

La presente selección ha sido elaborada sobre la base de material aportado y clases dictadas en años anteriores para la materia LEGISLACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES, en la Facultad de Ingeniería de la UDELAR, a cargo del Prof. Titular Dr. Jorge Rosenbaum Rimolo.

Esquemas Prof. Jorge Rosenbaum

PRIMERA PARTE

Parte I: Introducción al Derecho del Trabajo

Héctor Hugo Barbagelata: “La protección del trabajo y del trabajador es el resultado del avance de la civilización y de los esfuerzos hacia la dignificación de la vida humana”.

Realidad social del trabajo y su significación histórica. Consustancialidad con la naturaleza humana.

1. Néstor De Buen afirma que a historia del trabajo representa la historia misma del hombre (es decir, al ser humano universal).

Algunas corrientes de pensamiento consideran que la categoría fundante del ser social es el trabajo.¹

No parece posible pensar que el hombre haya vivido, en algún momento, sin trabajar.

Sin embargo, lo que sí es innegable es la diversa valoración que, a través de la evolución de las distintas culturas y fases históricas de la humanidad, se le ha dado al trabajo. Piénsese –simplemente como tres ejemplos- en las diferencias sustanciales que se verifican en regímenes en los que han imperado la esclavitud, el servilismo o las corporaciones de oficios.

El esclavo es considerado una “res” (una cosa, un bien) perteneciente al dominio (propiedad) del amo. No tiene capacidad de disponer libremente de sí mismo. Existe una verdadera descalificación social del trabajo, el que es ponderado como una actividad denigrante. El propio Aristóteles justifica la esclavitud como un fenómeno natural². Algunos seres humanos tienen que trabajar para sostener a la sociedad en su conjunto; el trabajo recaerá, entonces, básicamente en los esclavos, que son utilizados como “mano de obra” para sostener la actividad económica. De allí que existan estatutos

¹ Lukács, G.: Historia y conciencia de clase. Estudios de dialéctica marxista, Ed. R y R, Buenos Aires, 2009.

² En sus escritos sobre Política (Libro primero, Capítulo II. De la Esclavitud) entiende que la relación fundamental entre señor y esclavo, no se da por normas o por convención (*nómoi*), sino por naturaleza (*phýsei*)

jurídicos específicos para regular la esclavitud (en el derecho romano, en la legislación de Indias, etc.).

Con la transformación social, política y económica que representó el advenimiento de la Edad Media, la introducción del servilismo no varió significativamente aquella valoración social. Los siervos, a diferencia de los esclavos, eran hombres libres y dotados de una serie de derechos. Pero estaban ligados por compromisos de trabajo a la tierra y al señor feudal, a quien debían obediencia, lealtad y sumisión, a cambio de protección frente a los ataques militares, de administración de justicia y de habitar el territorio que no podían abandonar. Trabajaban la tierra del feudo y producían para su sostenimiento y el de su familia, pero debían entregar al señor (noble, caballero o vasallo) parte de lo producido, así como contribuir con la Iglesia.

Aún el trabajo relativamente independiente del artesanado y de los comerciantes (en especial, cuando surgen los centros urbanos: burgos, villas, pueblos, ciudades, puertos), por su calidad no se les permitía acceder a privilegios, estando obligados igualmente a pagar impuestos por protección y carecían de reconocimiento social.

Las Corporaciones gremiales de oficios tampoco constituyeron un ámbito efectivo para promover la libertad de trabajo, pasando a conformar férreos estamentos de organización de los gremios para producir bienes en el área de especialización de los distintos oficios. Según señalan las investigaciones, “Etienne Boileau publica en 1258 su famoso “Libro de los Oficios”, en el que recopila todos los usos, reglamentos y costumbres normativas de los gremios de París en el siglos XIII. Y expone la escala Gremial por medio de la cual se estructuraban las categorías dentro del gremio, comenzando por los aprendices, que quedaban adscritos a un Maestro, quién tenía el deber de enseñarle el oficio durante un número de años determinados y darle alojamiento y manutención a cambio, claro está, de una serie de prestaciones que convertían, de hecho, al aprendiz en un siervo. Una vez el aprendiz, y al final exacto de los años marcados, era considerado apto, pasaba al grado de Oficial, que trabajaba también para un maestro pero ya como asalariado. En nuestra terminología actual se convertía en obrero especializado. El grado superior era el de Maestro, que se alcanzaba realizando una Obra Maestra que juzgaba y aprobaba o no un tribunal compuesto por Maestros de la profesión.....”. “En realidad el Derecho Laboral nace cuando cambian las condiciones laborales con la Revolución Industrial. Ni el trabajo esclavo, ni los gremios, ni siquiera el trabajo asalariado que se daba, en algunas circunstancias, en grandes manufacturas europeas de los siglos XVI y XVII, justificaban independientemente de las condiciones sociales y políticas de dichas épocas la aparición de un Derecho diferenciado. Con el derecho privado y el público existentes se bastaba para organizar la sociedad laboral. Otra cosa es que esta organización fuera justa y ética, pero lo cierto es que era suficiente” (anotaciones extraídas de la pág. web del Grupo de investigación Eumednet (SEJ-309) de la Universidad de Málaga).

2. En resumen, debe señalarse que el trabajo aparece como consustancial con la propia naturaleza humana. Porque tal como señala Arón, el hombre no puede satisfacer sus necesidades si no es a través de un determinado trabajo. Si lo analizamos con perspectiva, podemos afirmar que actuando como motor de la

evolución, la satisfacción de las necesidades de los hombres llegará a cumplirse en determinada etapa de la historia, por medio de la enajenación de su esfuerzo a cambio de un salario.

3. Asimismo, ha de tenerse presente que el trabajo pasa a adquirir una naturaleza económica, en tanto su utilidad está representada por su productividad. Barré enseña que se trata de un trabajo con capacidad de transformar las cosas y aumentar la satisfacción de las necesidades, primero aquellas que resultan básicas y vitales –propias del sustento indispensable- y luego otras superiores o secundarias.

Según Fourrastié, se trabaja para producir, transformando la naturaleza pura, que no satisface o satisface mal las necesidades humanas.

Marco para el surgimiento del Derecho del Trabajo en el mundo. Las relaciones industriales y el entorno de la “cuestión social” u obrera.

4. La generación de un sistema basado en el trabajo humano libre, subordinado, por cuenta ajena y asalariado, capaz de producir bienes productivos, con valor económico, se inserta en el contexto histórico de la Revolución Industrial. Eso ha llevado a expresar que Gran Bretaña, a partir de 1760, pasó a constituirse en el “primer taller del mundo”.

El Derecho del Trabajo (DT) fue construido alrededor de la “usina industrial”; para Javillier, allí es donde se predetermina la **relación de trabajo** tal como la concebimos contemporáneamente.

5. Factores determinantes:

Diversas fueron las circunstancias que favorecieron el desenvolvimiento de aquella revolución y de los efectos que la misma estableció. Entre esos factores, los estudiosos de su proceso destacan los siguientes.

5.1. **Técnicos:** la incorporación intensiva del maquinismo en la industria, que se señala tuvo lugar en Inglaterra, pero rápidamente se extendió por Europa y Norte América. En ello influyeron las invenciones que desplazan el típico trabajo manual propio del artesanado, invenciones que no necesariamente son novedosas, desde que existen evidencias acerca de su aplicación –incluso anterior- en lejanas regiones (como China). El ejemplo paradigmático de estas transformaciones es el vinculado con la producción textil, pero también se expandió en otros sectores de actividad, como el carbón y los metales, el procesamiento de granos y alimentos, etc. Todo ello recibe el impulso propio de un mercado demandante, sea por el crecimiento de la población consumidora, como por la generación de nuevas necesidades, hábitos y estándares de mayor confort, que se van estructurando culturalmente en las sociedades.

5.2.: **Productivos:** las formas de producir sufren transformaciones, de modo que se incentiva la producción en masa y en serie, aumentando en cantidad y volúmenes los productos obtenidos, los que deben ser estoqueados, envasados, transportados y comercializados. Estos cambios también impactan sobre la organización del trabajo y división de tareas, elementos que son representativos de una era de producción fabril.

5.3. **Económicos:** el crecimiento del capital y el ahorro, las bajas tasas del interés financiero y de la renta de la tierra, la gran movilidad y concentración de capitales, la reducción de precios de los productos posibilitando la generación de un nuevo mercado y una expansión del consumo, son los principales indicadores de esta etapa histórica.

Como bien lo expresa Ashton, es importante recordar que la revolución industrial se produjo “en” una economía capitalista y “a través” de ella; resulta innegable que el capitalismo como sistema económico, juega un papel central en el desarrollo de aquella. De otro modo, muy distinto hubiese sido el desarrollo de los acontecimientos.

5.4. **Demográficos:** la realidad comprueba un aumento vertiginoso de la población, la migración del campo hacia las nacientes ciudades, lo que provoca el surgimiento de los cinturones y el hacinamiento urbanos, que encierran a las fábricas y centros de producción, entre el casco y el centro urbano originarios y los bolsones generados por el asentamiento de una cada vez más numerosa población en sus alrededores. Asimismo, se producen grandes cambios en la composición de la PEA, provocados por la necesidad de un “ejército de reserva”, lo que provoca que exista incorporación masiva de mano de obra femenina al trabajo industrial e, incluso, el empleo de niños de muy corta edad.

5.5. **Políticos:** el estallido de la Revolución Francesa constituye una expresión de cambio político y económico, impulsado fundamentalmente por el descontento de los campesinos, de la burguesía parisina y de las muchedumbres oprimidas y hambrientas, fruto de las guerras y las crisis económicas generadas por el absolutismo monárquico. Con marchas y contramarchas en el devenir histórico (entre república, imperio y monarquía constitucional), progresivamente se asentará la división de poderes, se enfrentarán conservadores y liberales y se centralizará el poder en las clases burguesas. Con características diferenciadas, pero en dirección que estimamos similar, este proceso se da en otras naciones y latitudes, provocando ondas expansivas sobre las nuevas ideas y realidades.

5.6. **Jurídicos:** este mismo proceso vio nacer un derecho liberal e individualista (basado en tres principios “teóricos”: libertad, igualdad y fraternidad), que prontamente derivó en un reconocimiento de los derechos del hombre como ciudadano, sea a través de grandes Declaraciones (como la francesa), del constitucionalismo garantista (propio del federalismo norteamericano) o de la consagración legal de derechos del hombre y de los parlamentos (Inglaterra).

6. “LA CUESTIÓN SOCIAL” u OBRERA

Pasajes de Lectura	
	Silvia Garzini, Ricardo A. Guibourg, Beatriz Ragusa y Liliana Rodríguez Fernández
Gracias al avance tecnológico, la producción de bienes se incrementó; pero las máquinas requerían trabajo calificado y organizado. Poco a poco, la esclavitud había dejado de ser un buen	

negocio, lo que permitió a la humanidad concebir la sorprendente y maravillosa idea de los derechos del hombre. Todos fueron, con el tiempo, iguales ante la ley, aunque no ante la economía: el poder de la tierra debió competir con la propiedad de las máquinas, con la capacidad comercial y con el creciente imperio de las finanzas. La artesanía ya no era una opción válida para la producción de bienes de amplio consumo. Las industrias se desarrollaron y convocaron a ejércitos de trabajadores que se hacinaban en las ciudades: se iniciaba la lenta despoblación del campo característica de la Edad Contemporánea. Pero las jornadas eran agotadoras, las condiciones de trabajo inhumanas y los salarios apenas permitían la subsistencia. Cuando las personas están muy juntas y comparten las mismas condiciones, es normal que se quejen de ellas y acumulen resentimientos comunes. Si las circunstancias que les toca vivir son terribles, no es extraño que sus reacciones sean también de temer.

Muchos, en aquella época, razonaron de ese modo. Algunos lo hicieron con miedo. Otros, con esperanza. El temor y la esperanza, surgidos de campos opuestos, se potenciaban entre sí. Y ese entrechoque de pasiones dio lugar a lo que, hasta entrado el siglo XX, se llamó *la cuestión social*.

De este modo, en 1802 el Parlamento británico votó la primera ley obrera. En 1848, Marx y Engels lanzaron un fantasma que habría de recorrer el mundo durante un siglo y medio. En 1883, Bismark inauguró la era de los seguros sociales. La Iglesia Católica dijo también su palabra, a partir de la encíclica *Rerum Novarum* en 1891....

..... Lo que luego se llamó legislación industrial, o derecho obrero, o derecho del trabajo y de la seguridad social, empezó con un marco conceptual mucho más amplio que su contenido efectivo. La cuestión social abarcaba a la sociedad entera, y no sólo a los trabajadores, o a los empleados, o a los ancianos o impedidos. La cuestión social no era otra cosa que la desigualdad. La desigualdad de siempre que, ahora exacerbada por el industrialismo y dotada de la caja de resonancia de las ciudades, alimentaba la triste resignación de los oprimidos, la conspiración de los más rebeldes, la compasión de las almas buenas y, por encima de todo, el miedo de los poderosos. El descontento podía fracturar la sociedad, precisamente en el momento en que la industria requería mayor colaboración entre capital y trabajo. Podía generar revoluciones y guerras civiles que destruyeran lo que con tanto fervor económico se había construido. O lo hicieran cambiar de manos por vías ciertamente distintas de la legítima compraventa.

La historia posterior es conocida. Pero a veces no se pone suficiente énfasis en los factores que determinaron su evolución a partir de la segunda posguerra. Aquel temor que había impulsado tímidas reformas se había visto duramente confirmado: en nombre de los trabajadores, una fuerza política hostil dominaba ya la mitad del mundo y generaba constantes revueltas en la otra mitad. Y no se podía prescindir de la mano de obra: el constante avance de la tecnología multiplicaba las exigencias de capacitación y creaba empleos antes desconocidos, lo que alimentaba la idea del progreso indefinido. La producción tenía un alto componente de trabajo y era extremadamente sensible a las huelgas. Afortunadamente, todo esto sucedía en medio de un desarrollo económico que permitía elevar el nivel de vida general, mantener el pleno empleo y asegurar la rentabilidad de las empresas sin dejar por eso de conceder, poco a poco, mejores salarios y condiciones de trabajo capaces de mantener a raya la mayor parte las rebeldías. Los instrumentos de control social habían cambiado mucho en el último siglo y medio. Del látigo privado se había pasado primero a la represión policial y militar; pero ahora estos métodos quedaban reservados a los casos extremos: el sindicato y la negociación colectiva eran ya las instituciones centrales de la nueva paz social.

El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo

Robert Castel

No es por casualidad que cito al abate Sieyès, que fue, en el momento de la Revolución, el inspirador principal de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Es el mismo que habla

de estos trabajadores como de "instrumentos bípedos" y en ellos piensa Voltaire cuando habla de "la canalla". Esto no expresa un desprecio de clases, sino una suerte de constatación sociológica, viendo cómo viven y cómo son tratados esos asalariados de la época, que no tienen ninguna manera de asegurar su independencia como individuos y que son, no sólo miserables, sino despreciados. Este es el problema que aparece al final del siglo XVIII y que va a agravarse en el siglo XIX con la modernización de las sociedades.

La industrialización hizo que estos pequeños asalariados miserables se volvieran cada vez más numerosos e indispensables pero que quedarán igualmente miserables. Van a constituir ese proletariado que Marx define y que la profusa literatura de la época da en llamar "pauperismo en el siglo XIX", que no es sólo la miseria material sino ese estado de estigmatización moral en la cual quedaban prisioneros estos pequeños trabajadores de la época.

Es un problema político grave, porque estos individuos que sólo tienen para "perder sus cadenas" como dice Marx, corren el riesgo de bascular hacia la subversión y hacer saltar esta organización social en la cual no tienen nada y no son nada.

Es también una suerte de contradicción antropológica fundamental, la existencia en el corazón de la sociedad moderna de individuos cada vez más numerosos, que no poseen la característica que esa misma sociedad moderna le reconoce a los individuos, ninguna independencia, ninguna libertad, ningún derecho.

¿Cómo se salió de esa situación? Esencialmente por el hecho de haber puesto protecciones y derechos al trabajo.

El trabajador va a poder construir su seguridad, su independencia, a partir de su trabajo. Es la constitución de lo que podríamos llamar "propiedad social", basada en derechos sociales que tienen una función homóloga a la de la "propiedad privada" para los no propietarios.

Importancia del constitucionalismo social. Derechos humanos económicos y sociales.

