crisis de la dependencia, sino la mayor influencia que el sector empresario tiene en el poder político para cambiar las normas laborales o simple seducción en el pensamiento de los juristas, estudiosos o improvisados del derecho, para convencer a los jueces, es entonces una mera discusión retórica, que dispersa la idea central, proteger a la persona que trabaja, forma que se encuentra, no solamente la norma heterónoma protectoria sino también la libertad sindical como auto-tutela de clase trabajadora.

Tal vez exista una identificación de clase por parte de algunos jueces que impide visualizar el problema central de toda relación laboral y que justifica la intervención de una norma heterónoma. El punto neurálgico del que poco se habla es la existencia de un ser humano que por necesidad económica se somete a las órdenes (explícitas o implícitas) de otro, con un agravante que profundiza esa resignación, el cuerpo puesto a disposición de otro, energía psicofísica que la llaman, constreñida a la producción.

La ley trata especialmente a los integrantes de ese vínculo porque se ha querido intervenir esa relación jurídica que nace desigual. Hablar de desigualdad implica una situación previa que de alguna manera nos da la idea de dependencia. Hablar de dependencia es en algún sentido el reduccionismo de una complejidad de situaciones que requieren de explicaciones que nos transportan a terrenos políticos o si se quiere ideológicos, aunque debe concentrarse en el aspecto jurídico.

En definitiva, lo único que puede dar una explicación aproximada es que estamos hablando de una relación de poder (no democrático, al menos en el derecho del trabajo

---

<sup>12</sup> Supiot, Ob. cit, pág. 28

argentino), con la inexplicable tolerancia legal que la reconoce (v. gr. poder de organización y dirección del empleador y disciplinario caracterizado por decisiones unilaterales). Con ese poder de mando, el patrono puede aplicar sanciones, como facultad o prerrogativa exclusiva, no reciproca frente al incumplimiento contractual. Es decir un poder disciplinario personal. Esta autoridad particular reconocida legalmente se encuentra muy alejada de la idea de libertad contractual, autonomía de la voluntad o equilibrio entre las partes. Los precursores del Derecho del Trabajo encontraron en ese reduccionismo llamado “dependencia” la clave para simplificar esta compleja y contradictoria relación. Eliminarla no solucionaría esa lógica de poder a la que nos referimos. Cualquier forma de eludir, ocultar o disfrazar la dependencia es solamente una estrategia elusiva de aquellas normas heterónomas que intenta “civilizar” —relativamente— esa relación de poder.

Si bien la “dependencia” es el centro de imputación jurídica más relevante que las instituciones laborales han consagrado, no podemos obviar que estamos frente a una particular situación que es la del trabajo humano, realizado a favor de otro que se aprovecha obteniendo un beneficio económico, es decir una de las cuestiones más sensibles en la que está en juego la dignidad de las personas.

En ese contexto, y en el nuevo paradigma constitucional, no podemos perder de vista, que además de la protección del ordenamiento laboral que tiene una función equilibradora, ese cometido se respalda en la Constitución Nacional.

En definitiva, entonces, el contrato de trabajo no es el eje central del derecho laboral, ni la única fuente jurídica de las condiciones de trabajo y obligaciones entre las partes, sino un instrumento para mejorar las condiciones mínimas de las normas heterónomas (ley y convenio colectivo) que se imponen a la autonomía de la voluntad. La cuestión de la dependencia no es tanto un instituto jurídico, sino un dato de la realidad que demuestra lo que muchas veces aparece oculto. La intervención de las fuentes que orbitan por fuera de ese vínculo individual garantiza una forma de libertad, resignada por el trabajador cuando ingresa al contrato laboral dependiente.

A pesar de que estamos tratando de la relación individual de trabajo, no podemos soslayar la invención de lo colectivo, es la clave de la libertad frente a la opresión, es la herramienta de transformación y evolución de la relación laboral que puede democratizar la relación de poder que caracteriza el vínculo laboral. El trabajador que resigna libertad cuando ingresa al contrato laboral se libera en lo colectivo. La libertad contra la opresión será, entonces, la clave para que el trabajador se libere y el ejercicio del derecho colectivo es la forma más directa para que el trabajador, una vez sometida su voluntad a ese vínculo dependiente, encuentre el camino liberador en la libertad sindical.

### **c) Las técnicas jurídicas de la protección a través del sistema de fuentes**

Planteado como fenómenos de la naturaleza, la flexibilidad laboral pretendía desarticular, como ahora, las técnicas jurídicas del sistema protectorio del Derecho del Trabajo y atacaron el tridente conformado por la “ley, el convenio colectivo y el contrato individual”. La estrategia fue restar contenidos a la ley y trasladarlos a la autonomía colectiva, acompañados por una apertura de espacios mayores para el ejercicio de la autonomía individual desestabilizando la lógica de fuentes.

En ese marco aparecen normas como la ley de Pymes (24.467) que en sus artículos 90 y

sigtes. y por otro lado el art. 198 de la LCT, modificado por la Ley de Empleo 24.013, presentaban lo que fue llamado “disponibilidad colectiva”, que es una forma de habilitación por ley de perforar el piso mínimo del orden público laboral, mediante la autonomía colectiva, sin tocar la ley sindical que promueve el sindicato por actividad y negociación por rama, propone descentralizar el convenio colectivo y llevarlo al ámbito de la empresa. A esa lógica flexibilizadora se sumó la Ley de Reforma Laboral (“alias Banelco”, 25.250) que establecía sistemas de descuelgue del convenio, renegociación de los convenios de 1975, vigentes por ultra-actividad y la posibilidad de que un convenio de ámbito menor, no pudiese verse afectado por uno ulterior de ámbito mayor y a ello se agregaba que un convenio colectivo de ámbito menor prevalecería sobre otro anterior de ámbito mayor (arts. 23 a 26 de la ley 25.250). Establecía condiciones en caso que las empresas pudieran verse afectadas en su estabilidad económica, por lo que había una prevalencia por los intereses empresarios (art. 27 25.250) a pesar del mecanismo protectorio reconocido constitucionalmente para el convenio colectivo tutelar, perdía estabilidad ante estas normas. A ese panorama se agregó la ley de Concursos y Quiebras (24.522) que en su artículo 20 dejaba sin efecto el Convenio Colectivo de Trabajo.