7. [Ver Morgado Valenzuela, Emilio: La constitucionalización del derecho del trabajo y de la seguridad social, Rev. Derecho Laboral (RDL) N° 124, pág. 721 y sigs. - REPARTIDO EN FOTOCOPIA]

- LECTURA DE PASAJES

(1) [Leer: Néstor DE BUEN LOZANO – "El nacimiento del derecho del trabajo" en <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/5.pdf>]

(2) [Extracto de la página web http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/der_fp/pdf/cap2.pdf]

Breve reseña sobre el proceso evolutivo del Derecho del Trabajo en Uruguay. Historia de la Cátedra y su fundación.

LEER como Bibliografía básica

- BARBAGELATA, H.H.: Derecho del Trabajo, T. I (Vol.1-3a. Ed.)

Lecturas complementarias

- Discurso del Dr. Emilio Furgoni en ocasión de la inauguración de la Cátedra de Derecho del Trabajo y Previsión Social, en página web de Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo : buscar por Discurso Inaugural “La Ventana”)

Razón de ser del Derecho del Trabajo. Reglamentación estatal y autonomía colectiva

9. ¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO (DT)?

El surgimiento de una “Legislación Industrial”, cuya evolución ha ido desembocando en lo que contemporáneamente calificamos como “Derecho del Trabajo” (DT), puede ser conceptualizado introductoriamente como: ***el conjunto de normas y principios que regulan la relación que se traba entre trabajadores y empleadores, con motivo de la prestación de un trabajo asalariado.***

El mismo abarca las reglas que regulan la relación de trabajo (para muchos autores, el denominado contrato individual de trabajo).

10. ¿Por qué y para qué se regula?

Se regula porque es posible constatar la real y efectiva existencia de un desequilibrio muy grande entre trabajador individual y empleador

El trabajador, en la mayoría de los casos, trabaja por necesidad (trabaja para vivir, ganando su sustento), porque no tiene otra fuente de riqueza o ingresos.³ Necesita un “salario” para subsistir, tanto él como quienes dependen del mismo.

Ese “estado de necesidad” es el que crea el desequilibrio y ese desequilibrio caracteriza la esencia de la relación de trabajo (vínculo que se traba entre éste – trabajador- y un empleador).

Pero bueno es aclararlo, tal desigualdad no sólo es económica (necesidad de un salario; traslación del dominio del resultado final de la aplicación de la fuerza de trabajo a favor exclusivo del empleador) o social (pertenencia a clases o fuerzas sociales diferentes). Sino que ello se traduce también en una realidad jurídica que deviene originaria, materializada por un acto de sometimiento: el trabajador se desprende de la disponibilidad de su libertad personal en el vínculo laboral, subordinándose a una potestad de la que unilateralmente hace uso el empleador

³ Si bien pueden haber excepciones tan reducidas que ni siquiera admitirían una medición estadística.

(el poder de dirección que aplica sobre el trabajador).⁴

11. Oscar Ermida enseñaba en sus clases que el DT nace, por lo tanto, para cumplir determinadas funciones sociales.

1ª. Función del DT:

Interviene tratando de **“re- equilibrar” la relación laboral** con el fin de proteger al sujeto más débil: el trabajador

Surgen normas que lo que procuran es proteger o tutelar al trabajador

Y lo hacen con el fin último de amparar a la propia “persona”, porque el trabajo humano resulta inescindible del ser humano que efectivamente lo presta. Diríamos –en términos descriptivos- que esa “capacidad laborativa” del trabajador está incorporada a la persona en sí misma de quien termina prestando trabajo.

Las normas así creadas, actúan como un escudo o armadura protectora.

¿Cómo lo logran? Fundamentalmente, generando otro desequilibrio, una suerte de descompensación jurídica de sentido inverso, porque las normas se encaminan a proteger a uno sólo de los denominados “contratantes” (el trabajador), o a limitar el poder de sujeto más fuerte (el empleador).

Esto puede verse gráficamente a través de algunos ejemplos: las normas fijan el salario mínimo que debe recibir el trabajador; limitan la duración máxima de la jornada de trabajo; obligan al empleador a adoptar medidas concretas para prevenir los accidentes laborales; determinan que el trabajador tiene derecho a un descanso durante la jornada, en el ciclo semanal y en el transcurso del año.

2ª. Función del DT:

La realidad de la vida en sociedad permite constatar objetivamente que en la relación de trabajo está siempre presente el conflicto. Para nosotros, éste constituye un elemento típico de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

¿Por qué? Porque básicamente la misma traduce la presencia de dos intereses contrapuestos: el del empleador que utiliza el trabajo de un tercero, paga por él y procura maximizar sus ganancias; el del trabajador que “enajena” su fuerza de trabajo a cambio del mejor salario que pueda obtener.

Es natural que el trabajador tienda a trabajar menos (con la aplicación del menor esfuerzo) y ganar más. El empleador, por su parte, procura exigir más trabajo por menor remuneración (que para él constituye un costo), maximizando de ese modo su ganancia o lucro.

Pero como señalamos, en torno a esa relación de trabajo se genera además un sistema de poder que recae sobre el trabajador, en tanto éste depende

⁴ Para nosotros, ello elimina la posibilidad real de considerar a esta relación como auténticamente contractual.

económica y jurídicamente del empleador. El trabajador ofrece “trabajo” y cede una porción de su libertad personal, sometiéndose a la dirección, las órdenes e indicaciones, la organización, el control y la disciplina que impone en forma unilateral el empleador. Este último es titular de un “poder de dirección” al que se somete o subordina el trabajador; por algo pasa a ser un empleado “dependiente”

Puede decirse que los sujetos de la relación de trabajo son diferentes o asumen posiciones que resultan diferentes entre sí.

Todo sistema de poder resulta generador de conflicto; pero en el mundo económicamente productivo, se manifiesta una racionalización frente al conflicto, porque ambos sujetos son conscientes de que debe haber ciertos puntos de equilibrio. Así, por ejemplo, Sarthou explicaba el fenómeno en términos políticos: la aparición de un pacto implícito entre capital y trabajo que permite la subsistencia del sistema capitalista.

Sin embargo, eso no significa que no se genere una estructura de conflicto.

A tal punto es así que históricamente –según veremos luego- uno de los sujetos, el trabajador, tiende a aglutinarse con otros trabajadores (sus iguales), coaligándose o agrupándose (uniones éstas que en la etapa contemporánea asumen la forma asociativa que es propia del Sindicato). Y lo hace, entre otras cosas, para generar una fuerza derivada de la unión, del grupo, de la categoría, de la clase social, de la organización profesional que integra, porque con ello se procura equilibrar el poder del empleador.

En ese punto es donde –precisamente- se genera el conflicto (p. ej., la huelga).

Entonces, la segunda función del DT es la de **prevenir y regular el conflicto**, que puede estar latente, pero que también muchas veces se materializa (diríamos: estalla) a través de acciones que, como la huelga, el paro, la distorsión del modo de trabajar, el piquete, constituyen fenómenos colectivos de presión sobre el empleador

Existe una tendencia natural del DT a regular y encausar el conflicto.

11. SÍNTESIS PARA UNA INTRODUCCIÓN

Sintetizando: desequilibrio y conflicto, son dos de las principales razones por las que surge una regulación del trabajo. Esta regulación constituye la función propia y esencial del DT.

➤ ¿Cómo se regula?

El DT regula las manifestaciones propias del trabajo, fundamentalmente, de dos maneras:

- 1) A través de un vertiente **HETERÓNOMA** – Se manifiesta como una acción estatal que proviene de los poderes centrales del Estado, que en general son:

(a) Legislativos – Aparece la “legislación laboral”, las llamadas leyes de

protección del trabajo (ej.: limitación de la jornada, descanso semanal, vacaciones, edad de admisión al T, salario mínimo y su protección, indemnización por despido, seguridad e higiene en el T, etc.)

Se va estableciendo un entramado de normas que constituyen los “derechos mínimos” (es decir, aquellos que resultan imperativos u obligatorios) a favor del trabajador

Estas normas se imponen a la voluntad individual de las partes contratantes. De esa forma, p. ej., el empleador no puede contratar un trabajador para que desarrolle una jornada de labor que se extienda más de 8 horas diarias, o pagarle menos que el salario mínimo asegurado.

Esta es una diferencia importante con la capacidad que tienen las personas cuando desarrollan actos patrimoniales de carácter civil o comercial. Para celebrar un contrato de compraventa, ambos contratantes disponen de una libre voluntad individual, en general no limitada por normas dictadas por el Estado.

(b) Ejecutivos - El Estado se ocupa de la Administración del Trabajo, normalmente a cargo del Ministerio de Trabajo (MTSS).

La Inspección General del Trabajo (IGT) es una repartición del MTSS, llamada también “policía del T”, que tiene por finalidad controlar administrativamente el cumplimiento de los derechos por el empleador. Cuando constata que existe una violación, intima a observar las normas e impone sanciones (pecuniarias) a los infractores.

(c) Judiciales - El Estado cuenta con una justicia (Juzgados) y un procedimiento especializados, de modo que el trabajador tiene un ámbito al cual concurrir para defender sus derechos (p. ej.: reclamar el pago de horas extras, de diferencias de salarios, de indemnización por despido).

- 2) A través de una vertiente **AUTÓNOMA** - Surge de la acción colectiva, ya que una de las peculiaridades del DT es que éste no está constituido exclusivamente por el “derecho estatal” (heterónimo). Más aún, estas normas adquieren el mismo valor jurídico que una ley, aunque en sentido formal no hayan sido dictadas por el Parlamento, sino por los propios sujetos colectivos interesados (el sindicato y el empleador o la asociación de empleadores).

Al mismo tiempo que se produce aquella intervención del Estado (legislando, administrando, juzgando) y quizás –en nuestra opinión- aún antes del surgimiento de la reglamentación estatal, los trabajadores se organizaron autónomamente y así fue que aparecieron en el mundo del trabajo:

(a) el sindicato (la organización colectiva de los trabajadores);

(b) la negociación colectiva, que es la fuente generadora de normas “jurídicas” dictadas por los propios actores sociales, como es el caso de los “convenios colectivos”. Estas normas (verdaderas regulaciones del trabajo) tienen un origen

no estatal (es decir, extra-etático), porque son auto generadas y reguladas por las propias partes interesadas: el sindicato y el empleador o una asociación patronal;

(c) esta acción colectiva se complementa con los medios o instrumentos de presión (de auto-tutela), propios de la acción sindical. En general, se trata de medios de presión conflictivos, como la huelga, no sólo permitidos sino legitimados por el ordenamiento constitucional de los Estados modernos al reconocer el derecho de huelga como un derecho gremial o sindical.

➤ **¿Cuál es el objetivo de la regulación “laboral”?**

Sea una regulación estatal (de fuente heterónoma) o una regulación colectiva emanada de las propias partes (de fuente autónoma), y sea que recaiga sobre las relaciones individuales o sobre las relaciones colectivas de trabajo, lo que la misma persigue es:

(1) Cumplir una **función de protección**, que constituye su razón de ser principal, consistente -como se vio antes- en introducir cierto grado de equilibrio, corrigiendo las desigualdades a través de la creación de otras desigualdades pero de signo opuesto. ¿Para qué? Para proteger al sujeto o contratante más débil en el plano individual (el trabajador).

Ello encierra una finalidad de tutela social, para el logro potencial de mayor justicia y equidad social.

(2) **Prevenir, solucionar y encausar el conflicto**, de forma tal que la huelga se torna un componente esencial del DT (aun cuando sea en sí misma la materialización o forma de desarrollo del conflicto).

A la vez que el DT “desalienta” el conflicto funcional, por otro lado tiende a prevenirlo. Se busca evitar el conflicto social.

Las indicadas son, pues, las finalidades principales del DT.

No obstante, debe señalarse que no son los únicos fines, ya que el DT cumple otras funciones complementarias de tipo económico, vinculadas con el ordenamiento de la producción y la organización del trabajo.

Al proteger al trabajador, y al hacerlo con la finalidad de alcanzar la justicia social, el DT está permanentemente ordenando la producción, regulando la competencia, fijando pautas de organización del trabajo, etc.

LECTURA DE PASAJES

Preámbulo de la Constitución de la O.I.T. (1919)

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y

privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y

Considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

LECTURA COMPLEMENTARIA

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

17

¿Qué sabemos sobre el trabajo?^{1, 2}

Dominique Méda*

Nuestras sociedades son, como lo escribía Habermas, “sociedades fundadas sobre el trabajo”.

El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un “hecho social total”. El concepto de *trabajo* del que disponemos hoy presenta una doble característica: por un lado, es un conglomerado de capas de significación diferentes que fueran depositadas en los últimos siglos y que, de cierta manera, se sedimentaron olvidando su carácter histórico. Hacemos como si, por toda la eternidad, el trabajo hubiera estado dotado, objetiva y subjetivamente, de todos los atributos y de todas las finalidades que lo caracterizan hoy: el esfuerzo, la obligación, la transformación creadora de algo dado, la creación de valor, la utilidad, la existencia de contrapartes.

En otras palabras, proyectamos sobre nuestro pasado más lejano categorías profundamente modernas y sin duda cometemos un grave error al imaginar a los antiguos, o hasta a Dios mismo, bajo la figura de un trabajador. Es esta ilusión retrospectiva la que nos hace considerar a uno de los primeros actos llamado “trabajo” (el parto, llamado todavía “trabajo de parto” desde el siglo XII según el *Dictionnaire historique de la langue française*)— como emblema de la esencia del trabajo: una mezcla inextricable de dolor y de creación. En realidad se necesitarán siglos para interpretar el parto como una obra, la gesta de Dios como el resultado de trabajo o la Historia como una “creación continua”.

A esta ilusión retrospectiva se añade otra.

Consiste en creer que el trabajo, como concepto de trabajo terminado, enriquecido por nuevas dimensiones y dotado de todas sus funciones y preexistente a toda historia, hubiera sido estropeado, manchado, desfigurado en un momento u otro. Todo transcurre como si en alguna parte, en un mundo pasado y mítico, hubiera una idea del trabajo la que deberíamos, a partir de ahora, concretizar y devolver a su pureza. Eso se observa en varios libros que describen el *trabajo* como una sombría copia de lo que era o tendría que ser, o cómo se veía en épocas anteriores, edades de oro con relación a las cuales se hubieran producido incomprensibles derivas.

Ese ideal de trabajo, este “trabajo como tendría que ser”, tiene la estructura de una ilusión, contrariamente a los mejoramientos anclados en la realidad, y es construido como un contrario magnificado: tal es la suerte de todos los pensamientos que anuncian que, cuando el trabajo no esté más desfigurado, coincidirá con su esencia, entonces será solamente ocio, felicidad y pura

producción de sí mismo.

Esta ilusión se forjó en el momento mismo

* Especialista en políticas sociales, investigadora del Centre d'Études par l'emploi, Francia.

¹ Dominique Méda, *Le travail*, Ed. Presses Universitaires de France, collection «Que sais-je?» n° 2614, 3ème édition 2007, capítulo 1.

² Traducción realizada por Nathalie Collomb.

³ *Diccionario histórico de la lengua francesa*, dirigido por A. Rey. (N. de la T.)

Dominique Méda

18

en que el trabajo se volvía un valor fundamental, al mismo tiempo en que se lo consideraba como el principal medio para acondicionar el mundo, haciendo de él un “mundo para todos” y en el momento mismo en que la producción se transformaba en el lugar central del lazo social y de la expresión de sí. Ya que la “producción” se había vuelto el principal objeto de nuestras sociedades desarrolladas, el trabajo no podía escapar de su *status de princeps*. Y así fue como el empleo se convirtió en el principal medio para asegurarse un lugar, una utilidad, derechos y una protección en nuestras sociedades. Hoy, el cuestionamiento es la existencia de un trabajo que tenga sentido y el de un empleo sin el cual el individuo sería considerado inútil por el mundo. ¿No hemos acentuado demasiado la importancia del trabajo y del empleo? ¿Hasta qué punto tenemos que entregarles nuestro destino? ¿La puesta en valor del mundo es solamente la producción? Es lo que tendremos que intentar entender. ¿Cuáles son las condiciones que deben darse para que el trabajo pueda escapar de su definición original de actividad que apunta a la producción y volverse una actividad autónoma que comporte en ella misma su propio fin?

n El advenimiento del trabajo⁴

Las sociedades no fundadas sobre el trabajo

No se trata aquí de sostener que el trabajo no hubiera existido en un momento y luego hubiera aparecido repentinamente, sino más bien que, si los hombres debieron siempre confrontarse a la naturaleza para sobrevivir y transformar sus condiciones de vida, esas actividades no pertenecían a una sola categoría y no estaban en el fundamento del orden social. Tres tipos de enfoques diferentes nos lo confirman.

1. Las sociedades pre-capitalistas

Las sociedades primitivas ofrecen un primer ejemplo de sociedades no estructuradas por el trabajo. El estudio de su funcionamiento pone en evidencia de manera notable que la lógica de acumulación y de producción para el intercambio, centro de la futura definición del trabajo, no tenía existencia en esas sociedades y tampoco había rastros de un núcleo conceptual de trabajo que correspondiera a una actividad penosa ligada a la satisfacción de las necesidades.

Las investigaciones antropológicas y etnológicas que tratan de los modos de vida de las sociedades pre-económicas ponen en evidencia claramente que es imposible encontrar una significación idéntica para el término trabajo empleado por las diferentes sociedades estudiadas, “hasta algunas de ellas ni tienen palabras distintas para distinguir actividades productivas de otros comportamientos humanos ni ningún término o noción que sintetizaría la idea de trabajo en general (...) La lengua no comporta tampoco términos que designen los procesos laborales en sentido amplio, como la pesca, la horticultura o la artesanía”.⁵ Algunas sociedades tienen una concepción muy extensiva del trabajo, otras designan solamente con este término actividades no productivas. En cambio, se encuentran palabras para evocar la pena y el sufrimiento, pero no están ligadas al tipo de actividad que corresponde a satisfacer las necesidades.

Por otra parte, estas sociedades presentan diferencias considerables con nuestro concepto de trabajo. Primero, porque el tiempo dedicado a las actividades de reproducción de las condiciones materiales de vida es relativamente poco, contrariamente a lo que indica una mitología simplista que representa al hombre primitivo aplastado por el trabajo. Marshall Sahlins demostró cómo el lugar ocupado por esas actividades era limitado, dado que las necesidades eran satisfechas en poco tiempo y con mínimo esfuerzo.

La idea de necesidades ilimitadas es inexistente, de igual modo que todo lo que la ideología económica y la idea de creación de valor traerán consigo. Nos encontramos en dos mundos, dos sistemas de valores, dos tipos de representacio-

⁴ Este capítulo retoma, en las dos primeras partes, la argumentación general desarrollada con más detalles en Méda D., *Le travail, une valeur en voie de disparition*.

⁵ Descola Ph., citado por Chamoux, M-N. *Sociétés avec et sans concept de travail*, Sociologie du travail, Hors-série, Dunod, 1994. Ver también Chamoux in Kergoat et al.

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

19

nes totalmente diferentes, inconmensurables.

La idea de acumulación o de producción superior a la que es necesaria para la satisfacción de las necesidades, destinada por ejemplo a la venta con el objetivo de realizar beneficios, es simplemente inconcebible. Es más, la actividad de producción no se ejerce de manera individual y tampoco por motivos meramente individuales. Finalmente, si bien se realizan esfuerzos, estos no conciernen a las actividades relacionadas con la subsistencia, sino más bien a las actividades sociales ubicadas a mitad de camino entre esfuerzo y juego: “la labor, en lugar de representar un medio en vista de un fin, es en un sentido un

fin en sí”⁶. Los hechos sociales que estructuran esas sociedades son de otra naturaleza que la económica. Son prioritariamente sociales y hacen intervenir los lazos de sangre y de parentesco, símbolos, relaciones con la naturaleza y la tradición... Como lo resume M. Stahlin, “el trabajo no es una categoría real de la economía tribal”.

2. La contribución de Grecia

Esta “constatación” es totalmente compartida por las investigaciones que se realizaron sobre la época arcaica y clásica griega, y por el estudio de textos de hombres de letra y filósofos que trataron esas cuestiones en numerosas oportunidades.

Como lo explicita J. P. Vernant: se consideraban en Grecia profesiones, actividades, tareas, pero se buscaría en vano el término “trabajo”. Las actividades, al contrario, clasificadas en categorías irreductiblemente diversas y atravesadas por distinciones, prohibían considerar el *trabajo* como una función única. La diferencia más importante es la que concierne a las tareas agrupadas bajo el término *ponos*, eran actividades arduas, que exigían un esfuerzo y un contacto con elementos materiales, y por lo tanto degradante, y las que eran identificadas como *ergon*, llamadas luego *obra*, que consistían en la imposición de una forma a una materia. En la Grecia arcaica, la jerarquía de las actividades se ordenaba según el grado más o menos importante de dependencia en relación a otros (hombres): en lo más bajo de la escala, la actividad de los esclavos, luego la de los artesanos y la de los mendigos (los cuales pertenecen a la misma categoría, dado que viven solamente del pedido o de la retribución recibida de otros). Las actividades que hoy llamaríamos laboriosas (aunque no se encontraban agrupadas bajo el mismo concepto) no eran despreciadas por sí mismas sino sobre todo debido a que conllevaban a la servidumbre. Las actividades comerciales eran igualmente condenadas.

Platón y Aristóteles confirmarían esa visión: el ideal individual y social que describen consiste en liberarse de la necesidad para dedicarse a actividades libres (actividades morales y políticas que se caracterizan por el hecho de no ser sometidas a la necesidad, que no apuntan a otra cosa que a ellas mismas, que tienen en sí su propio fin). A la pregunta de saber si el artesano (que no es un esclavo –instrumento animado– sino un hombre que ejerce un *ergon* y no un *ponos*) puede ser un ciudadano, Aristóteles contesta por la negativa: esclavos y artesanos son sumisos a la necesidad, obligados a la reproducción de las condiciones materiales

de vida especialmente para otros, por lo cual no disponen de la libertad necesaria para participar de la determinación del bienestar de la ciudad. El artesano, que será más tarde considerado a menudo como un prototipo de trabajador libre, nunca es considerado como un productor que obtendría un nuevo objeto de la naturaleza, ejerciendo así un poder transformador. Los griegos están infinitamente alejados de lo que nuestros siglos modernos “inventaron”: la producción, el valor agregado, la transformación de la naturaleza... Particularmente, está totalmente ausente la idea de que la naturaleza fuera un vasto campo a transformar en valor y objetos susceptibles de satisfacer las necesidades humanas. El artesano no es un creador sino un imitador, y su papel consiste estrictamente en fabricar un objeto adaptado al uso esperado. En el mundo cerrado y cíclico de los griegos, es imposible la idea misma de glorificar una actividad por naturaleza ilimitada, apuntando a suprimir lo natural para poner lo artificial, que no tiene como fin permitir al hombre llegar

6B. Malinowski, *Les Argonautes du pacifique occidental*, Gallimard, 1989, p. 118.

Dominique Méda

20

a un estado estable, inmóvil y equilibrado: “el hombre laborioso cumple con su labor en vista de algún fin que aún no posee, pero la felicidad es un fin que no se acompaña de pena sino de placer”, escribe Aristóteles.

Por último, no es el intercambio lo que da origen al lazo social: no alcanza para construir una sociedad. Para alcanzar la ciudad⁷ política, indica Platón, es necesario que Hermes vaya en busca de las capacidades propiamente políticas y las reparta entre los hombres por igual. El lazo político es de una naturaleza radicalmente diferente de la del lazo material que obliga a los hombres a usarse entre sí y a subsistirse. No es tampoco del trabajo que nace el lazo social.

3. ¿Dios trabaja?

A lo largo de la dominación del Imperio Romano, y hasta el fin de la Edad Media, la representación de lo que llamaremos más tarde *trabajo* no encontrará mayor cambio. La clasificación de las actividades como la presentaba Cicerón y posteriormente la clasificación medieval de las artes retomaron las distinciones ya vistas en aplicación con los griegos. Desde luego, la existencia de la esclavitud y de una clase amplia de campesinos pone en evidencia que numerosas personas estaban en la obligación de vender sus servicios o intercambiarlos en contraparte de escasos medios de supervivencia, pero queda nada menos que el hecho mismo

de no poder vivir de su tierra y de depender de otros para su supervivencia lo que era y seguirá siendo considerado como despreciable y la gran oposición entre el *otium* deseado y el *negotium* despreciado sería retomada enteramente por los romanos de los griegos, tal como lo recuerda Paul Viene, con numerosos ejemplos que lo apoyan. Además, lo que llamaremos más tarde *trabajo* no es interpretado ni como un agregado de valor ni como una contribución a la utilidad general. El trabajo no determina el orden social, no está en el centro de las representaciones que la sociedad hace de sí misma, no es considerado todavía como el medio para derrumbar las barreras sociales e invertir las posiciones adquiridas por nacimiento. El trabajo no es creador de nada.

¿Cómo conciliar ese desdén y esa ausencia con lo que se dice generalmente del pensamiento cristiano que hubiera hecho del trabajo a la vez un acto divino (la Creación sería un trabajo debido a que “Dios descansó el día séptimo”) y un acto profundamente humano porque así se acostumbra a traducir el castigo divino en la expulsión de Adán y Eva del Paraíso: “Trabajarás con el sudor de tu frente”? Una vez más tenemos que desprendernos de las traducciones sucesivas que fueron hechas de esos textos y de su reinterpretación tardía con la ayuda de categorías modernas: tenemos que entender estrictamente los textos. La condena de Adán es formulada así: “maldita sea la tierra por tu causa. Con fatiga sacarás de ella el alimento por todos los días de tu vida”. La síntesis bajo forma de la invención del trabajo como castigo divino es el resultado de reinterpretaciones sucesivas. En cuanto a la idea de que Dios hubiera podido “trabajar” durante seis días y descansar el séptimo, no es conforme a las representaciones filosóficas de esas diferentes épocas. Es solamente durante el siglo XIX –el cual es evidentemente un gran momento– cuando se podrá considerar la posibilidad de un Dios que “trabaja” en la Creación del Mundo. Por otra parte, el análisis del texto pone en evidencia que Dios no actúa sino que ordena a los elementos para que se ubiquen: “Dios dijo y así fue hecho”.

Se necesitarán siglos para que la Creación del Génesis pueda empezar a ser reinterpretada en el sentido de una obra y de un trabajo divino. Es San Agustín (siglo V) quien expresa mejor las transformaciones que van a ser el teatro de su época: el *otium*, sinónimo de ocio estudioso, cultivado y alabado durante todo el período antiguo, se vuelve sinónimo de pereza, mientras que el término *opus* empieza a ser

empleado para designar a la vez el acto divino y la actividad humana, aunque sea sólo de manera metafórica que se puede decir que Dios y el hombre hacen la misma cosa. La Creación empieza a ser interpretada como una obra, primer paso hacia la comprensión del mundo como proceso, que se desarrollará en el siglo XIX. Sin embargo, el trabajo no es todavía valorizado:

lo que llamaremos más tarde *trabajo*

⁷ Cité en el original. (N. de la T.)

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

21

es solamente una ocupación, instrumento privilegiado de lucha contra el ocio y la pereza, hasta contra las malas tentaciones que nos desvían todas del objeto principal, la contemplación y la oración.

He aquí lo esencial: aunque se empiece a distinguir una categoría de acciones arduas o que aspiran a satisfacer las necesidades, ejercitadas o no en vista de obtención de medios para vivir, no es de ninguna manera valorizada. Desde luego, el desprecio a la ganancia lo explica, pero también, y más profundamente, el desinterés, arraigado en la filosofía y en la religión, hacia todo lo que tenga que ver con un arreglo razonado de lo terrenal mientras que lo esencial está en el más allá. A lo largo de la Edad Media operarán, lentamente, las transformaciones que llevarán al siglo XVIII a inventar no solamente, en su unicidad, la categoría de *trabajo*, sino también a reconocer su valor. Santo Tomás de Aquino (siglo XIII) desarrollará la idea de utilidad común, convirtiendo de esta manera en lícitas cierto número de tareas y profesiones, así como su remuneración. Como lo subraya el *Dictionnaire historique de la langue française*, la palabra “trabajo” va a entenderse poco a poco como actividad, fuente de ingresos y luego volverse sinónimo de actividad productiva. La idea de actividad cotidiana que permite subsistir se desarrolla en el siglo XVII.

n Génesis de las sociedades fundadas sobre el trabajo

El trabajo, factor de producción

La “invención del trabajo”, que significa a la vez la posible utilización del artículo definido (*el* trabajo) y que la categoría encuentre su unidad y el concepto su comprensión, va a transcurrir durante los siglos XVIII y XIX, en tres tiempos, tres épocas, cada una va a agregar una capa de significación suplementaria, sin nunca substituirse a las anteriores.

A la lectura de los principales textos políticos, filosóficos y económicos, es durante el siglo

XVIII que el término “trabajo” encuentra su unidad. Es considerablemente importante comprender la forma bajo la cual adviene: va a ser posible decir “el” trabajo a partir del momento en el cual cierto número de actividades que no estaban relacionadas hasta ese entonces, que eran regidas por lógicas irreductiblemente diversificadas, van a volverse suficientemente homogéneas como para ser reunidas en un solo término. Leyendo a Smith, y a sus contemporáneos o a sus discípulos, se ve que el trabajo es ante todo una unidad de medida, un cuadro de homogeneización de esfuerzos, un instrumento que permite que sean comparables las diferentes mercancías. Su esencia es el tiempo. La noción de trabajo encuentra su unidad, pero al precio del contenido concreto de las actividades que abarca: el trabajo es construido, instrumental, abstracto. También es mercantil y extraíble de la persona: Pothier, jurista que escribe en la misma época que Smith, al describir la categoría de las cosas que pueden ser alquiladas, cita a “las casas, los bienes raíces, los muebles, los derechos incorporales y los servicios de un hombre libre”. Instrumento de la comparabilidad de toda cosa, el trabajo se vuelve al mismo tiempo, en la filosofía smithiana, el fundamento y el cemento del orden y del lazo social. En una sociedad que debe ser totalmente orientada hacia la búsqueda de abundancia, la relación que reúne a los individuos es fundamentalmente la de la contribución de ellos a la producción y de su retribución, de la cual el trabajo es la medida.

La doble dimensión de este trabajo que se inventa no debe ser descuidada: separable, abstracto y mercantil, el trabajo se vuelve al mismo tiempo la clave de la autonomía de los individuos. Gracias a mi trabajo, no solamente puedo obtener los medios para vivir, sino que mi trabajo, mi facultad de mejorar lo existente es el fundamento de mi capacidad a apropiármelo, como lo subraya Locke: “El trabajo, que es mío, poniendo esas cosas fuera del estado común donde estaban, las fijo y me las apropio”^s.

El trabajo aparece como esta energía, propiedad del individuo, que permite volver diferente, acomodar de alguna manera lo dado en estado natural y ponerlo bajo forma de uso para otros.

Es esa capacidad de salir del estado natural, de mejorar, esa capacidad que pertenece a cada

^s*Traité du gouvernement civil*, capítulo 5, p. 162-167, GF Flammarion.
Dominique Méda

22

uno de nosotros y que se ejerce sobre otra cosa, que puede ejercerse espontáneamente o ser intercambiada contra salario, que funda la posibilidad

para los individuos de salir de la relación de vasallaje, su capacidad a existir por ellos mismos.

Esta “revolución” de la cual cuesta desenredar las diferentes dimensiones, que a la vez vuelve posible la emancipación de los que trabajan, inventa el trabajo como fundamento del orden social y marca el inicio de una carrera por el aumento indefinido de la producción y de la riqueza, ¿de dónde viene? ¿Por qué se produjo?

Max Weber puso en evidencia el formidable cambio de mentalidades que se produjo en el transcurso de varios siglos para resultar en la inédita promoción del enriquecimiento individual y colectivo, elevado de repente en objetivo supremo de las comunidades humanas, y desde entonces, para legitimar, de la manera más extraordinaria que sea, el enrolamiento de la población entera en el trabajo. Esta revolución no hubiera podido existir, explica Weber, sin la conversión de las mentalidades que se produjo en esa época gracias a la reinterpretación de los textos bíblicos y que consistiría principalmente en la valorización de las actividades terrestres. Se volvió legítimo en un momento dado, acomodó racionalmente el mundo, no porque ese comportamiento llevara una recompensa en el más allá sino más bien porque manifestó en sí mismo el signo de la elección. Así la condena que desde hace siglos pesaba sobre la voluntad de enriquecimiento, la inversión en lo terrenal se encontró promovida como actividad fundamental y se produjo “ese desconcertante cambio del orden moral e ideológico” que ocasionó “una amplia aprobación de la voluntad de enriquecimiento”.⁹

Hay que ir sin duda aún más lejos y tomar la medida completa de los cambios transcurridos en la representación del mundo durante pocos siglos: fin de las comunidades naturales, desaparición de los principios que antes ordenaban el mundo y las comunidades humanas, riesgos de cuestionamiento perpetuo del orden social, necesidad de encontrar nuevas modalidades de inscripción de los individuos en las reglas. El trabajo tiene eso de extraordinario: permite a la vez la emancipación y el enriquecimiento individual aumentando inmediatamente la riqueza colectiva. Sobre el trabajo puede fundarse un orden social casi natural e intangible, que determina las posiciones de los individuos en la sociedad a partir de su contribución objetiva a la producción, un orden difícil de cuestionar, al contrario del que podría nacer de la política. ¿Serían el trabajo y la economía soluciones más ventajosas que la política para “contener”

a los individuos unidos de manera fuerte? Definido como “lo que produce riqueza”, el trabajo es aparentemente una solución para problemas bastante más amplios.