La crisis política, económica y social del 2001 produjo un cambio en todo sentido y un reflujo en los derechos laborales que comenzó con la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877, t.o. por Dto. 1135/04) que derogó aquella ley 25.250 y una nueva forma de regular la articulación, concurrencia y sucesión de convenios colectivos, estableciendo nuevas reglas que respecto al convenio de ámbito menor, vuelve a dar protagonismo al de ámbito mayor, reservando para aquél las materias delegadas, las no tratadas por el de ámbito mayor, las propias de la empresa y solamente condiciones más favorables al trabajador. En cuanto a la prelación sólo el convenio colectivo de igual ámbito modifica el convenio anterior y cuando es de ámbito distintos (mayor o menor) modifica al anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador, manteniendo la comparación por instituciones (arts. 18 y 19 de la ley 14.250, conforme t.o. Dto. 1135/04). En cuanto al descuelgue del convenio, en casos de crisis económica de la empresa, deroga el sistema anterior de la ley 25.250 y la posible exclusión del convenio se somete al procedimiento preventivo de crisis, ya regulado por la ley 24.013.

Las modificaciones introducidas por la norma comercial, n° 24.522, producto de la oleada de flexibilidad laboral, no tuvo mucho éxito y desde su sanción en adelante sufrió varias modificaciones (Leyes 27.170/2015; 26.684/2011; 26.086/2006; 25.589/2002; 25.563/2002), y abundantes de ellas restauraron en alguna medida el sistema protectorio anterior a su sanción y, por otro lado, hubieron importantes modificaciones con la última reforma de unificación de los Código Civil y de Comercio, mediante la ley 26.994 (suplemento B.O. del 08/10/2014, página 1).

El tema central de estas modificaciones elaboradas por fuera del sistema laboral, cometen la torpeza de ignorar el principio protectorio como pilar fundamental del Derecho del Trabajo, y la regla protectoria que como mandato constitucional surge del art. 14 bis, que no varía por la situación falencial del empleador, por el contrario debiera ponerse en alerta para que no se evaporen las acreencias del trabajador, máxime de la tutela preferencial que emana de los Convenios 173 y 95 de la OIT que como normas de rango superior a las leyes en general y a la Ley de Concurso y Quiebra en particular, desplazan cualquier prurito que se intente desde algún criterio comercialista en el que impera “las fuerzas del mercado”, simplemente por el rango de aquellas y que en definitiva aquellos convenios de la OIT responden a la lógica sistémica derivada de la regla protectoria del 14 bis de la C.N.

Con la sanción de la ley 26.574 (del 2-12-09), el legislador consagró, a texto expreso, que la irrenunciabilidad referida en el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, comprende *-los contratos individuales de trabajo-*. De esta manera, se receptó la tesis amplia que esgrimiera la doctrina laboralista mayoritaria.

El tema es relevante, más en épocas de fluctuaciones económicas permanentes, si bien son cuestiones propias del riesgos empresarios en los últimos cuarenta años las aventuras y desventuras de las actividades lucrativas, puntualmente sus costos, han tendido a sociabilizarse, es decir los empresarios acostumbran a trasladar ese riesgos a los trabajadores o a los consumidores, o a toda la sociedad. A los primeros, rebajando los salarios o eludiendo las cargas sociales. A los segundos, sea aumentando el precio de los productos, bajando su calidad, disminuyendo el volumen de los envases de los productos que se comercializan, ahorrando la impresión de comprobantes sustituyéndolo por constancias virtuales mediante comunicación informática, venta telefónica o por Internet, etc. A los terceros, porque se deteriora la calidad de vida de todas las personas.

Tal forma de sociabilizar las pérdidas de los negocios lucrativos, es también preocupante cuando vienen respaldadas por medidas estatales, fenómeno más complejo aún pues tal perfil depende más de cuestiones políticas, aunque no prescindidas de las influencias decisivas del poder (frecuentemente no democrático), que no necesariamente es político sino más bien de los sectores influyentes de la economía.

Por ejemplo, cuando desde el discurso político se señala que se deben generar condiciones para la inversión y seguidamente se toma la afirmación de algunos sectores del pensamiento económico que sostienen que para generar empleo hay que bajar salarios. En la relación entre el capital y el trabajo no debe confundirse la función de cada uno. La solución a los problemas del capital no debe buscarse en el trabajo, o mejor dicho en las personas que realizan la tarea, sino en quien mejor puede dar respuestas al capital que es quién lo detenta, es decir el sistema financiero.

Desde que la política comenzó a dejarse influenciar por los economistas, y especialmente por los ortodoxos se puso el acento en la oferta y no en la demanda, paradójicamente el sistema financiero, es quien debería ser el que mejor pudiese dar respuestas a los problemas del capital, pero comenzó a “recetar” a los políticos gobernantes de turno, medidas tendientes a trasladar los problemas del capital a toda la sociedad, cuestión que se instaló, entre otros espacios, por ejemplo en el contrato de trabajo, con la consecuencia de que el trabajador soporte los riesgos del capital, aunque sin reciprocidad cuando las ganancias son abultadas, lo cual es funcional al sistema capitalista pues quien invierte capital desea maximizar sus ganancias, pero en términos de convivencia civilizada y democrática provoca desavenencias.

Así funciona la lógica del sistema que impera, sin embargo tal cuestión no debe impedir observar que el riesgo económico siempre es de aquél que detenta el capital, no del trabajador pues en el contrato laboral dependiente éste sólo pone su cuerpo y por ello el ser humano que trabaja sólo merece protección en su integridad psicofísica, con un tiempo limitado de trabajo y un salario justo que por su carácter alimentario también se integra con lo necesario para la subsistencia, factor vital de él y su familia. Estos derechos son inajenables (ello importa un interés general, no individual, ni especulativo) que no pueden verse afectado por los riesgos económicos de otro que no pone en juego su cuerpo ni en riesgo la vida. Los bienes jurídicos del trabajador son indisponibles, por las

características que lo conforma (salud y vida). En cambio, el bien jurídico que se pone en riesgo del lado del capital es totalmente disponible, enajenable y transable, por tal razón resulta imposible que pueda existir una compensación o negociación alguna, pues no son valores homogéneos<sup>13</sup>.

d) **La conflictividad social de 2001 y el cambio de paradigma jurisprudencial y una nueva etapa de regulación laboral.**

**1.- Cambios en la jurisprudencia**

El cambio de paradigma de interpretación constitucional se da con el precedente “Ekmedkjian” de la Corte Suprema en cuanto a la operatividad y prevalencia del derecho internacional por sobre la norma interna, sin embargo el cambio relevante fue la reforma constitucional de 1994, tema inesperado en la década de los noventa, se formaliza el monismo en el sistema del derecho de gentes que coadyuvó a la toma de conciencia de la importancia de la incorporación de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional (art. 75, inciso 22 de la CN). Aunque fue después del año 2004 en que la Corte decide mediante sucesivos fallos, que las normas internacionales cobran operatividad real para la solución de los casos.

Por ello, si lo que rige en el comercio es el tráfico y la circulación del dinero en virtud del flujo de capitales, encuentra una valla en el principio protectorio laboral, frente al cual no se puede hablar de “paridad de condiciones” del trabajador respecto de los restantes acreedores del empleador que cuentan con una tutela tan expresa como el art. 14 bis de la C.N. conjuntamente con el resto de las normas de Derechos Humanos de rango constitucional (75.22 de la C.N.) y los Convenios de la OIT ya referidos (C. 173 y C. 95) de rango superior a las leyes.

Este cambio de paradigma constitucional, provoca una nueva visión de las fuentes del Derecho del Trabajo y se consagra a partir del caso “Vizzoti” con el que se afirma que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional y que el contenido de los derechos los da la Constitución Nacional y no las partes o el legislador. Continúa el precedente “Aquino” que rescata el concepto “dignidad” como eje central donde se asientan los Derechos Humanos y reconoce al Derecho del Trabajo como un derecho humano central y lo enfrenta a las “leyes del mercado” que no pueden afectar la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. Y en línea con esos dos pronunciamientos parece el fallo “Milone” donde reconoce por primera vez que los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo tienen rango superior a las leyes muestra un renovado ritmo universal de justicia por el que se reconoce un proyecto de vida digno.

**2. Cambios en el ordenamiento jurídico laboral (la ley)**

El ordenamiento jurídico laboral transitó por una etapa de novedades en los últimos doce años. Paso a enumerar las normas que marcaron tendencia: 1) Ley 25877 (19-Mar-2004) de Ordenamiento del Régimen Laboral (Derogación Ley Nro. 25250 -Ley “Banelco”- Período de Prueba. Extinción del Contrato De Trabajo. Preaviso. Promoción Del Empleo.

---

<sup>13</sup> Duarte, David La irrenunciabilidad de derechos laborales provenientes del contrato La nulidad insalvable y el discreto abandono de la idea de compensación. Rubinzal - Culzoni Editores. RDLaboral Actualidad Año 2011 - N° 2 - Pag. 139

Derecho Colectivo Del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva. Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social. Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo). 2) Ley 25963 (03-Dic-2004) de Inembargabilidad de los Pagos por Prestaciones Asistenciales, Subsidios, Ayudas, Contribuciones o Contra Prestaciones no Remunerativas por Participación en Planes Sociales, Becas y Pasantías. 3) Ley 26088 (24-abr-2006) modifica la ley nro. 20.744 (restablecimiento de las condiciones frente al *ius variandi* abusivo modifica el art. 66 bis). 4) Ley 26.061 (26-oct-2005) ley de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes objeto, principios, derechos y garantías. 5) Ley 26341 (24-dic-2007) reforma leyes n° 20.744 y 24.700 –art. 103 bis derogación-declara remuneratorios los ticket canasta. 6) Ley 26.378 (09-jun-2008) ratifica convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo - derecho a trabajar. 7) Ley 26.390 (25-jun-2008) ley n° 20.744 modificación del art. 119, prohibición de abonar salarios menores al salario mínimo, vital y móvil. 8) Ley 26.427 (22-dic-2008) aprueba el sistema de pasantías educativas. 9) Ley 26.428 (26-dic-2008) modificación de la ley n° 20.744, artículo 9°, recuperación del in dubio pro operario en la valoración de la prueba. 10) Ley 26.474 (23-ene-2009), modifica el contrato de trabajo a tiempo parcial y sustituye el artículo 92 ter de la LCT. 11) Ley 26.4851 (4-mar-2009) de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, violencia laboral, igualdad de trato. 12) Ley 26.574 (29-dic-2009) modificación del art. 12, LCT, extiende la prohibición de la irrenunciabilidad a toda convención de partes. 13) Ley 26.678 (12-may2011) la ratificación de los convenios de la OIT n° 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social. 14) Ley 26.590 (5-may-2010), modificación del artículo 124 LCT de regulación del depósito bancario del salario. 15) Ley 26.592 (21-may-2010) se incorpora el art. 17 bis en la LCT sobre la declaración de las desigualdades en favor de unas de las partes. 16) Ley 26.593 (26-may-2010) modificación del art. 255bis sobre el establecimiento del plazo cierto para el pago de las indemnizaciones. 17) Ley 26.597 (11-jun-2010) modificación del art. 3 inciso 1, de ley jornada de trabajo n° 11.544 mediante el cual se elimina de la excepción al régimen general al personal de vigilancia. 18) Ley 26.684 (30-jun-2011) que modifica la ley de concurso y quiebras (24.552) e introduce normas favorables a los trabajadores. 19) Ley 26.693 (26-ago-2011) mediante la cual se ratifica el convenio 155 y el protocolo de 2002 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores. 20) Ley 26.694 (24-ago-2011) por el que se ratifica el convenio 187 de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. 21) Ley 26.696 (29-ago-2011) incorporase como tercer párrafo del artículo 275 de la LCT para regular sanciones por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado. 22) Ley 26.704 (11-oct-2011) sobre pago, mediante la acreditación en cuenta bancaria de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador, de regímenes a los que no les es aplicable la ley n° 20.744. 23) Ley 26.727 (28-dic-2011) aprueba el régimen de trabajo agrario. 24) Ley 26.773 (26-oct-2012) ley de ordenamiento de la ley de riesgos del trabajo. 25) Ley 26.844 (12-abr-2013) trabajo en casas particulares. 25) Ley 26.911 (05-dic-2013) modifica el art. 73 de la LCT en protección de la libertad de expresión y prohibición al empleador de realizar encuestas, averiguaciones o indagatorias al trabajador. 26) Ley 27.073 (20-ene-2015) modifica el art. 122 de la LCT que establece las fechas de pago del sueldo anual complementario.