Sin embargo, no debemos razonar como si en el siglo XVIII hubiera habido un corte y una reducción con relación al concepto de trabajo existente hasta ese momento (se entendía como “la obra del hombre”), sino que el economicismo del siglo mencionado mutiló el aspecto abstracto, mercantil y separable del trabajo. La unicidad de la noción de “abstracto, cuantificado y separable” y sus atributos aparecieron simultáneamente.

Por otra parte, aunque en el siglo XVIII el trabajo se vuelve el fundamento del orden social, la actividad del trabajo no es de ninguna manera valorizada, glorificada (precisamente porque el orden que determina, fundado sobre las leyes de “airain”¹⁰ de la contribución y de la redistribución, parece suficientemente natural y no arbitrario). El trabajo es, para Smith y sus contemporáneos, sinónimo de pena, esfuerzo, sacrificio, tal como se lo reprochará Marx más tarde. El siglo XVIII ve entonces la invención del concepto de trabajo como “lo que produce riqueza” o, en términos más modernos, como “factor de producción”.

El trabajo, esencia del hombre

En los veinte primeros años del siglo XIX todos los textos, particularmente alemanes y franceses, políticos y filosóficos, se hicieron eco de una misma transformación: el trabajo no era solamente una pena, un sacrificio, un gasto, una “desutilidad”, sino que en primer lugar era una

⁹ *Les passions et les intérêts*, PUF, p. 15.

¹⁰ Ley del sistema capitalista que reduce el salario del obrero al mínimo vital.

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

23

“libertad creadora” por la cual el hombre podía transformar el mundo, acomodarlo, domesticarlo, volverlo habitable a la vez que le imprimía su marca. Es exactamente a este esquema que nos reenvía una parte de los pensadores del trabajo cuando indican que el trabajo sería, para toda la eternidad, la oposición voluntaria a la naturaleza, a lo dado. Esta concepción está fechada en el siglo XIX a partir de la filosofía de la historia y la valorización del progreso y del movimiento que es evidentemente su inventor. En el año 1805, Hegel escribe que “El Espíritu está en el trabajo de su propia transformación”. También le debemos a ese pensador la teorización de la historia divina y humana como un proceso, con un inicio y un fin, un desarrollo cargado de sentido y sobre todo como el de

aniquilación de la naturaleza. Goethe lo dirá en otros términos: “La tarea que incumbe al hombre es de aniquilar perpetuamente y sin cesar lo natural para poner lo humano, lo espiritual en su lugar”. Pero nadie como Marx reconocerá al trabajo como la actividad propiamente humana: toda actividad verdaderamente humana se llama trabajo y el trabajo es la única actividad verdaderamente humana, con la cual el hombre se distingue definitivamente del animal. El hombre o el poder del negativo en acto. El trabajo es la esencia del hombre y los pensadores políticos del siglo XIX no cesarán de convertirse a esa manera de ver las cosas.

Sin embargo, existe una diferencia esencial entre Hegel y Marx: aunque se haya hablado de la famosa dialéctica del amo y del esclavo y del hecho que ella podría ubicar al trabajo en el último lugar, todo muestra en Hegel, considerado aquí como eminente representante de la filosofía de la primera mitad del siglo XIX, que el trabajo es solamente una de las múltiples maneras de poner en valor al mundo, de asegurar esa tarea de espiritualización de la naturaleza y de destrucción de lo natural. Poner en valor al mundo, espiritualizarlo, profundizar el desarrollo, es desde luego trabajar pero también hacer obras de arte, inventar instituciones políticas, profundizar las modalidades de la libertad individual y de las formas de vida social, y eso concierne a todas las esferas de la vida y del conocimiento: la religión, la ciencia, la filosofía, el arte, las instituciones políticas, la educación. A este proceso plural Hegel no lo llama trabajo sino *Bildung* (formación, profundización, desarrollo) y el trabajo es sólo un modo de eso.

Marx va a reducir esa pluralidad y elegir, dentro de todas esas actividades, solamente una y una sola manera de hacer advenir a lo humano: el trabajo, en su forma más industrial, la producción. Así el concepto de trabajo es a la vez extendido (porque casi todas las actividades humanas pueden ser consideradas en ciertas condiciones como trabajo) y reducido, en la medida en la que su modelo concreto es el trabajo industrial de transformación de la materia y de la naturaleza bajo forma de producción.

Paralelamente el trabajo se vuelve sinónimo de obra: en el objeto que fabrico, pongo algo de mí, me expreso por su intermedio, él es simultáneamente obra colectiva (expresándome, muestro al mismo tiempo una imagen de mí mismo a los otros). Como lo indica Marx, cuando el trabajo no sea más alienado y produzcamos de manera libre, entonces no tendremos más necesidad del “médium” del dinero, y los

bienes o servicios que produciremos nos revelarán los unos a los otros: “supongamos –escribe Marx– que produzcamos como seres humanos (...) Nuestras producciones serían como espejos donde nuestros seres irradiarían el uno hacia el otro”.¹¹ Hay aquí una indicación muy importante sobre la sociedad imaginada por el siglo XIX y en particular por Marx: la producción y por consecuencia el trabajo son soñados como lugar central donde se opera la alquimia del lazo social en una filosofía de la inter-expresión y del reconocimiento. Marx logra hacer la síntesis de la economía política inglesa y de la filosofía alemana de la expresión, y se inscribe en una filosofía de la humanización: no es sólo la abundancia material que persigue la humanidad, sino la humanización, la civilización del mundo, y eso opera principalmente por el trabajo. Desde entonces, se puede sin duda sostener que se

¹¹ Marx, Notas de lectura, in *Economie et philosophie*, OEuvres, Economie, tome II, Gallimard, 1979, p. 22. Ver también *Principes d'une critique de l'économie politique*, OEuvres, Economie, op. cit. et *Ebauche d'une critique de l'économie politique*, in *OEuvre*, Economie, op. cit.

Dominique Méda

24

fijaron de repente sobre la esfera de la producción todas las expectativas y todas las energías utópicas: de ella vendría no solamente el mejoramiento de las condiciones materiales de vida sino también la plena realización de uno mismo y de la sociedad.

No obstante, Marx sabe muy bien que el trabajo no es aún esta libertad creadora, o por lo menos que todavía no lo es solamente en sí. Se volverá así, primera necesidad vital, sólo cuando produzcamos libremente, o sea cuando el asalariado¹² hubiera sido abolido y la abundancia lograda. Entonces el trabajo no será más pena, sufrimiento o sacrificio sino pura realización de sí, plena potencia de expresión; sólo entonces no habrá más diferencia entre trabajo y ocio.

El trabajo, sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones

La tercera etapa fue teorizada en el discurso socialdemócrata alemán del final del siglo XIX¹³,

que consiste en recuperar la herencia socialista (la creencia en el carácter realizador del trabajo y en el seguimiento necesario de la abundancia) transformando su enseñanza de manera profunda. En lugar de suprimir la relación salarial, el discurso y la práctica socialdemócratas van, por el contrario, a hacer del salario el canal por el cual se difundirán las riquezas y la vía por la cual un orden más justo (fundado sobre el trabajo y las capacidades) y verdaderamente colectivo (los “productores asociados”) se instalará progresivamente. A partir de este

momento, el Estado está encargado de una tarea doble: ser garante del crecimiento y promover el pleno empleo, o sea, dar la posibilidad a todos de tener acceso a las riquezas producidas continuamente.

Pero la contradicción con relación al pensamiento de Marx es completa porque el discurso socialdemócrata sostiene que el trabajo se va a volver realizador antes de ser esencial y central, por vía de aumento de los salarios y del consumo. Como lo escribe Habermas, “el ciudadano es compensado por lo penoso, sea lo que sea, atado al estatus de asalariado, aunque esté más comfortable; es compensado por derechos en su rol de usuario de las burocracias instaladas por el Estado-providencia, y por el poder adquisitivo en su rol de consumidor de mercancías.

El mecanismo que permite pacificar el antagonismo de clases sigue siendo entonces la neutralización de la materia del conflicto que continua teniendo el trabajo asalariado”¹⁴.

Dicho de otra manera, la socialdemocracia, así comprendida, que nos inspira todavía, reposa sobre una profunda contradicción, en la medida en que ella piensa al trabajo como la modalidad esencial de la realización humana, individual y colectiva, pero sin darse más los medios de hacer del trabajo una obra (este sigue siendo heterónimo, ejercitado en vista de otra cosa) y sobre todo no es una obra colectiva donde el trabajo fuera un lugar de verdadera cooperación. Ella provoca así una confusión mayor entre las dos concepciones del trabajo que el pensamiento socialista había cuidado siempre de distinguir: por una parte el trabajo real, alienado y del cual la lucha política tiene que reducir el tiempo que se le consagra, y por otra parte, el trabajo liberado, que llegaría a ser un día la primera necesidad vital.

n ¿Cómo se percibe el trabajo actualmente?

Hoy vivimos con un concepto del trabajo que es un conglomerado, el producto de la yuxtaposición y del agrupamiento no repensado de tres dimensiones del trabajo: el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones. Las contradicciones entre esas tres definiciones son múltiples. Si el trabajo es notoriamente factor de producción y entonces vale primero por el hecho de que es fuente de riqueza, su contenido importa poco, es sólo un medio en vista de otro fin que el mismo, es su eficacia que prima y es necesario apuntar siempre a producir más con menos trabajo, lo que se encuentra en una

¹² *Salariat* en el original. (N. de la T.)

¹³ Por ejempladoro, E. Berstein, *Socialisme théorique et social-démocratie pratique*, Stock, 3e Ed, 1912.

¹⁴ Habermas, “La crise de l’Etat-providence”, en *Ecrits politiques*, Le Cerf, 1990.

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

25

contradicción total con la idea de trabajo-obra cuyo objeto sería antes que nada permitir a los hombres expresarse y hacer obra común (lo que sería para él mismo su propio fin). Esta herencia no desenmarañada explica que no lleguemos a entendernos sobre una definición simple del trabajo, ni tampoco para elegir entre una definición “extensiva” (el trabajo es como toda actividad humana difícil y portadora de transformaciones) y una definición más restringida

(el trabajo como una participación remunerada por la producción de bienes y de servicios).

El trabajo, ¿creación continua o participación remunerada por la producción de bienes y de servicios?

En el siglo XIX se construyó –en la misma época durante la cual se desarrollaban condiciones inhumanas de trabajo y florecían los discursos sobre la pauperización– el mito del trabajo realizador, una verdadera ideología del trabajo. Asimismo, este aparece a la vez como una auténtica libertad creadora, como el símbolo de la actividad humana, de la cual el ejercicio completo es obstruido por las condiciones de organización de la producción pero que, un día,

permitirá la fundación de un orden social más justo fundado sobre el aporte de cada uno a la producción (un orden de capacidades) y como el medio de una verdadera obra colectiva. En el siglo XIX se soñaba con una sociedad en la cual el trabajo se volvería obra, primera necesidad vital, y todas las energías utópicas de la época eran dirigidas hacia la esfera de la producción:

“En la medida en la cual la forma de ese trabajo abstracto desplegó una fuerza que pudo impregnar todo, y que penetró en todos los ámbitos, también las expectativas se orientaron hacia la esfera de la producción o en otras palabras, a querer que el trabajo se emancipara de lo que lo alienaba”¹⁵.

Es en el siglo XIX cuando se teorizaron conjuntamente la idea de una potencia creadora del trabajo y la de una posible desalienación del trabajo como objetivo de las luchas sociales, objetivo que se puede resumir en hacer tornar al trabajo como es en realidad, es decir como (una) pura potencia de la expresión humana, lugar por excelencia de la fabricación del lazo social y potencia de producción de riqueza y proveedor de ingresos y de derechos. La distinción, bastante clara todavía en el siglo XIX, entre trabajo

alienado y trabajo liberado va a comenzar a borrarse poco a poco en el siglo XX, como así también las condiciones estrictas necesarias para que se pueda realizar el paso de uno al otro. En el siglo XX, el de la constitución del asalariado, encontramos en los textos la fusión entre trabajo real y el trabajo ideal. El trabajo es, de todas maneras, la actividad distintiva y fundamental del hombre. Se empleará de aquí en adelante esta palabra para designar toda actividad humana transformadora que se ejerce en un sistema de derechos e intercambios determinado, en un momento dado, y el ideal tipo de actividad puramente humana de la cual definimos el modelo mencionado. ¿Cuál es entonces la extensión del concepto de trabajo? ¿Cómo elegir entre las definiciones más o menos extensivas a las cuales nos referimos en la lengua cotidiana cuando hablamos de trabajo? En uno de sus informes, la Comisión Europea escribía que el trabajo era “toda acción finalizada”. Es una definición extremadamente amplia y que cubre casi todas las acciones humanas: pero *amar* ¿es un trabajo? Pasar tiempo con sus hijos para a la vez jugar y educarlos ¿está incluido también? Ser militante en un partido o simplemente pasar tiempo en asambleas barriales ¿es trabajo? Lavar la ropa e ir de compras todos los días ¿es trabajo? Sí, si queremos oponer la noción al juego, poner en evidencia el carácter serio de la actividad, pero no en los otros casos. Dos otras “definiciones” o enfoques fueron recientemente propuestas por Alain Supiot, jurista especializado en cuestiones laborales. Empieza su libro intitulado *Critique du droit du travail*¹⁶ por uno de esos temas: “En la lengua francesa el primer sentido ratificado de la palabra ‘trabajo’ designa lo que padece la mujer durante el parto. Designa este acto en el cual se mezcla por excelencia el dolor y la creación, acto donde se vuelve a jugar cada vez el misterio de la condición humana, como en todo trabajo. Porque todo

¹⁵ Habermas, op. cit.

¹⁶ Crítica del derecho laboral. (N. de la T.)

Dominique Méda

26

trabajo es el lugar de un mismo arrancamiento de fuerzas y de obras que el hombre conlleva. Y es en este alumbramiento de los niños y de las obras que el hombre cumple con su destino”. Esta es una definición heredada del conjunto de la historia del término del cual describimos la génesis antes: el término es tomado en su sentido más amplio, como la actividad específica del hombre que consiste en transformar el mundo y a él mismo, así como en reproducir no solamente

una obra sino también una imagen de sí mismo, la creación divina continuada.

En *Au-delà de l'employé*¹⁷, libro importante porque propone reformas esenciales para el trabajo y el empleo para los años venideros, el grupo animado por Alain Supiot presenta otra definición del trabajo, igualmente amplia: “la distinción entre el trabajo y la actividad no se busca en la naturaleza de la acción cumplida (...) El trabajo se distingue de la actividad porque responde a una obligación, sea ésta suscrita voluntariamente o impuesta legalmente (...) Es necesario y alcanza con que a un compromiso de actuar se adhieran efectos de derecho, para que esta acción sea calificada de trabajo. En fin de cuenta, esta calificación se encuentra dependiendo de un compromiso suscrito voluntariamente o de la ley que consagra la utilidad social de ciertas tareas”.¹⁸ Vemos aquí desarrollada, con una atención menos orientada hacia el esfuerzo y al producto (la obra) que hacia el contexto en el cual se opera la acción, una definición extremadamente extensiva del trabajo.