A ello se suma que a partir del año 2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fallos trascendente, vino a recuperar al hombre en su dignidad intrínseca como así lo dicen los fallos que dieron comienzo a esa etapa. Ese punto de inflexión lo denominé “el

cambio de paradigma”<sup>14</sup> porque se hicieron operativas las normas constitucionales y la Corte interpretó que el contenido de los derechos los da la Constitución y no el legislador. Seríamos ingenuos si pensáramos que esto fue espontáneo, fue el resultado de la conflictividad social que en el contexto del “que se vayan todos” evidenció la necesidad que se vaya también la Corte llamada “automática” que prohijó el neoliberalismo de las corporaciones económicas de la década anterior del ludibrio y la ignominia de los “noventa”.

Lamentablemente, la última década, en que se sancionaron el número tan importante de normas que marcaron la restauración de derechos arrebatados por la dictadura cívico militar no logró reponerse en su justa medida, no solamente la perniciosa ley 26.773 que no logró recuperar el sistema alterado en los noveta, sino que faltó una ley sobre violencia laboral que recogiera la jurisprudencia en esa materia, la restauración del art. 30 de la LCT, que era el 32 en el texto original, que establecía la aplicación del convenio colectivo de la actividad de la principal en aquellos supuestos de cesión, contratación o subcontratación, que hubiera puesto fin a los problemas que padecen los trabajadores con motivo de la tercerización. Tampoco se logró la ratificación del Convenio 158 de la OIT que también fue reconocido por la jurisprudencia con virtualidad jurídica suficiente en el precedente “Álvarez c/ Cencosud”.

### **3. Cambios en la inspección del trabajo y contralor del cumplimiento de las normas**

El número de personas no registradas en el empleo regular no ha descendido del 35%, número que parece haberse estancado desde hace diez años sin que se hayan modificados los resultados a pesar de la sanción de nuevas normas del régimen de Inspección del Trabajo de la Administración del Trabajo nacional fue modificado por la nueva Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral (Ley 26.940)<sup>15</sup> que creó el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). La nueva ley, entre otros temas, modifica los arts. 29, 30 y 35 de la Ley de Ordenamiento Laboral (LOL, núm. 25.877), con el objeto de lograr un funcionamiento eficaz del REPSAL. La nueva normativa se propone que el “Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social” (SIDITYSS), creado por la LOL (25.877, art. 28) en el año 2004, con el objeto de garantizar un funcionamiento eficaz y homogéneo, en todo el territorio nacional, en el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social y bajo los principios de los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación. El problema, no es la falta de leyes, sino de voluntad política en querer crear más oficinas de inspección y que el estado tenga presencia en los lugares de trabajo.

La existencia del empleo precario, incrementado en las pequeñas empresas, tolerado para fomentar la creación de empleo juega en detrimento de la regularidad. Una ausencia de estimulación para perseguir el fraude laboral y garantizar en la mayor medida posible el cumplimiento efectivo de las normas laborales y previsionales muestra el escaso mejoramiento de la “eficiencia” de la Inspección del Trabajo.

---

<sup>14</sup> Duarte David, “Enfoque humanista en la era de la globalización y su importancia para el derecho del trabajo” (de “Ekmekdjian” a “Simón”), Revista de Derecho Laboral 2010-2, Rubinzal Culzoni, pág. 172

<sup>15</sup> Ley núm. 26.940, promulgada por Decreto 777/2014, del Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) y Publicada en el Boletín Oficial, Número: 32.896. del 02-jun-2014

Si bien es sumamente compleja la implementación y acatamiento de normas internacionales sobre inspección en el ámbito provincial y en especial las vinculadas con derechos humanos fundamentales, por el sistema federal como el de Argentina resulta en la medida que el compromiso internacional es asumido por el gobierno federal, cuyo representante en relación con el exterior, es el Poder Ejecutivo Nacional. Si bien en materia de poder de policía las provincias se han reservado esa facultad y no han delegado esa jurisdicción al gobierno nacional. El camino posible es mediante pactos de adhesión y compromiso de cumplimiento de las normas internacionales porque en definitiva la responsabilidad ante los organismos internacionales es del Estado Nacional.