Parece evidente que si un número cada vez más grande de actividades se juntaron bajo ese término, durante el siglo XX, es porque el término “trabajo” se volvió noble, con esta alianza de esfuerzo y de creación. Todo sucede como si el reconocimiento del valor de una actividad necesitase hoy que se la denomine trabajo. Es particularmente claro en el caso del trabajo doméstico: las feministas lograron hacer reconocer, al final de un verdadero combate teórico y político, que las tareas realizadas en un marco doméstico, consideradas hasta ese momento como naturales, sin estatus, invisibles, eran esenciales a la vida de la sociedad. ¿Cómo poner en evidencia lo esencial de esas actividades para la vida de la sociedad? Designándolas como trabajo y haciéndolas acceder así al estatus de actividad útil a la colectividad.

Esa definición extensiva presenta cuatro problemas. En primer lugar, el concepto, dada su extensión, llega a no significar gran cosa; la casi totalidad de nuestras actividades son trabajo. Siempre debemos especificar muy precisamente la clasificación del término: trabajo asalariado, trabajo autónomo, trabajo voluntario, trabajo doméstico, trabajo intelectual, trabajo escolar... El segundo problema es aún más importante: el término, tal como se lo utiliza, remite indiferentemente a un trabajo real (las actividades desarrolladas por individuos en un contexto real) y a un trabajo soñado (el trabajo como obra). Pero sobre todo, y es la tercera observación,

hay un desfasaje profundo entre dos concepciones de la utilidad social. Efectivamente, el uso extensivo de la noción de trabajo para actividades que no eran denominadas así antes, se explica por la voluntad de atraer la atención sobre el hecho que esas actividades tienen una utilidad social, son buenas para la sociedad, constituyen una contribución a la producción o a la riqueza aunque no la contabilicen como tales. Esto se debe a que en nuestra contabilidad nacional se considera como trabajo sólo a las actividades que constituyen una participación a la producción de bienes y servicios a cambio de la cual se obtiene una contraparte monetaria. Estrictamente, sólo constituye un trabajo lo que va a encontrar un equivalente monetario en el mercado, sancionando así el carácter útil de la actividad implicada. A la concepción estrecha de la riqueza (conjunto de bienes y de servicios intercambiados en el mercado) y de la utilidad se le asocia una concepción estrecha del trabajo, actividad que fabrica esa riqueza. Para que podamos hablar realmente de trabajo en el conjunto de actividades enumeradas antes, tendríamos que tener otra concepción de la riqueza de la sociedad, mucho más amplia, una definición sobre la cual habría un acuerdo colectivo hoy inexistente.

¹⁷ Más allá del empleo. (N. de la T.)

¹⁸ A. Supiot (sous la dir.), *Au delà de l'employé*, Flammarion, 199, p. 88.

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

27

Por último, hay un riesgo mayor en la tentación de dar una definición extensiva al trabajo. Hemos dicho que el trabajo había encontrado su unidad, en el siglo XVIII, como “lo que produce riqueza”, como la actividad que aumenta la producción general de la sociedad. Esta dimensión, lejos de haber sido añadida a posteriori, es fundadora de la idea moderna de trabajo, le es consubstancial: los sueños de liberación del trabajo del siglo XIX saldrán de aquella definición. Por lo tanto hay un riesgo al llamar trabajo a todas las actividades: el de hacer entrar a todas en la lógica productiva y la económica, el riesgo de considerar paulatinamente cada actividad bajo la forma de una producción y someter poco a poco a todas las actividades a una lógica productivista, economicista y mercantil, ya que el signo de la participación a la producción es la contraparte monetaria. Si el trabajo doméstico, el trabajo escolar, el voluntariado, el militante son trabajos y aumentan la producción nacional, entonces ¿no que hay remunerarlos, inscribirlos en la grande contraparte monetaria?

Si la educación de los niños, la jardinería y el bricolaje son trabajos, ¿no pueden, no tienen que ser objeto de una compra y de una venta? En pocas palabras, el riesgo de llamar trabajo a un número demasiado grande de actividades, sea para mostrar que son importantes, sea para el individuo que las ejerce, sea para la sociedad, es no conservar a las múltiples actividades humanas su carácter fundamentalmente diverso; es el riesgo de olvidar la naturaleza particularmente diversificada en su finalidad, de querer reducir cada acción al esquema de la producción. Sin embargo, existen actividades donde la finalidad es otra que producir, transformar, hacer pasar de un estado a otro. Por ejemplo, pasar tiempo con sus hijos o educarlos no es un trabajo, amar no es un trabajo, participar de la vida democrática no es un trabajo, jugar, soñar, escribir no es tampoco un trabajo, salvo cuando está en un contrato que lo estipula. Estamos confrontados al debate recurrente que opone a los defensores de una concepción extendida del trabajo (escribir, crear, hacer teatro, encargarse voluntariamente de actividades sociales, lavar los platos, ayudar los chicos a hacer los deberes, todo eso lo consideran trabajo ya que toma tiempo, es voluntario, tiene un objetivo y es útil a la sociedad) cuyo objetivo es de pasar la concepción estricta de utilidad definida por nuestras convenciones (que dice que es útil sólo lo que es contabilizado como tal el PBI) con los defensores de una concepción restrictiva que admiten esas mismas convenciones y encuentran útil que esas puedan hacer la distinción entre actividades destinadas a ser intercambiadas y actividades gratuitas, o más precisamente entre actividades que apuntan a poner en forma para el uso de otros en vista del intercambio y las otras. Digamos de nuevo y firmemente que el conjunto de las actividades humanas no tiene como objetivo poner la realidad bajo forma de uso para otros. Si bien el trabajo consiste en una puesta en forma de uso para otros en vista del intercambio, la vida humana no se reduce a eso.

Desde ya, parece mejor proceder de otra manera, para ponernos de acuerdo sobre una definición aceptable del trabajo. Tenemos que partir del concepto más amplio, el de la actividad humana, género que se subdivide en especies, irreductiblemente diversificada, a las lógicas fundamentalmente diferentes de las cuales forman parte:

- las actividades productivas, que tienen como meta poner en forma capacidades o algo dado para hacerlos utilizables, son objeto de una contraparte monetaria y aumentan la utilidad

general y la producción (es el trabajo autónomo o asalariado, lo que la colectividad reconoce como tal y contra lo cual se obtiene un pago);

- las actividades políticas, con la vocación de participar a la determinación de las condiciones de vida comunes y que hacen que cada uno sea un ciudadano;
- las actividades de amistad, familiares, con los padres, amorosas, las cuales poseen una lógica que no tiene nada que ver con la puesta en forma de una capacidad con objetivo de un intercambio;
- las actividades personales, de libre desarrollo de sí...

Llamar a todas esas actividades “trabajo” es tomar un riesgo insensato con el concepto mismo de humanidad. Consideraremos a partir de ahora al trabajo como una actividad humana, coordinada, remunerada, que consiste en poner en

Dominique Méda

28

forma a una capacidad o a algo dado para el uso de otros, de manera autónoma o bajo la dirección de otro a cambio de una contraparte monetaria.

Esta definición se aleja por cierto del uso en el lenguaje común actual, según el cual toda actividad que comporta esfuerzo sería trabajo, pero permite evitar las confusiones. El riesgo que incurrimos en llamar a las tareas domésticas “trabajo doméstico” es doble: si se trata de trabajo, entonces no se necesita hacer ningún esfuerzo para que hombres y mujeres accedan por igual al trabajo que es remunerado y que da un lugar en la sociedad; y por otra parte, si se trata de un trabajo, hay que remunerarlo. Todos sabemos ahora que las tareas domésticas son esenciales y consumen esfuerzos y tiempo (superior al tiempo de trabajo en promedio), parece demasiado arriesgado, salvo por una facilidad de lenguaje, de llamarlas “trabajo”.

¿El trabajo es una actividad “importante”?

Teniendo en cuenta los primeros análisis que había hecho Marie Jahoda con Paul Lazarsfeld y H. Zeisel en 1931 sobre la ciudad de Marienthal, en una época minada por el desempleo, ella escribía en 1984, en un artículo titulado “Braucht der Mensch die Arbeit ?”¹⁹, que el trabajo, además de su función inequívoca (aportar un ingreso), cumple cinco funciones indispensables: “impone una estructura temporal de la vida; crea contactos sociales fuera de la familia; da objetivos que sobrepasan las ambiciones propias; define una identidad social y obliga a la acción”. El estudio sobre “Los desempleados de Marienthal” sirvió consciente o inconscientemente de modelo a investigaciones

sociológicas que se desarrollaron a partir de los años setenta alrededor del tema del valor trabajo o más bien de la importancia que representa el trabajo en la vida de las personas. Para medir la importancia del trabajo en la identidad de las personas y en la vida cotidiana, se trata efectivamente de analizar el devenir de los asalariados y de las comunidades privadas de trabajo. Debido a que, cuando el trabajo falta, las comunidades se desintegran, los lazos se distienden, los hombres y las mujeres se encuentran ociosos en el sentido propio de la palabra, es que el trabajo es la actividad *princeps*, la que define mejor la identidad individual y colectiva. Efectivamente, como lo pone en evidencia de manera notable la encuesta de Jahoda y de sus colegas, Marienthal, pequeña aldea austríaca destrozada por la clausura de la fábrica en 1930, se vuelve una ciudad casi fantasma: habiendo perdido su trabajo, los ciudadanos de Marienthal perdieron más de hecho que sus ingresos. Perdieron la estima de sí mismos, su capacidad de hacer proyectos, sus colegas, sus relaciones sociales. No solamente las necesidades de las familias se redujeron considerablemente, sino que, sobre todo, la participación en otras actividades (las fiestas, la actividad política, sindical) fue disminuyendo y los individuos se volvieron incapaces de proyectarse en el futuro. El capítulo sobre el tiempo es particularmente fuerte: “Desligados de su trabajo, sin contacto con el mundo exterior, los trabajadores perdieron toda posibilidad material y psicológica de utilizar ese tiempo (...) La forma de utilización más frecuente para los hombres es la de ‘no hacer nada’”²⁰. Al contrario, las mujeres no perdieron la noción del tiempo como los hombres. De manera general, como lo escriben los autores “el tiempo pierde su rol de estructuración de la vida cotidiana”. Si, cuando se pierde el trabajo, se pierde todo eso, entonces el trabajo es más que una fuente de ingresos. ¿Cómo podría ser de otra manera en una sociedad en la cual el trabajo se volvió no solamente la condición *sine qua non* de acceso a un ingreso sino también, debido a que ocupa la mayor parte del tiempo, la fuente principal de relaciones sociales, de relaciones personales, de representaciones comunes, en resumen, una norma y un mundo? En nuestra sociedad, el trabajo es la norma: es trabajando que se adquiere los medios para vivir, pero también el trabajo es el lugar principal donde se puede mostrar sus capacidades, darle utilidad, participar a la construcción de nuevas realizaciones. En el transcurso de los últimos veinte años del siglo XX, cierto número de estudios intentaron

medir el apego de los franceses al trabajo.

¹⁹ M. Jahoda, *¿El hombre necesita el trabajo?*, 1984, en F. Niess, *Leben wir zum arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Köln, 1984.

²⁰ M. Jahoda; P. Lazarsfeld; H. Zeisel, *Les chômeurs de Marienthal*, Éditions de Minuit, 1991, p. 110.

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

29

Muchos consisten en preguntar a las personas si el trabajo es importante para ellas, siendo el temor más grande el que las personas se desliguen del trabajo, pierdan a la vez el sentido del esfuerzo, de la necesidad de trabajar para consumir, se olviden que el trabajo es una de las maneras de alimentar el crecimiento y de acomodar al mundo... Esas encuestas sirven también para mostrar que el desempleo constituye un cáncer para nuestras sociedades, como si lo hubiéramos podido olvidar. Ponen en evidencia lo que uno podía esperar pero que pareciera necesario repetir: en una sociedad donde la norma es trabajar, donde los ingresos se adquieren mayoritariamente por trabajo, donde el trabajo ocupa un lugar y un tiempo muy importante, la ausencia de trabajo, y por lo tanto de ingresos, de utilidad y de inscripción en un colectivo, es una catástrofe para las personas y para la sociedad. El desempleo produce devastaciones porque el trabajo se volvió una de las principales maneras de existir en nuestras sociedades.

n La percepción del trabajo a través de las encuestas recientes

Los resultados de cinco encuestas importantes nos permiten saber más. La primera, titulada “Travail et modes de vie”²¹, fue hecha gracias a una cooperación entre el INSEE²², la DARES²³ y la École Normale Supérieure²⁴. Esta encuesta complementaria de la encuesta “Employement”, realizada en 1997 sobre una muestra representativa de seis mil personas, buscaba poner en evidencia cuáles eran las condiciones de la felicidad para los franceses y si el trabajo formaba parte o no de ellas. La segunda es una encuesta hecha por la CFDT²⁵ gracias a su red de militantes, con más de 80 000 personas entre 1985 y 2001, que trata de varios aspectos del trabajo. La tercera es una encuesta europea realizada desde 1981 en treinta países europeos y que intenta delimitar los valores de los europeos y sus evoluciones: el “European Values Survey” (EVS)²⁶. La cuarta encuesta, realizada por Serge Paugam a cerca de 1000 asalariados, busca distinguir las relaciones de las personas con el trabajo y el empleo en contexto de fuerte precariedad²⁷. La quinta encuesta hecha por el INSEE, llamada “Histoire de

vie” (historia de vida sobre la construcción de las identidades), con una muestra de 8000 personas, apunta a entender mejor las diferentes fuentes de su identidad. ¿Qué ponen en evidencia sobre estas cuestiones las encuestas más recientes disponibles? (ver recuadro). Tener un trabajo constituye una condición *sine qua non* de vida “normal” para la mayoría de las personas. El trabajo constituye la principal fuente de ingresos, pero también de sentimientos y de la realidad de la integración social. No se dice nada sobre la cantidad de trabajo necesario para llegar a ese objetivo: tener un trabajo, es decir un empleo, es tener medios para vivir, es la primera condición de vida en nuestras sociedades modernas. La encuesta “Travail et modes de vie” es la que pone mejor en evidencia ese resultado. A la pregunta espontánea “¿Qué es para usted lo más importante para ser feliz?”, el 46 % de las personas contesta la salud, el 31 % la familia, el 25 % el trabajo, el 25 % los amigos y el 20 % el dinero. Los que contestan primero y masivamente el trabajo (tener un trabajo, tener “laburo”...) son desempleados o trabajadores precarios, entonces personas alejadas del empleo: si el 31 % de

²¹ Trabajo y modos de vida. (N. de la T.)

²² Institut National de la Statistique et des Études Économiques - Instituto Nacional de la Estadística y de los Estudios Económicos. (N. de la T.)

²³ Direction de l’Animation, des Études et des Statistiques du Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité- Dirección de la Animación, de los Estudios y Estadísticas del Ministerio de los Asuntos Sociales, del Trabajo y de la Solidaridad. (N. de la T.)

²⁴ Escuela Normal Superior. (N. de la T.)

²⁵ Confédération Française Démocratique du Travail- Confederación Francesa Democrática del Trabajo - Central Sindical. (N. de la T.)

²⁶ ver particularmente *Futuribles*, juillet-août 2002, n° 277.

²⁷ Paugam S., *Les salariés de la précarité*.

²⁸ *Contrat à Durée Indéterminée* - Contrato a duración indeterminada. (N. de la T.)

Dominique Méda

30

los activos en CDI²⁸ o de los autónomos hablan del trabajo, el 43 % de los desempleados y el 44 % de los activos en CDD²⁹ lo hacen: “son las categorías para las cuales las condiciones de trabajo son las más arduas, las remuneraciones las menos elevadas y los riesgos de desempleo los más fuertes que hacen del trabajo una de las condiciones esenciales de la felicidad (...). Los desempleados y asalariados con empleos temporarios anteponen mucho más a menudo el trabajo como una condición de felicidad que los titulares de empleo fijo”³⁰. Cuanto más falta el trabajo, más está vivido como una condición *sine qua non* de la felicidad. Las condiciones de trabajo son difíciles, los salarios bajos, sin embargo el trabajo está vivido como importante. Y los “Rmistes”³¹, de los cuales se llegó a decir que se dejaban estar y que no querían retomar

un trabajo porque tenían ingresos bajos, desean en gran mayoría trabajar de nuevo³², lo que pone en evidencia que el trabajo es más que una fuente de ingresos, es también un medio de tener utilidad, inserción y contactos. En cambio, cuanto más asegurado está el trabajo y el empleo es estable, más las consideraciones se alejan del trabajo y se concentran sobre el deseo de equilibrio entre las diferentes actividades de la vida. Entonces retendremos ese primer resultado: tener un trabajo, o sea, un empleo, una profesión, un “laburo”, es en nuestra sociedad uno de los elementos esenciales de una vida normal. Hoy, en nuestra sociedad, el trabajo es un bien primordial, una de las formas de participación sin la cual las otras valen poco. En nuestras sociedades, trabajar –sin que nada más sea dicho sobre la naturaleza y la cantidad de ese trabajo– es una de las modalidades necesarias a la existencia social. Lo que vuelve aún más preocupante es la ausencia de efectividad de la inscripción del derecho al trabajo en nuestra Constitución (de la República Francesa). En cambio, en la medida en que eso es adquirido, se desarrollan otras preocupaciones. La encuesta “Histoire de vie” del INSEE, la cual por primera vez pone en competencia las diferentes inversiones de los individuos, revela que el trabajo no es, o no es más, una preocupación central de los activos cuando tienen empleo: los dos tercios indican efectivamente que para ellos el trabajo es “bastante importante, pero menos que otras cosas (vida familiar, personal, social...)”, lo que constituye un resultado esencial³³. La encuesta sobre los valores de los europeos lo confirma, poniendo en evidencia las evoluciones transcurridas durante veinte años en los países europeos: un país es más desarrollado, menos importancia le da al trabajo. Cuando se les preguntaba si “dar una menor importancia al trabajo en la vida sería una buena cosa”, el 66 % de los franceses respondía que sí en 1999...

El trabajo, obligación o principal medio para realizarse: la diversidad de las relaciones con el trabajo

El trabajo ¿es percibido primera y principalmente como un medio para ganarse la vida o de realizarse? Las diferentes encuestas aportan asimismo precisiones muy importantes sobre esta cuestión.

Serge Paugam habla de los resultados de una encuesta, realizada entre 1962 y 1964 en Inglaterra, que evidenciaron que “el obrero de la abundancia” se caracterizaba por una relación con el trabajo muy instrumental: “lo que

cuenta ante todo para él es la retribución de su trabajo y no su valor intrínseco (...) Por lo tanto, el trabajo corresponde a una tarea ordinaria a cumplir no para crecer realizándose sino para llegar a objetivos de consumo y bienestar”.

¿Cuál es la situación hoy? Se puede tener una idea preguntando a los asalariados sobre su satisfacción con el trabajo. Paugam indica que la satisfacción en el trabajo concierne alrededor del 85 % de los asalariados pero que, de un lado, esta cifra está sin duda sobreestimada, en

²⁹ Contrat à Durée Déterminée - Contrato de duración determinada. (N. de la T.)

³⁰ Baudelot C. et Gollac M., *Faut-il travailler pour être heureux?*, Insee première, décembre 1997.

³¹ El o la *Rmiste* es la persona que percibe el RMI, Revenu Minimum d'Insertion, plan social brindado por el Estado para las personas que no tienen ningún tipo de ingreso. (N. de la T.)

³² *Les allocataires du RMI*, Laurence Rioux, Insee première n° 720, juin 2000.

³³ H. Garner, D. Méda, C. Senik, *La place du travail dans l'identité*, Économie et Statistique, N° 393-394, 2006.

¿Qué sabemos sobre el trabajo?

Revista de Trabajo • Año 3 • Número 4 • Enero - Noviembre 2007

31

la medida en que es difícil decir a un encuestador que a uno no le gusta su trabajo y por otro, que esta cifra es muy diferente en función del sexo, la edad y sobre todo la CSP: el 35 % de los obreros no calificados confiesa que su trabajo no le gusta, el 65 % de los asalariados dice estar satisfecho con su salario, y encontramos las mismas diferencias en función del sexo, la edad y la CSP. “Por lo tanto existen desigualdades fortísimas en la relación con el trabajo.”

La encuesta “Histoire de vie” confirma estos resultados. Cuando se pregunta: “¿Finalmente, qué predomina en su trabajo?: 1) los motivos de satisfacción, 2) los motivos de insatisfacción, o 3) los dos motivos se equilibran más o menos”, el 48 % de las personas declara que finalmente los motivos de satisfacción predominan sobre los motivos de insatisfacción (el 41 % declara que los dos se equilibran más o menos), pero estas respuestas son extremadamente diferentes según la CSP de las personas. Dentro de los más satisfechos, encontramos los autónomos, los funcionarios públicos, los profesores y científicos, y con la otra punta de la escala, los empleados de comercio, los obreros no calificados de la industria, los policías y militares. Más la CSP y el salario son elevados, más las personas declaran que los motivos de satisfacción predominan. Por otra parte, los no asalariados y asalariados del sector público revelan tasas de satisfacción superiores de 10 puntos en comparación con los asalariados del sector privado.

La encuesta de la CFDT confirma también este diagnóstico afinándolo. La pregunta hecha a un poco más de 50.000 personas apuntaba precisamente a distinguir si el trabajo era percibido principalmente como un medio para vivir

o como uno de los lugares de realización de sí: “Para usted, el trabajo es 1) una obligación que uno padece para ganarse la vida, 2) una obligación y también un medio para realizarse, 3) ser útil, participar a la vida de la sociedad, 4) realizar un proyecto, una pasión”. Un tercio define el trabajo como una obligación, un 42 % como una obligación y un medio para realizarse, un 20 % contestan que es ser útil y un 5 % realizar un proyecto, una pasión. Las respuestas son diversificadas no sólo según las categorías de asalariados sino también según los sectores: notamos una fuerte diferencia entre el sector privado (definiciones 1 y 2) y el público (3 y 4), por otra parte los obreros y los empleados del privado, calificados o no, definen el trabajo principalmente como una obligación padecida. Otros dos resultados importan: cuanto más el trabajo se aleja de una finalidad social y menos consta de relaciones directas con personas, clientes o usuarios, más se define como una obligación padecida. En cambio, los que viven el trabajo como un medio para realizarse, o una manera de ser útil a la sociedad, son docentes, trabajadores sociales, asalariados de los hospitales, profesionales de la salud: desde ya, el trabajo parece más del orden de la vocación y su utilidad es clara.

La encuesta sobre los valores de los europeos permite encuadrar estos resultados en una perspectiva europea. H. Riffault y P. Tchernia, luego de preguntarse si se puede saber si los europeos, en su percepción del trabajo, resaltan una de las tres dimensiones que son el esfuerzo, las ventajas concretas o la realización personal, concluyen: “Si el ejercicio de un trabajo fue por mucho tiempo signo de pertenencia social, al mismo tiempo que un deber moral, hoy parece que los europeos tienden a considerarlo como un medio de expresión de sus potencialidades y como vía de realización personal (...) Hoy el trabajo propende a ser mayormente cargado de expectativas relativas a la realización personal y menos sentido como una norma social como era el caso hace veinte años”³⁴.

¿Cuál es la conclusión de todo esto? Primero, que no se puede afirmar que todo trabajo es una obra. Evidentemente, una parte importante de los trabajadores considera hoy al trabajo como una obligación y no como un medio para realizarse, y no se ve, objetivamente, cómo podría ser de otra manera si a veces la actividad real de trabajo carece de sentido. La diferencia entre lo vivido o la percepción del trabajo según las CSP y las profesiones es inmensa, a tal punto que no estamos seguros de poder seguir empleando

la misma palabra para todos. Luego, durante

³⁴Riffault H. et Tchernia J. F., “Les Européens et le travail, un rapport plus personnel”, en *Futuribles*, op. cit., p. 77.

Dominique Méda

32

el siglo XX, las expectativas –individuales y colectivas– no cesaron de ir amplificándose. Ya no es solamente un ingreso, un medio de insertar lo que se espera del trabajo, sino efectivamente un medio para realizarse, para desarrollar sus capacidades, sin importar que sus expectativas sean razonables o no. A un punto tal que, de ahora en adelante, las profesiones soñadas o aquellas en las cuales los individuos parecen realizarse más, son las que se consideraban hasta ahora como las más alejadas del trabajo: las profesiones artísticas. Como lo recuerda P. M. Menger, el trabajo artístico era concebido por el joven Marx como el modelo de trabajo no alienado por el cual el sujeto se realizaba en la plenitud de su libertad expresando las fuerzas que hacían la esencia de su humanidad. El trabajo tendría que ser para cada uno el medio para desplegar la totalidad de sus capacidades. Pero simultáneamente, como vimos, otras actividades compiten con el trabajo y parecen, por lo menos para las personas con empleo, tan importantes como él..

n Bibliografía

Arendt, H., *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Lévy, 1988.

Askenazy, P., *Les désordres du travail. La République des idées*, 2006.

Auer, P.; Gazier, B., *L'introuvable sécurité de l'empleadoroi*, Flammarion, 2006.

Barbier, J.-C.; Gauthié, J., *Les politiques d'empleadoroi en Europe et aux États-Unis*, Les Cahiers du CEE*, 1998.

Barrère-Maurisson, M.-A., *Travail, famille: le nouveau contrat*, Gallimard, «Folio», 2003.

Bartoli, H., *Science économique et travail*, Dalloz, 1957.

Baudelot, C.; Gollac, M., *Travailler pour être heureux?*, Fayard, 2002.

Baverez, N.; Reynaud, B., Salais R., *L'invention du chômage*, PUF, 1999.

BIT, *Un travail décent*.

Blanc, G. (dir.), *Le travail au XXIe siècle*, Dunod, 1996.

Boissonnat, J., *Le travail dans vingt ans, Rapport du Commissariat général au Plan*, Odile Jacob - La Documentation française, 1995.

Bridges, W., *La conquête du travail*, Village mondial, 1995.

Bruhnes, B.; Clerc, D., Méda D.; Perret, B., *35 heures: le temps du bilan*, Desclée de Brouwer, 2001.

Camerlynck, G.-H., *Le contrat de travail*, Dalloz, 1982.

Castel, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.

CEE, *La qualité de l'empleadoroi*, La Découverte, «Repères», 2006.

CERC, *La sécurité de l'empleadoroi*, 2005.

CERC, *La France en transition*, 2006.

CFDT, *Le travail en questions*, Syros, 2001.

CJD, *Construire le travail de demain*, 1993.

Clastres, P., *La société contre l'État*, Éd. de Minuit, 1974.

Clot, Y., *Le travail sans l'homme?*, La Découverte, 1995.

Cohen, D., *Nos temps modernes*, Flammarion, 1999.

Commissariat général au Plan, *Réflexions sur l'avenir du travail*, La Documentation française, 1981.
Conseil Économique et Social, "La place du travail", *Journaux officiels*, 2003.
Cotta, A., *L'homme au travail*, Fayard, 1987.
Coutrot, T., *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, «Repères», 1999.
Dares, *Travail, activité, empledoroi, Une comparaison France-Allemagne*, Cahier travail et empledoroi, La Documentation française, mars 1999.
Dares, *Les politiques de l'emplendoroi et du marché du travail*, La Découverte, «Repères», 2003.

TEMA 2:***Enfoque didáctico del Derecho del Trabajo: concepto y partes componentes.*****1. Partes del Derecho del Trabajo**

1- El análisis jurídico de la estructura del DT reconoce una división de su materia en dos grandes partes componentes:

- 3) el DER. INDIVIDUAL del TRABAJO (DIT)
- 4) el DER. COLECTIVO del TRABAJO (DCT)

Para fundamentar esta distinción, es común acudir a diferentes criterios, entre los cuales se han señalado los siguientes:

1er. Criterio clasificatorio: atender al tipo de relaciones jurídicas involucradas.

El primero (DIT) : analiza las relaciones individuales que se traban entre un trabajador y un empleador individualmente considerados.

El segundo (DCT): analiza las relaciones entre sujetos colectivos, que básicamente son, del lado de los tbjs., el Sindicato (concebido como grupo profesional) y del lado del empleador, indistintamente la empresa individual, varias empresas individuales actuando conjuntamente o un grupo (asociación, federación, confederación) profesional de empleadores

Las relaciones individuales son figuras comunes a todas las ramas del Derecho (p. ej., en el derecho civil, los contratos se celebran muy corrientemente entre dos personas, sea éstas físicas o jurídicas); las colectivas, en cambio, constituyen una particularidad muy específica del DT.

En este esquema, es posible afirmar que el DCT es una parte del DT, de forma tal que este último es el género, mientras el DCT aparece como una de sus especies.

2º criterio clasificatorio: atendiendo al objeto o contenido de cada parte componente del DT.

BUENO MAGANO expone esta pauta indicando que el der. individual tiene por objetivo el contrato individual de trabajo, de forma tal que esta parte del DT se mueve en el campo individual y su sustrato es la relación contractual de trabajo.

En cambio, el der. colectivo constituye la parte relativa a:

- (d) las asociaciones laborales (profesionales) colectivas;
- (e) los contratos colectivos (convenios colectivos);
- (f) los conflictos y la solución de éstos.

3er. criterio clasificatorio: clasifica las partes del DT en función del interés tutelado.

Se parte de responder a la pregunta de cuál es el interés protegido por cada norma, distinguiéndose distintas situaciones.

1.- Hay normas que protegen intereses individuales (privados), similares a los intereses del derecho común (civil o comercial).

2.- Hay normas que atienden a intereses colectivos, vale decir, intereses de los "grupos intermedios" entre el Estado (o la sociedad en su conjunto) y los individuos. En lenguaje laboral, se dirá los intereses "sindicales".

3.- Hay otras normas -propias del DT- que atienden a intereses general superiores, siendo "normas de orden público".

A partir de esta distinción, puede decirse que:

- la parte del DT formada por normas que contienen o atienden intereses individuales o privados -intereses contractuales- conforma el Der. Individual de Trabajo;

- las normas que atienden los intereses colectivos de los grupos sociales, constituyen el Der. Colectivo del Trabajo que comprende la autonomía colectiva, el sindicato y el der. de huelga, que no son intereses del Estado o de la sociedad global en su conjunto, sino de grupos intermedios determinados;

- otro grupo de normas que son de interés público, ya que atienden intereses públicos y por ello son de orden público (vale decir, en términos sencillos, indisponibles por las partes). Es el caso de las regulaciones sobre limitación de la jornada, el descanso, las vacaciones, el trabajo de menores, la seguridad e higiene en el trabajo, etc., que no protegen el interés del trabajador individualmente considerado ni el interés del grupo colectivo, del sindicato o de la clase social de los trabajadores., sino el interés público de la Sociedad toda. Ese interés es el que indica que no se trabaje más de tantas horas por día, que se descansa una vez a la semana, que se descansa durante determinado período del año o que no se trabaje hasta cumplir determinada edad.

¿Y ello por qué? Porque están involucrados temas de la salud, la integridad física, la vida de las personas y, por lo tanto, forman parte del interés público del conjunto social. Estas normas forman parte, precisamente, del derecho tutelar o protector del trabajo (Art. 53 de la Constitución: "El trabajo está bajo la protección especial de la ley").

4º criterio clasificatorio: distinguir según el grado de disponibilidad o renuncia de diferentes normas laborales.

Se trata de un tema que ha sido centro de debate y se ha vuelto recurrente (como lo apreciaremos a lo largo del Curso) ante las demandas de flexibilización o de desregulación del DT, impuestas por el pensamiento y los medios de acción de las corrientes económicas de signo neoliberal. Técnicamente, deberíamos hablar del "grado" y de la "fuente" de disponibilidad de las normas.

En otras palabras, estas ideas han llevado a preguntarse:

- qué normas laborales son directamente renunciables por el trabajador;
- cuáles pueden ser modificadas libremente por el sindicato a través de la negociación colectiva;
- qué normas no admiten ningún tipo de renuncia (por nadie).

Así, podría llegar a afirmarse que:

- las normas que atienden a intereses individuales (contractuales), son absolutamente disponibles por la autonomía individual de las personas (p. ej., cuando celebran un contrato de trabajo);
- las normas que atienden intereses colectivos (o sindicales), son disponibles por el sindicato, a través de la negociación colectiva o autonomía colectiva (p. ej., cuando se negocia un convenio colectivo). No lo son por los trabajadores individualmente considerados;
- las normas que atienden a intereses públicos (o de orden público) son absolutamente irrenunciables por nadie (no lo podrían hacer ni el trabajador individual, ni el sindicato, sujeto colectivo).

Caracteres sustanciales y descriptivos. Los particularismos.

2. CARACTERES

El DT nació a partir del advenimiento de la Revolución Industrial y el desenvolvimiento del capitalismo, desgajándose del derecho común (civil y comercial). A partir de entonces es que adquirió ciertas notas propias que lo identifican como una disciplina jurídica autónoma.