#### **4. La crisis de la justicia del trabajo.**

La justicia del trabajo fue la más golpeada en todo este tiempo de cambios y desde hace más de veinte años. Muchas de las situaciones obedecieron a situaciones erráticas, no solamente desde el Consejo de la Magistratura, también el Poder Legislativo cuando emprendió la llamada "Reforma Judicial" en el mes de abril del 2013, también llamada "Democratización de la Justicia", consistió en un conjunto de leyes aprobadas por el Congreso. 1) La ley de reforma del Consejo de la Magistratura (26.855). 2) La ley de Ingreso Democrático al Poder Judicial, al ministerio Público Fiscal y a la Defensa (26.861). 3) La ley de publicidad de los actos del Poder Judicial. 4) La ley de Publicidad y de Acceso a las Declaraciones Juradas de los tres Poderes del Estado. Las declaraciones juradas de los funcionarios de los tres Poderes del Estado serán de carácter público y de libre accesibilidad por Internet. Modifica la ley nacional de ética pública y se suprime la comisión de ética pública que nunca se conformó. 5) La ley de Creación de las Cámaras de Casación. Crea tres nuevas cámaras de Casación: la Federal en lo Contencioso Administrativo; La Nacional y del Trabajo y la Seguridad Social y la Civil y Comercial, que se suman a la ya existente de Casación Penal. 6) La ley de Regulación de las Medidas Cautelares contra el Estado y los Entes Descentralizados. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, por mayoría, declaró inconstitucional los artículos 2º, 4º, 18º y 30º de la ley 26.853, y al decreto 577/13, inaplicables las modificaciones de la ley 26.855.

Todas ellas han sido un grupo de normas que muestran querer hacer sin eficacia y que algunas de ellas tuvieron una duración efímera, pero que contribuyeron a la consolidación de la crisis de la justicia. Estos problemas tienen causas estructurales, desde la falta de inversión en las falencias edilicias hasta la falta de nombramiento de jueces demorados en el Poder Ejecutivo y los retrasos en los trámites de designación de los jueces por el Consejo de la Magistratura, por lo que no se trata de un problema de falta de normas sino de decisión política eficaz, en el sentido de cumplir la manda constitucional.

El cambio de gobierno actual también viene con aspiraciones fundacionales, como si se trataran de cambios de dinastías, cada nuevo gobierno quiere dejar su impronta para la posteridad, y sin pensar en la construcción de un país a cincuenta años se actúa con ideas poco consensuadas y demasiado ambiciosas. Así lanzó el programa veinte/veinte que cuenta con un Proyecto de: 1) reforma de la Ley del Consejo de la Magistratura; 2) ley derogatoria de las Cámaras de Casación en lo Civil, Comercial y Laboral; 3) reforma de la Ley de Subrogancias; 4) Ley de Acceso a la Información Pública; 5) Acuerdo de transferencia marco y reformas legales; 6) Fortalecimiento de Justicia Federal en el interior del país y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 7) reforma de la Ley de Ética en el Ejercicio de la Función Pública; 8) Creación del Programa de Justicia Abierta; 9) Creación de un Fondo Compensador Nacional de recursos para asistir a los distintos

Poderes judiciales del país; 10) Creación de una “Oficina de Calidad Legislativa” junto a la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Poder Legislativo; 11) Impulso de un programa de evaluación y seguimiento de las reformas legislativas.

Estas manifestaciones pendulares, con aspiraciones inaugurales, muestran una puja de intereses y de poder que a pesar de sus grandilocuencias, a los justiciables todavía no les llegó y menos a los sectores más vulnerables que todavía esperan justicia.

Cabe destacar que por Resolución N°129/15 del Consejo de la Magistratura de la Nación informó que de las estadísticas del Poder Judicial de la Nación surge que en los ochenta Juzgados Nacionales del Trabajo ingresaron en el año 2013 (último año con datos publicados por la Secretaría de Estadísticas) un total de 63.953 expedientes y en la Cámara del fuero un total de 18.215 expedientes. Esto arroja un promedio anual de 799 expedientes por juzgado y 18.222 por sala. Cabe sumar, los 112.106 expedientes en ejecución en trámite en los respectivos los juzgados laborales. También se destaca que en el primer semestre de 2014 ingresaron en la primera instancia un total de 28.227 expedientes. La Secretaría de Estadísticas expresa que en el período 2005-2010 se incrementaron aproximadamente entre el 80% y 130% tanto en ingreso de expedientes como en materia de litigiosidad muestra una “situación crítica” del fuero laboral (Considerando N°8). El problema es que no se advierte demasiada preocupación por parte de la democracia representativa. Antes bien, se evidencia una flagrante desidia tanto del último gobierno, como del Consejo de la Magistratura (al que no se le puede atribuir responsabilidad al gobierno de turno sino a todos los estamentos que allí participan) porque desde que se empezaron a acumular vacantes en el fuero laboral (año 2007) en adelante y hasta la fecha (2016) se juntaron unos treinta (30) juzgados sin jueces titulares, y otro número importante de salas con vocalías desocupadas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Frente a esa orfandad lo único que apareció como paños fríos ante una epidemia casi endémica, ante la inacción del Consejo de la Magistratura, fue una ley de subrogancias (27.147) que duró unos pocos meses pues fue declarada inconstitucional<sup>16</sup>.

A esta debacle se sumó un pésimo funcionamiento en la implementación de un nuevo sistema operativo llamado “Lex100” que ha traído, por ahora, más trastornos que soluciones.

#### **e) El rol de los sindicatos**

Los sindicatos transitan por una crisis generalizada en cuanto sufren una real y creciente crisis de representatividad, de efectivos, de instrumentos de acción, de poder que se generaban por la baja de afiliación y principalmente en el trabajador “tercerizado” por la diversificación de los procesos de producción, su descentralización y externalización, los trabajadores precarios, la heterogeneidad de la clase trabajadora, las nuevas categorías y profesionales, la incorporación de mujeres y jóvenes con altos niveles de formación, con conductas individualista y menos solidaria. Por ende, un desafío de la representación sindical para reformular el interés colectivo ante los nuevos fenómenos de atomización de los espacios productivos.

---

<sup>16</sup> CSJN in re: "Uriarte, Rodolfo Marcelo y otro c/ Consejo de la Magistratura de la Nación s/ acción declarativa de inconstitucionalidad" sentencia del 4/11/2015. También recordó los casos “Rizzo”, “Rosza”, y “Aparicio”.