➤ **CARACTERES PRINCIPALES**

Entre los principales caracteres, se señala que el DT es:

(1) Un derecho humano y eminentemente social

Para DE FERRARI y para SARTHOU, se debe tener en cuenta que una de las partes del contrato es un persona, que tiene una vida, familia, moral, etc. Es así que este derecho está centrado en la persona, diferenciando al trabajador de una simple "cosa". De allí que el segundo de los autores califique como carácter ontológico, el tratarse de un derecho "homocéntrico".

Existen derechos de la persona humana que resultan fundamentales, como la vida, la libertad, la seguridad, el honor y dignidad. Y también lo es el trabajo (Art. 7 de nuestra Constitución).

Por otra parte, el surgimiento del DT cumple una finalidad que, como señaláramos es la protección del sujeto (persona) más débil en la relación de trabajo. Su función es, precisamente, atender a la tutela de la persona humana. Ésta se convierte en el centro alrededor del cual se genera y gira toda la legislación industrial (proteger la vida, la salud, la integridad física y moral de las mujeres, los hombres y los niños que trabajan). De allí, pues, esa nota de humanismo que está ínsita en la esencia misma del DT.

Pero, por otra parte, también esos fines se convierten en una necesidad de la sociedad toda; desde que el "hombre" (por su propia naturaleza "humana") es un ser gregario, se agrupa con otros hombres y vive en sociedad, los problemas y los intereses que emergen del trabajo, pasan a constituir un centro de atención social. Esta disciplina, si bien es jurídica en tanto supone la regulación de distintos aspectos sustanciales del desenvolvimiento del trabajo humano (subordinado y asalariado), da respuestas al interés social de los individuos organizados en una sociedad.

LECTURA DE PASAJES

Adriana Moriondo, Tomo XX - 2006. N° 253 - Setiembre 2006. Errepar. Doctrina Laboral, Buenos Aires

LA CONSIDERACIÓN DE LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR EN EL CASO "AQUINO". NOTA AL FALLO

El fallo "Aquino" constituye un avance progresista en el criterio de la Corte Suprema Nacional, que es de suma importancia, en virtud de que los principios y premisas que este fallo deja sentados sirven y servirán de base para futuras soluciones a situaciones que afectan el mundo del derecho del trabajo.

Luego de varios años de oscuridad durante la década de 1990, en los que se ponía al "mercado" por sobre el hombre y a la posibilidad de obtener inversiones extranjeras como fundamento de las decisiones vinculadas a la materia en lo laboral, a través de sentencias "economicistas", este fallo viene a traer un poco de oxígeno al trabajador desde una concepción más humanística.

En este fallo, se ha efectuado una reafirmación del principio protectorio del derecho del trabajo y una revalorización de la condición humana, atendiendo a la centralidad del hombre, así como también lo remarcado de la vigencia de principio de progresividad en materia de derecho laboral.

Desde la apreciación de una óptica constitucional, el fallo ha plasmado claramente la plena vigencia y operatividad del artículo 14 bis, desde la incorporación de los tratados internacionales de derechos humanos que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional y que protegen a toda persona trabajadora.

A continuación, expresaré los puntos fundamentales que toca el fallo.

1. REVALORIZACIÓN DEL HOMBRE COMO EJE DE LOS SISTEMAS JURÍDICOS

Este fallo recuerda, en toda su extensión, que la dignidad de la persona humana constituye el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales del orden constitucional. Esto lo dice claramente al expresar que "el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y, en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente-, su persona es inviolable y constituye el valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental"(1).

La nueva Corte enfatiza que el valor de la vida humana no resulta apreciable con criterios exclusivamente económicos y afirma que tal concepción materialista debe ceder frente a una comprensión integral de los

valores materiales y espirituales, unidos inescindiblemente en la vida humana y a cuya reparación debe, al menos, tender la justicia de los sistemas económicos, de la producción y de sus propios productos(2). Pone el acento en el concepto de "Desarrollo humano y progreso económico con justicia social".

Esta afirmación que retoma los conceptos de justicia social, así encontramos en las expresiones que los apuntan, al decir la Corte que el hombre "es el señor de todo mercado" y al enfatizar que "el trabajo no constituye una mercancía".

Recuerda que nuestro régimen de contrato de trabajo se inscribe en una perspectiva humanística, cuando preceptúa que el "contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico (cons. 4)".

.....[OMISIS]....

4. CONCEPTO DE JUSTICIA

Esta Corte pone el acento del "desarrollo humano" y "el progreso económico" con justicia social. Señala e interpreta que la justicia debe condicionar el logro del "bienestar general" que consiste en ordenar la actividad intersubjetiva de los miembros de la comunidad y los recursos con que ésta cuenta con vistas a lograr que todos y cada uno de sus miembros participen de los bienes materiales y espirituales de la civilización.

Afirma que es la justicia por medio de la cual se consigue o se tiende a alcanzar el "bienestar", esto es "las condiciones de vida mediante las cuales le es posible a la persona humana desarrollarse conforme con su excelsa dignidad".

Apuntala el "concepto referente a las condiciones de vida social que permiten a los integrantes de la sociedad alcanzar el mayor grado de desarrollo personal", y que tiende, como uno de sus imperativos, a "la organización de la vida social en forma ... que se preserve y promueva la plena realización de los derechos de la persona humana".

.....[OMISIS]....

(2) Protector (tuitivo)

Se protege al trabajador como sujeto más "débil" de la relación de trabajo. Por eso, el DT está centrado en el principio protector (se verá más ampliamente a lo largo del Curso). Esa debilidad se proyecta en diferentes planos (económica, social), pero también en el terreno jurídico: por el sólo hecho de "someterse" el trabajador al poder de dirección que ostenta el empleador, aquél para a ser un "dependiente", subordina parte de su libertad al poder que unilateralmente ejerce el empleador (debe cumplir el trabajo dónde, cuándo y de la forma que dispone el empleador; ha de acatar sus órdenes y directivas; está sujeto al control que éste ejerce; por último, también se sujeta a la disciplina que se le impone). Como es natural existen límites, en especial todos aquellos vinculados con los derechos (específicos e inespecíficos) que resultan inherentes a la persona humana. El trabajador sigue siendo titular de una "ciudadanía laboral", aun mediando subordinación jurídica durante el despliegue de su prestación laborativa.

Las normas del DT son prioritariamente normas protectoras, y de ello dan cuenta muchos artículos de las Constituciones en el mundo entero.

LECTURA DE PASAJES

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA (URUGUAY)

Artículo 7º.- Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general.

Artículo 53.- El trabajo está bajo la protección especial de la ley.

Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

Artículo 54.- La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

Artículo 55.- La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo.

Artículo 56.- Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá.

Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

(3) Condicionado por lo económico

No es nuestra intención plantear el debate ideológico en torno al tema más profundo de la relación entre Economía y Derecho.

Baste simplemente recordar dos posiciones antagónicas que se han dado en el plano histórico. Por un lado, la tesis de Marx (Alemania, 1818 – 1883), para quien el Derecho es una superestructura construida sobre la base de la infraestructura económica. Al escribir el Prefacio de su libro “Crítica de la Economía Política”, indica su conclusión de que ni las relaciones jurídicas, ni las formas de Estado pueden comprender por sí mismas, ni por la llamada evolución del espíritu humano, sino que están enraizadas en aquellas condiciones materiales de vida que Hegel engloba bajo el nombre de “sociedad civil”. Es por ello que para el autor, la anatomía de la sociedad civil debe buscarse en la economía política, de forma tal que el Derecho pasa a constituirse como una variable dependiente de los procesos económicos.

En una postura opuesta, juristas como Stammler (Alemania, 1856 – 1938) entienden que no es concebible la existencia del orden económico sin el Derecho. La vida económica sólo podría ser objeto de una consideración científica como algo determinado y modelado por normas jurídicas. De allí que concluyan que el Derecho no es un reflejo

de la Economía, sino a la inversa, es el supuesto lógico previo a toda actividad económica.

En términos ideales, la economía y el mercado deben constituir importantes instrumentos para lograr los fines éticos de la sociedad política. Sin embargo, como lo señalan muchos filósofos del derecho -en este caso, A.E. Pérez Luño- el fenómeno se ha revertido, pasando a ser los fines de esa actividad.

“En el siglo XIX, las luchas sociales se encargaron de mostrar que la finalidad ética del Estado cifrada en la emancipación, requería completar el catálogo de los derechos individuales con el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales. Estos derechos se irán abriendo paso con la consiguiente decantación del Estado liberal de Derecho hacia el Estado social de Derecho, que se ha producido en nuestro siglo. Pero esa trayectoria se ha visto interrumpida en los últimos años en los que se ha defendido y repetido, con monótona insistencia, la tesis neoliberal conservadora sobre la perversidad y/o inviabilidad de los derechos sociales y del Estado social.

Desde estas premisas se insiste en afirmar el carácter irreductible de la contraposición entre la libertad y la igualdad, al tiempo que se sostiene que cualquier avance igualitario implica necesariamente un menoscabo de la libertad. Se acusa, desde esta óptica, al intervencionismo del Welfare State, dirigido a promover un equilibrio en el disfrute del bienestar, de haber generado un gasto público insostenible responsable de la denominada «crisis fiscal del Estado»; a la vez que se le hace responsable de haber corroído la libertad y la prosperidad de los individuos. Resumiendo, este punto de vista señala que una sociedad que anteponga a la libertad la igualdad, en el sentido de los resultados, acabará sin una ni otra. El uso de la fuerza para lograr la igualdad destruirá la libertad, y la fuerza, introducida con buenas intenciones, acabará en manos de personas que la emplearán en pro de sus propios intereses. El intervencionismo del Estado social y la tutela de los derechos sociales desembocará, de modo irremediable, en el fenómeno definido por Friedrich von Hayek como Camino de servidumbre.

Como quiera que la imagen del ser humano a que responden estas críticas se halla deformada por la evidente ideología que la inspira sus conclusiones incurren en una evidente parcialidad. Todo ese esfuerzo especulativo no toca el nudo de la cuestión, es decir, si es bueno o malo que el Estado realice una política tendente a satisfacer las necesidades básicas en materia educativa, sanitaria, laboral, asistencial... Por eso, en los últimos años esta cuestión no se debate en términos éticos o axiológicos, sino prioritariamente económicos. Hoy el asalto neoliberal a los derechos sociales y su asedio al Estado social se dirime en nombre del condicionamiento económico de los derechos y la política estatal dirigida a satisfacerlos. Se alude así a expresiones tales como la de «el condicionamiento fiscal», o la «reserva económica de lo posible», para negar, supeditar, limitar o aplazar la satisfacción de los derechos sociales” (“Los derechos sociales y sus críticos”, en libro colectivo coordinado por V. Theotonio y F. Prieto, Los derechos económico-sociales y la crisis del Estado de bienestar, de. ETEA, Córdoba, 1996, págs. 33-58.

LECTURA DE PASAJES

Derecho del Trabajo Mínimo
Por Miguel Angel Sardegna

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

Para no pocos el Derecho del Trabajo depende de la Economía.

Está condicionado por ella. Esto puede ser verdad, pero sólo es parcialmente cierto.

No significa que se encuentra bajo la férula de la coyuntura y de la infraestructura económica, al decir de Camerlynck y Lyon-Caen.

Existe una interacción o compenetración entre el Derecho y la Economía. El derecho del trabajo puede jugar un papel de motor económico. Expresan aquellos autores recordando, por ejemplo, que la huelga por aumentos de salarios puede llevar a mejorar la productividad del trabajo y a racionalizar la producción y las buenas relaciones entre empresa y sindicato y se pueden llegar a constituir en un factor de desarrollo económico.

Ética y Derecho del Trabajo

Dr. Oscar Ermida Uriarte

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Montevideo, Uruguay) . Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

[OMISIS]

..... Ante la pregunta aparentemente banal, de ¿qué es la Economía?, Amartya Sen [25] recuerda dos sentidos u orígenes. Por un lado la visión aristotélica de la Economía relacionada con el domus , es decir la producción y generación de lo necesario para vivir, oponiendo esta concepción económica (como la economía de la subsistencia), a lo que Aristóteles llamaba “crematística”, que tiene que ver ya con la generación de lucro, de dinero, de intercambio, a partir de la acumulación del excedente.

A esta división entre Economía y Crematística, de cuño aristotélico, y a partir de la segunda de estas concepciones, Sen agrega la noción de una Economía técnica, numérica o moderna, como prescindente de la ética y de sus finalidades trascendentes. Para Sen la economía se ha empobrecido sustancialmente por su distanciamiento de la Ética, es decir, por preocuparse excesivamente de la eficacia, despreocupándose proporcionalmente de los efectos laterales y de los medios utilizados para obtener los objetivos [26].

El denominado Análisis económico del Derecho es un ejemplo claro de esta Economía numérica, que tiende a valorar los derechos en función de su costo y de quién lo solventa [27]: transposición

al mundo del Derecho de esta Economía técnica, numérica o moderna, ya que parece claro, por lo menos desde un punto de vista jurídico, político, filosófico y moral, que los derechos no son solo instrumentos para alcanzar otros fines, sino que muchos de ellos, probablemente la mayoría, son fines en sí mismos y su validez no está condicionada por su costo ni por su funcionalidad económico-numérica. Más aún y superlativamente, aunque no exclusivamente, si se trata de derechos humanos o fundamentales.

El planteamiento de estos dos problemas previos hacen emerger claramente algunas preguntas: ¿hay lugar para la Ética en la Economía?; ¿son Ética y empresa términos irreconciliables?

En nuestra opinión hay un punto de partida básico, axiomático, irrenunciable, que es el reconocimiento del valor del ser humano y de la justicia más allá y antes de cualquier valor de cambio [28]. Es a partir de esa premisa que puede tratar de distinguirse un contenido exógeno y un contenido endógeno de la Ética empresarial.

El contenido exógeno de la Ética empresarial es el que precisamente le está supraordenado, impuesto desde afuera y desde arriba, por valores superiores. Pertenecen a ese contenido exógeno, superior y condicionante de la empresa, la Ética cívica de la sociedad democrática, la Ética del Derecho en general y del Derecho laboral en particular, y lo que Adela Cortina llama la Ética posconvencional, compuesta por el conjunto de derechos humanos y fundamentales previos a cualquier norma, acuerdo o convención [29].

Por debajo, y condicionado a ese contenido exógeno, puede advertirse un contenido endógeno de la Ética empresarial, que serían aquellos valores internos o propios de la empresa, definidos a partir de la función trascendente o de la misión de la empresa, si la tiene.

Cabe preguntarse si en este contenido endógeno de la Ética empresarial, aparece el deber de producir y/o el deber de dar empleo como contrapartida del deber de trabajar y del deber de colaboración del empleado [30].

En todo caso, lo que sí es posible concluir en este punto, es que en tanto haya una Ética de la empresa y del empleador, y en cuanto esta se inscriba en “Éticas” más generales de las que no puede ni debe escapar, entonces sería posible postular la existencia de una serie de obligaciones y responsabilidades éticas empresariales en el campo laboral. Por ejemplo:

- producir tendiendo a la satisfacción de necesidades,*
- dar empleo, el que debe ser digno, apropiado a la calificación del trabajador, etc. [31],*
- respetar las normas laborales y los derechos del trabajador,*
- respetar “la conciencia moral y cívica del trabajador” (derechos personales inespecíficos, intimidad, pensamiento político, religioso, etc.),*
- deber de seguridad,*
- limitaciones al despido, justas causas de despido, etc.,*
- deber de lealtad del empleador ante el trabajador [32].*

Si se llega a la conclusión de la existencia de una Ética de la empresa, sería posible sistematizar las obligaciones laborales del empleador a partir de la definición de esa Ética [33].

..... [OMISIS]

[24] ERMIDA URIARTE, Oscar, *El fin del trabajo y la seguridad social: del seguro de paro al ingreso mínimo garantizado*, en *Informe de Seguridad Social*, Montevideo 2002, N° 2, págs. 5-10, MEDA, Dominique, *El Trabajo*, trad. esp., Barcelona 1998, GORZ, André, *La metamorfosis del trabajo*, trad. esp., Madrid 1997, CASTEL, Robert, *La metamorfosis de la cuestión social*, trad. esp., Buenos Aires 1997, RIFKIN, Jeremy, *El fin del trabajo*, trad. esp., Buenos Aires 2000, entre otros.

[25] SEN, Amartya, *Sobre Ética y Economía*, trad. esp., Buenos Aires 1999.