Existe un rol histórico del movimiento sindical en la función equilibradora entre el capital y trabajo, como dos fuerzas inevitablemente antagónicas pero necesariamente dependientes una de otra, en el modelo capitalista que estamos transitando, la unilateralidad patronal seguirá su destino de acumulación interminable, con un componente predatorio del medio ambiente natural progresivo a una escala casi irremediable, aunque la actual situación de la presentación sindical se encuentra en crisis.

Resulta indispensable la función del sindicato en la puja distributiva en la medida que se plantee el conflicto y si bien algunos sindicatos tienen buenas negociaciones salariales y otras no tanto, la crisis generalizada de los sindicatos es que han perdido el espacio de la empresa. Nuestro país se ha caracterizado, al menos en las mejores etapas del sindicalismo por tener una buena implantación sindical en el espacio del establecimiento, una “Tradición sindical en el lugar de trabajo” (Victoria Basualdo). Existe un retroceso de normas laborales (no recuperado totalmente del arrebatado sufrido en marzo de 1976) cuya existencia original se dio en un contexto de altos niveles de empleo, descendiendo estrepitosamente a mediados de los noventa, con un retroceso en la empleabilidad, y fluctuando nuevamente hacia la recuperación del empleo desde el inicio de la etapa de restauración (parcial) desde 2004 hasta 2014, donde comienza un estancamiento para ingresar a esta etapa retrocesión (despidos – desempleo). La dualidad entre “empleo – desempleo” y entre los empleados la “Problemática de los registrados y no registrados” cuenta con un eje central el problema la “Tercerización laborales” en sus tres etapas 1) 1976; 2) 1990; 3) post-convertibilidad (se consolida y se expande), cabe recordar los fracasados intentos por querer modificar el art. 30 de la LCT a fin de dar mayores garantías al crédito laboral, y sin embargo, por el contrario se sancionó la modificación del Código Civil y Comercial unificada, incorporando contratos asociativos que apuntalan al sector empresario para expandir su estrategia de fragmentación.

El impacto en la empresa produjo una atomización del lugar en donde se puede implantar una representación sindical, de tal manera que horadó el “modelo sindical argentino” de unicidad fragmentando el proceso productivo ingresando otras actividades dividiendo la posible representación real y efectiva del sindicato de la actividad principal. Los sindicatos tradicionales siempre ocupados en mantener un modelo legislativo formal, abstracto y cuidándose que los trabajadores no generen otras entidades sindicales, descuidaron y no se enfrentaron a esta avanzada empresariales que produce una verdadera atomización sindical silenciosa.

Otra forma de tercerización a de tercerización silenciosa que también afecta al colectivo sindical y es los trabajadores llamados autónomos, en fragante fraude a la ley que no solamente es tolerado por pronunciamientos jurisprudenciales, como en el caso “Cairone” al que hicimos alusión, sino también por la legislación como la sanción del nuevo Código Civil y Comercial unificado (ley 26.994) que incorpora figuras que antes podríamos identificar como fraudulentas.

Son formas de fragmentación del colectivo laboral, en donde se han detectado cifras increíbles (por ejemplo la Industria siderurgia cuenta un 50% de empresas tercerizadas). Esta estrategia impacta en: a) Sujeto trabajador (desarticulado – condiciones laborales precarias en relación con el de la actividad principal); b) Organización sindical, pues se complejiza la forma de reconstruir el colectivo sindical; c) Centralidad social de la actividad económica (capital y trabajo). Algo parece bastante seguro, todavía la mayoría de la dirigencia sindical no sabe o no se ha planteado como enfrentar a esta dirigencia

empresarial movida por las fuerzas del mercado y su ofensiva que evidencia una recomposición del poder empresario en diferentes países.

Este desplazamiento estratégico del sector empresario en avance es acompañado por otro diseño político comprometido más con las estrategias financieras de los mercados internacionales que con la gobernabilidad ante posibles o eventuales amenazas locales del colectivo laboral. El poder político acompaña aquella estrategia empresarial poniendo en jaque al "Derecho de huelga", que en la emergencia se encuentra "amenazado" tanto por empleadores como por los gobiernos. No es neutral ni casual que el nuevo gobierno a pocos días de asumir haya resuelto una protesta de trabajadores despedidos con una violenta represión (Cresta Roja) y respondiera con un protocolo de protestas sociales a las que se le da una denominación estigmatizante como "extorsión", sea como resulte la supuesta negociación, el Jefe del Operativo de Seguridad impartirá la orden que "los manifestantes deben desistir de cortar las vías de circulación de tránsito" y "retirarse". Si los manifestantes no acataran la orden, "se procederá a intervenir y disolver la manifestación". A esta forma ilusoria de controlar la protesta o descontento de la población las respuestas han sido de un rotundo fracaso porque igualmente han existido protestas y movilizaciones, como cortes de vías transitables de distintos gremios como de marchas masivas de las centrales sindicales, docentes, estatales y usuarios de servicios indignados por el aumento de tarifas. Sumadas a la "Movilización sindical de las centrales" y de la marcha docente, marca cierta iniciativa política del movimiento obrero, con un pacto no escrito en donde el sector empresarial se allana a un pacto de no despidos y mientras el Gobierno niega despidos, pactó con los empresarios para que no los haya.

Cabe agregar a esa fragmentación de representatividad del sindicalismo, producto de la estrategia empresaria de tercerización, una dispersión de fuerzas laborales una nueva forma de expresión del colectivo laboral expresados en un creciente número de trabajadores no incorporados al sistema que alcanza a un 33% del sector llamado informal, que por sus características, resulta difícil no denominarlos como una categoría más de la actividad económica. A ello se suma las nuevas formas de organizaciones sociales que representan a sectores sociales excluidos del sistema que adoptan formas colectivas de representación, alejadas de la noción de sindicato del modelo fordista-taylorista.

En este escenario de ofensiva del capital de acumulación y concentración de riqueza con una lógica predatoria, con cierta amenaza por el consumo, pues la lógica del pleno empleo, calidad de vida y renta está en crisis. No hay modelos sustitutos superadores, pues las nuevas tecnologías de la información y comunicación provocaron una revolución que impacta en la escasa necesidad de mano de obra, llevando a la exclusión a vastos sectores menos calificados, con lo que se produce la precariedad del conocimiento sin propuestas de contención.

En ese contexto es dable preguntarse si es posible sostener un proyecto de vida digno y si no estaremos transitando un final para el "Estado de Bienestar" al menos en la forma conocida hasta ahora. Existe un desempleo estructural no asumido que provoca un margen importante de excluidos del sistema económico y que por ende se encuentran excluidos del sistema jurídico. Acompaña a estas transformaciones una forma de anulación de la territorialidad, con nuevas formas de relaciones laborales como el "teletrabajo" con cierta inestabilidad. Todo ello muestra un derecho social que no está a tono con los trabajadores y un movimiento sindical rezagado que no da respuesta a estos nuevos

fenómenos.

Desde el punto de vista político los sindicatos, salvo algunos gremios, no articulan sus actividades reivindicatorias con otras organizaciones sociales. La tercerización resulta una forma de pérdida de “categorías” del convenio colectivo de la actividad. La inestabilidad sindical se encuentra provocada por distintos factores conocidos a lo que se suman en un importante número los trabajadores están más interesados por los beneficios sociales que le pueda dar el sindicato, que por las reivindicaciones de condiciones laborales. Existe cierto grado de despolitización sindical, con huelgas sin efectos. Con problemas del reemplazo de trabajadores en huelga como en Chile o algunos sectores sindicales que no pueden realizar medidas de fuerza, como la educación en Ecuador y la interpretación forzada para excluir de la huelga a un grupo de trabajadores y dejarlo solamente a los sindicatos como el caso argentino como mostró el fallo “Orellano” de la Corte. Existe un temor generalizado de realizar una actividad sindical ante el temor de perder el empleo (represalias). Sigue siendo un tema sin respuesta el problema de cómo plantearse un “proyecto de vida de las personas” si transitamos por una crisis de empleabilidad, un fracaso del pleno empleo, o de trabajadores precarizados por las transformación del trabajo.

A tales cuestiones se le sumaban problemas de desempleo que motivaban la discusión de un “Derecho del empleo”, que se utilizaba como palanca para mover las vallas de protección del trabajador y posibilitar formas precarias que flexibilicen la jornada de trabajo, las categorías laborales con movilidad funcional y nuevas formas de entrada y salida del contrato laboral a través de nuevas modalidades contractuales a tiempo parcial y falcidades para el despido, una cambio en el tiempo de trabajo como estrategia para el reparto de empleo, alteración del sistema de fuentes y la “des-laboralización” del sujeto trabajador y la “de-salarización” de diversos conceptos como contraprestación del trabajo, las opciones de edad para admisión de trabajo y para jubilarse, incentivos para la contratación, con repercusiones negativas en el sistema previsional, implementación de programas de empleo, programas de formación y capacitación profesional y programas de asistencia social, una constante fluctuación de normas proactivas y otras de reducción de la intervención estatal, conllevan a una más que interesante interrogante acerca de cuál será el rol estatal en el futuro.

#### **f) La nueva internacionalidad del Derecho del Trabajo frente a la globalización**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1998, adoptó la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, que constituye una reafirmación de los valores fundamentales de la OIT por parte de los países de todo el mundo. De esa manera se asume el compromiso de respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, del trabajo infantil y de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El nuevo objetivo básico del programa de la OIT, que ha recibido el pleno apoyo de sus tres mandantes organizaciones de empleadores y de trabajadores, y gobiernos es fomentar las oportunidades de lograr un trabajo decente (digno) para todas las mujeres y los hombres. Por trabajo decente (digno) se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para fomentar el trabajo decente (digno) la OIT considera en síntesis cuatro objetivos estratégicos 1) lograr el

respeto universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) crear más oportunidades de empleo y de ingresos para mujeres y hombres; 3) ampliar la protección social, y, 4) promocionar el diálogo social.

Desde que en el año 1998 la OIT asumió un rol activo frente a la globalización de los mercados del liberalismo salvaje se comenzó a utilizar el término “trabajo decente”, expresión totalmente ajena a los Derechos Humanos y a los derechos fundamentales en clave laboral. Las razones del por qué se abandona la palabra “dignidad” utilizada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y para nosotros en el ámbito local en nuestro 14 bis de la Carta Magna, en donde se reafirma que las condiciones dignas y equitativas de labor deben ser garantizadas al trabajador, deben encontrarse en que se estaría devaluando el alto fin perseguido. Es por esa razón que reafirmamos el reclamo de volver al “Espíritu de Filadelfia” (1944)<sup>17</sup>.

Los Derechos Fundamentales de los Derechos Humanos se extendieron por el mundo, aunque hubo un retroceso con la crisis económica de EEUU, primero con la decadencia sufrida por las pérdidas económica que significo para el país del norte mantener la guerra en Vietnam y luego lo borró todo la llamada crisis del petróleo, operó un cambio de paradigma económico y proliferó la escuela ortodoxa de la economía. Los políticos de la democracia representativa abandonaron a Keynes y adoptaron a Hayeck de la mano de Milton Fridman. Entró en marcha el proceso de abandono del Estado Bienestar, imponiéndose liberalismo para los países pobres o en vías de desarrollo y proteccionismo para los países poderosos. El estado perdió el control de la economía y se lo dejó en manos del sistema financiero gobernado por la “Maldita Trinidad” (FMI, OMC, Banco Mundial) como lo denomina el economista Pett<sup>18</sup>. Entramos de lleno a la era de la globalización de la economía. En la década de 1980 se restauran algunas ideas del pensamiento liberal del siglo XIX con efecto negativo en sectores más pobres de la sociedad, que hicieron impacto más firme en nuestras tierras en la década de 1990, pero ya había comenzado en marzo de 1976, pero la devastación se produjo con la ignominia de los noventa, con el llamado “anarco-capitalismo”<sup>19</sup>. Es por esa razón que ante esta universalización de pobreza y marginalidad que azotó al mundo se invita a pensar en la idea de la mundialización de los derechos sociales fundamentales, a fin de no generar el llamado *dumping social*. Si bien con fundamento proteccionista, es EEUU el que comienza a poner frenos paraarancelarios a productos elaborados por mano de obra “esclava” o trabajo forzoso. Esto es así porque con costos de mano de obra cero no hay producto que pueda competir en países en que se respetan mínimamente leyes laborales.

La importancia de los Derecho Humanos radica en que sus normas se acuña con anterioridad a la llamada “globalización” o internacionalización de los mercados y comienza a finales de las dos guerras mundiales fueron los hitos que marcaron un grado de evolución en los derechos sociales de la humanidad. En donde está el veneno de la “globalización de los mercados” se encuentra el antídoto de los derechos económicos,

---

<sup>17</sup> Supiot, Alain, “El espíritu de Filadelfia, La Justicia social frente al mercado total, Editorial Península, España, 2011, pág. 24

<sup>18</sup> Pett, Richardt, “La Maldita Trinidad”, Editorial Laetoli, 2004, pág. 28. Peet es economista catedrático de la Escuela de Geografía la Universidad DE Clark Worcester, Massachussets, EEUU.

<sup>19</sup> Duarte, David, Empleo, desempleo y estabilidad. Los planes de empleo transitorio LNL 2004—4—215, 09/08/2004 Citar Lexis N° 0003/400290 ó 0003/400295. El término “anarco—capitalistas” lo extraíamos de un opúsculo de Abascal, Gabriel, “Neoliberalismo y servicios públicos”, Revista de Derecho Social, n. 16, 2001, Ed. Bomarzo.

sociales y culturales.

Recuperar al hombre en su dignidad fue el “Espíritu de Filadelfia”, hoy después de la tormenta del desierto economicista, Supiot reclama volver con la única respuesta posible una “Justicia social frente al mercado total” teniendo su eje central la dignidad. La dignidad del ser humano, dice Supiot: “impide que su cuerpo y sus necesidades físicas, aunque lo hagan participar de la vida animal, sean jamás tratadas como las de los animales”. Este punto de vista, agrega, comprensivo de la vida humana trasciende la vieja oposición entre espíritu y la materia. La superación de este dualismo *psique/soma* obliga a romper no sólo las ideologías que reducen al hombre a material o capital humano, sino también con las precedentes declaraciones sobre los derechos humanos que lo consideraban como un puro ser de razón. El vínculo que se establece entre seguridad y libertad es el rasgo común de cuatro principios de la Declaración de Filadelfia de 1944: a) el respeto por el trabajo; b) las libertades colectivas, c) la solidaridad y d) la democracia social<sup>20</sup>.

El autoritarismo de gobiernos militares sangrientos que sistematizaron la violación de los derechos humanos, fue un retroceso de los derechos que había alcanzado la humanidad durante la postguerra mundial. Luego con el restablecimiento de las democracias en Suramérica, superados los gobiernos de facto, floreció un neo-constitucionalismo con renovado impulso de los derechos fundamentales de los derechos humanos y un marcado acento en el multiculturalismo, signado por la impronta de los pueblos originarios, como si el cumplimiento de los quinientos años de los pueblos americanos de habla hispana recuperaran la memoria. Es sin duda la labor de la internacionalidad regional la que llevó un fecundo trabajo por la restauración de los derechos humanos consagrados como Derechos Fundamentales.

### **g) Conclusión**

El tema primordial sigue siendo cómo cubrir las necesidades del ser humano para vivir, frente a quienes han acumulado riqueza de manera excesivamente innecesaria en detrimento de una abrumadora mayoría de personas que viven en condiciones miserables. Para sostener que un mundo mejor es posible, debemos partir de cómo hacer para repartir la riqueza acumulada en manos de unos pocos y no es repartiendo la miseria.

El Estado Social Constitucional de Derechos, superador de aquel derecho decimonónico que en la pausa de la conflictividad social parece deslizarse un acomodamiento de las relaciones entre el capital y el trabajo, es una enérgica respuesta a “las fuerzas del mercado”. Esto nos pone en alerta para no perder el norte que fija nuestra Carta Magna que según nuestro intérprete auténtico, desde un enfoque humanista, ha señalado “la preferente tutela constitucional” a/l[a] trabajador/a. Esta es “*Una opción que apunta progresiva y linealmente la preferente desmercantilización de las relaciones laborales*”<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Supiot, A. “El espíritu...”, ob cit. pág. 25. La declaración de Filadelfia fue la voluntad de edificar, a la salida de la Segunda Guerra Mundial, un nuevo orden internacional que no estuviera fundado en la fuerza, sino en el Derecho y la justicia. Se denominó “Declaración concerniente a las metas y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT), con aspiración universal luego promovió la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948, ver pág. 11

<sup>21</sup> Meik, Moises, Presentación del libro: “Estudios Críticos de Derecho del trabajo”, Editorial Legis, año 2014.

De todas maneras, solo una cosa es clara, las decisiones económicas globales no se toman en los Estados. Entonces ¿será posible globalizar la lucha social? ¿Será posible fortalecer los lazos internacionales de las organizaciones sindicales frente a la “Dictadura del sector financiero”? ¿Está en crisis el concepto de Un “trabajador” = un consumidor = un voto? ¿Cuál es el rol sindical? frente a las seis “T”: Tecnología – Tercerización – Trabajadores, a la que cabría sumarle las de “Tierra- techo- trabajo”.

Un tema subyacente es la dimensión y abarcabilidad del DT, incluidos y excluidos del derecho del trabajo. Es un tema muy viejo, ya Sinzheimer lo había abordado en la década del 30, y era bastante claro si algo había que cambiar no era el Derecho del Trabajo en cuanto a sus finalidades, sino una renovación del sistema económico<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Sinzheimer, Hugo, Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco Estudios sobre la problemática humana y el Derecho del Trabajo, Publicado por el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1984, pág. 97