[26] *Podríamos decir que la Economía se ha empobrecido éticamente al pasar de Aristóteles a Friedman.*

[27] UGARTE, José Luis, *Análisis económico del Derecho*, Montevideo 2001.

[28] DERRIDA, Jacques, *cit. s upra*, nota 21.

[29] CORTINA, Adela, *Ética de la empresa*, 5ª ed., Madrid 2000, págs. 30 a33, 51, 55, 58, 75 y 90, así como 43, 51, 52, 85, 93 y 94.

[30] *Claro que esta pregunta solo podría formularse en la lógica de la Ética del trabajador de Max Weber. En cambio, en cuanto el derecho al trabajo es, sin duda, uno de los derechos humanos, siempre podría sostenerse que el empleador tiene obligación de dar trabajo como sujeto pasivo del referido derecho fundamental. Esta obligación pertenecería a la esfera de la Ética exógena y supraordenada; como tal, no sería la mera contrapartida del deber de trabajar o de colaborar.*

[31] *Véase infra*, II.3.

[32] *Si hay una noción de buen empleador, de algún modo simétrica a la de buen trabajador, también habría un deber de lealtad, colaboración y fidelidad del empleador con el trabajador (infra, MONTOYA MELGAR, Alfredo, ob.cit. , págs. 61 y 62).*

[33] *Véase por ejemplo THAYER, William y NOVOA, Patricio, Manual de Derecho del trabajo , t. 2, págs. 373 y sigs. Deben atenderse, sin embargo, las acertadas críticas de GAMONAL, Sergio, Ciudadanía en la empresa , Montevideo, 2004, págs. 78-80.*

(4) **Predominantemente colectivo en su formación y en su evolución**

Existe una trascendente vertiente autónoma, extra - etática (más allá del Estado como legislador), en la formación de sus normas y regulaciones.

La negociación colectiva entre sindicatos y empleadores o asociaciones profesionales de empleadores, y los convenios colectivos que estos sujetos celebra para regular condiciones de trabajo, salariales y de empleo, constituyen un claro ejemplo de ello.

Más aún, algunos laboristas pensamos que esta expresión es genética y constituye la razón del ser y del nacer del Derecho del Trabajo. Sin la proyección colectiva, el mismo no existiría o –al menos- no sería el que conocemos a partir de la Revolución Industrial. Su sentido y finalidad protectora surgió y se consolidó a través de instrumentos y medios colectivos, en particular las formas de presión y conflicto (auto-tutela) y los procesos de negociación (autonomía colectiva).

(5) Estructurado sobre normas imperativas (de orden público social) y por tanto irrenunciables

Desde que la mayor parte de las normas de la Legislación Industrial (y posteriormente incorporadas al DT), fueron dictadas por el Estado, con el fin de limitar la libre voluntad individual de las partes al contratar, la fuerza de las mismas adquirió una relevancia particular. De allí adviene el carácter cuasi generalizado de esta regulación jurídica: sus normas se imponen coactivamente y regulan la mayor parte de las condiciones de trabajo (derechos, beneficios, obligaciones, etc.). Como se dijo, la autonomía de la voluntad posee un campo muy limitado, ya que en el contrato de trabajo las partes no es mucho lo que pueden pactar (salvo normas o condiciones más beneficiosas que las que surgen de la Constitución, la ley, los decretos, las resoluciones, los convenios colectivos, etc.). Podría afirmarse que casi toda la actividad subordinada de trabajo está regulada minuciosamente por la legislación laboral.

El carácter de orden público de la normativa indica, precisamente, que ésta posee una fuerza imperativa y no es renunciable, porque enuncia preceptos muchas veces prohibitivos o, en otras palabras, impeditivos de ser derogados o modificados en perjuicio del tbj. No juega la libre voluntad de las partes, ya que el trabajador no puede renunciar válidamente a los beneficios que impone la ley como derechos de orden público.

De allí que puede sostenerse que las normas laborales operan en un sentido unilateral, unívoco, dirigido a proteger el interés del tbj. En términos corrientes, es usual que se señale que el DT es un derecho “flechado”, que tutela al tbj y limita las potestades del empleador.

Efectivamente, la función de la normativa del trabajo es la de establecer pisos mínimos, por debajo de los cuales las partes no tienen la facultad de pactar (p. ej., no es posible acordar un trabajo superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales en la industria; la licencia anual es un derecho y deber para el trabajador, resultando inválida cualquier renuncia al goce de la misma; el empleador no puede pagar un salario inferior al mínimo estipulado para la categoría que ocupa el tbj).

➤ **Otros Caracteres secundarios**

(6) Reciente o moderno (en términos históricos)

Si bien su nacimiento está vinculado a la Revolución Industrial, como rama jurídica este derecho comienza a desarrollarse a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Lo hace sobre principios nuevos, teniendo como eje fundamental la realización de los valores humanos sobre los valores materiales. Es la primera rama del derecho en reconocer la desigualdad entre las partes e intenta paliarla, proporcionándole al trabajador una “superioridad jurídica”, a diferencia del derecho Civil, en el que todas las personas son iguales ante la ley.

De allí que el DT parta del axioma de que el trabajo (y consecuentemente el sujeto que trabaja en forma subordinada) está bajo la especial “protección” de la ley. El empleador no tiene un poder omnímodo para regular las condiciones de trabajo, de empleo y salarios, porque la legislación estatal y los convenios colectivos autónomamente negociados, marcan mínimos inderogables.

(7) Dinámico (o en constante transformación)

Los cambios que se producen en forma constante y vertiginosa en el mundo del trabajo, resultan altamente transformadores de las relaciones y de las normas laborales. Esto es notorio, p. ej., en el avance de la tecnología y el requerimiento de calificaciones distintas de los trabajadores.

Ello lleva a sostener que la legislación industrial es un derecho “provisorio”, debido a la plasticidad y al fácil envejecimiento de las normas.

Si algo ha demostrado el DT es que se trata de un derecho sumamente flexible, en el sentido de su adaptabilidad a los cambios. No obstante, ha de repararse que existen finalidades protectoras en la legislación que, como fuera señalado, establecen garantías y seguridades al tbj, considerado el sujeto débil en la vinculación laboral. Con ello se procura impedir que no se afecten ciertas condiciones dignas y seguras frente a la prestación del trabajo subordinado y asalariado, que la conciencia social de cada tiempo y lugar entienden imperativo salvaguardar.

(8) Fragmentario

La legislación laboral no contiene una regulación completa del trabajo humano, y menos aún en Uruguay, país en el no hay siquiera un código laboral, sino solamente leyes dispersas y fraccionadas. Sus normas están reguladas en una serie de textos muy diferentes, ya sean legales, reglamentarios, convencionales, etc.

Ello provoca que la normativa resulte muy dependiente de la interpretación del juez.

(9) Con una fuerte impronta a la internacionalización

Desde el surgimiento del DT, su internacionalización fue el resultado de la difusión de los problemas sociales a lo largo y ancho del mundo y a la expansión del movimiento obrero en torno a intereses colectivos comunes y respuestas solidarias. También

constituyó un factor impulsor la conveniencia económica de las naciones más desarrolladas respecto a que existan derechos mínimos sobre el trabajo que los distintos países deban respetar, evitando así una competencia desleal por costos diferenciales de la mano de obra (lo que da en denominarse como “dumping social”).

Un factor propulsor de suma importancia fue la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al finalizar la Primera Guerra Mundial (con la firma de Tratado de Versalles en 1919). Pero también lo fue, como señala Alonso Olea, “el acceso de los principios laborales a los grandes pactos internacionales de derechos humanos”, así como “el desarrollo del derecho comunitario” en el caso de la Unión Europea (artículo publicado en Evolución del Pensamiento juslaboralista, Montevideo, 1997, pág. 37) y, podemos agregar nosotros, del Mercosur (al menos en la primera década de su funcionamiento).

Contemporáneamente, es innegable la influencia que ejerce la globalización de los mercados y el libre tránsito de mercaderías y personas, así como el desenvolvimiento de empresas transnacionales y su propalación por las distintas regiones.

Otro tanto ocurre con la realización de obras bi o multi nacionales en las que participan distintas naciones (proyectos conjuntos en materia hidráulica, de comunicaciones y mega construcciones como túneles, puentes, etc.).

Es notorio que las corrientes migratorias de mano de obra por razones laborales implican igualmente el cruce de fronteras que a veces es temporal (para trabajar por el día, o por zafras) y otras es extendido y hasta definitivo (radicación en otro país para la búsqueda de empleo).

Existen numerosos estatutos profesionales internacionalmente vinculados (caso de los futbolistas profesionales), de actividades que se desarrollan extra fronteras nacionales (transporte internacional, terrestre, marítimo o aéreo) e incluso que crean vínculos laborales entre diferentes puntos geográficos (teletrabajo).

3. PARTICULARISMOS DEL DT

Bibliografía recomendada: HÉCTOR-HUGO
BARBAGELATA: El particularismo del DT (Ed. FCU)

➤ PARTICULARIDAD ESENCIAL DEL DT

El DT presenta una particularidad esencial, de la cual derivan todas las demás: es la que tiene que ver con su **objeto de protección**.

Supone.

- una nueva actitud ante las realidades del mundo del T
- (b) un cambio en la forma de concebir la igualdad de las personas (Radbruch: que deja de ser el punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico).

➤ FACTORES QUE DETERMINAN OTRAS PARTICULARIDADES

(1) **Subyacencia del conflicto**

En la prestación del T humano, la relación de T es inherentemente una relación de conflicto, ya que supone restricciones a la libertad de quien desempeña la labor, independientemente del régimen de producción, del sistema político o del ordenamiento jurídico.

Proyecciones:

a) dinámicas --- el conflicto está en el origen, promueve del desarrollo de las organizaciones laborales y es el motor de su actuación (Ej. típico de confrontación abierta: la huelga)

b) temporales --- como consecuencia de este sustrato conflictual, todos los acuerdos (sean individuales o colectivos) son precarios.

(2) **Su dimensión colectiva**

La naturaleza conflictiva tiende a trascender al plano colectivo.

Ello deviene como consecuencia de las manifestaciones de "solidaridad" de los tbjs., fruto de:

(c) la toma de conciencia, o

(d) la aceptación de la existencia de "intereses comunes".

¿Cómo se hacen visibles? --- En las coaliciones, las que cuajan en organizaciones permanentes para la asunción de la defensa de esos intereses comunes. Incluso se materializan a través de acciones también colectivas.

La dimensión colectiva se proyecta al conflicto individual:

a) sea porque eventualmente aquel se transforme en colectivo;

b) sea por la simple proyección que todo conflicto individual tiene en el plano colectivo (ej.: el despido ejemplarizante de un trabajador).

Por otra parte, el conflicto asume un interés colectivo en la medida que interesa a todas las personas que integran la comunidad, al margen de su pertenencia o no al mundo del T.

De ahí la importancia de encontrar soluciones para evitar que el conflicto se evidencie como una confrontación o para que el mismo cese.

(3) **Papel central de la negociación**

El conflicto no puede convertirse en una situación permanente porque resultaría incompatible con el funcionamiento del sistema productivo y de las Relaciones Laborales.

No existe : a) interés de los trabajadores para que ello suceda;
b) tampoco posibilidades, por su dependencia económica.

De allí que la negociación constituya una faceta de la propia acción sindical.

A pesar de su apariencia contradictoria respecto de la confrontación, en realidad es complementaria a aquella. Opera como mecanismo preventivo de la confrontación.

Con una cualidad: la acuerdos que se logren, no llegan a tener la permanencia de los contratos; se trata de meros "compromisos", porque en realidad no se desliga del conflicto.

Más que de un acuerdo o tratado de paz, debería hablarse de un "armisticio".

Se acepta la fórmula del compromiso como mal menor; pero siempre apuntando a un resultado más radical o simplemente diferente.

El DT se manifiesta, ciertamente, como un der. Negociado (por lo que se afecta todo el sistema de fuentes).

Puede decirse **EN CARÁCTER DE SÍNTESIS** que:

Conforme al mecanismo de la situación sobre la que está implantado, al DT le aguardan cambios que irán procesándose de diferente manera y con diferente profundidad en los diversos países.

Estos cambios no significarán exclusivamente rectificaciones parciales y temporales de algunas de las tendencias que lo caracterizan hasta el presente, sino también ampliaciones de su campo.

Para HHB, de todos modos, no afectarán su particularismo esencial

Especialización o autonomía.

4. AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como hemos explicado respecto de su surgimiento histórico, la Legislación Industrial advino como una nueva rama del Derecho, desprendiéndose –según muchos autores- de los principios, reglas y normas del Derecho Común, civil y comercial (como un árbol del que se desgaja una rama). Con el transcurso del tiempo, ese proceso de independización se consolidó a través de una maduración

que permite sostener que ha dejado de constituir una mera especialización del derecho privado, para conformar una disciplina efectivamente autónoma.

Observamos una discrepancia –para muchos, menor- con estas corrientes del pensamiento doctrinario, desde que entendemos que genéticamente el origen o nacimiento del DT está signado por su vertiente colectiva.

En realidad, fue de y a través de los fenómenos -principalmente sociales- como el surgimiento de agrupamientos, uniones, coaliciones y sociedades de resistencia obreras, de la distribución de fuerzas a través de la amenaza y desenvolvimiento de medidas colectivas de presión y fuerza (como la huelga), y del surgimiento de interrelaciones también colectivas de negociación, que comenzaron a aparecer las primeras “normas” o regulaciones del trabajo humano asalariado y dependiente (acuerdos y convenios colectivos).

La normativa laboral tiene un marcado, inevitable y necesario origen colectivo y autonómico, proceso que distingue al DT por su carácter extra-etático.

Las regulaciones constitucionales, legales y de normas jurídicas de menor nivel, vienen –en realidad- a complementar a aquellas regulaciones, a llenar los vacíos generados por las mismas, o a regular sectores, actividades y universos subjetivos no alcanzados por el desarrollo de los fenómenos colectivos del trabajo. Este proceso convierte a estas últimas normas (típicamente heterónomas) en una “legislación” (en el sentido más amplio del término) sobre mínimos imperativos (pisos), que traduce desde su surgimiento el interés de la sociedad en su conjunto (orden público) y los fines protectores que el Estado ha de priorizar en su condición de administrador, legislador y juez.

Por eso, más que un desgajamiento del derecho común, el nacimiento del DT representa la evolución autónoma (*ab initio*) de una realidad social diferente que constituyó la semilla y de un ordenamiento propio, que germinó y creció más allá y por fuera del derecho civil y comercial. Sus notas tipificantes le resultan inherentes; aún la figura jurídica del denominado “contrato de trabajo” (que no es más que un intento de aproximación entre el DT –disciplina que regula relaciones sociales- y el derecho privado común –disciplina que regula relaciones económicas-), no constituyente una transformación del arrendamiento de obra o de servicios, sino la juridización de un vínculo laboral muy diferente (sustentado en la relación de trabajo libre, subordinado, por cuenta ajena y asalariado).

El pensamiento ortodoxo señala que las notas más salientes que justifican tal autonomía del DT se constatan en varias de sus manifestaciones.

A.- Autonomía Científica – Está dada por la existencia de principios generales comunes y especiales a la materia, que sirven para darle una unidad propia y diferenciada de las otras materias, aún por sobre el derecho civil. Es decir, cuando existe una “laguna” o una “norma oscura”, se debe interpretar la

situación utilizando los principios del derecho laboral y NO del derecho civil (que es el derecho de las “cosas”).

Esto es así porque el trabajo es subordinado; entonces existe una parte “más débil” y una situación ‘desigual’ que debe ser contemplada. El derecho civil no lo hace, ya que su estructura parte de la igualdad (“todos somos iguales ante la ley”) y de la libre voluntad de las partes para contratar y disponer de sus bienes.

De allí que el DT haya estructurado principios, un objeto y sujetos que le son típicos de esta rama jurídica; además de fuentes propias de derecho.

B.- Autonomía Legislativa – Existe una reglamentación heterónoma y autónoma del trabajo, como fenómeno social al que no se le aplica o se le aplica pero en forma subsidiaria, la normativa patrimonialista del Derecho Civil y Comercial.

C.- Autonomía Jurisdiccional - Cuenta con Tribunales de Justicia especializados, así como con un proceso también especial en la mayor parte de los países. Este es hoy en día un tema de intenso debate en nuestro país, ya que hay juristas cultores de otras ramas de Derecho (como aquellos que se ocupan de las temáticas de los procesos jurisdiccionales) que defienden la idea de un único proceso central para dirimir las contiendas litigiosas.

D.- Autonomía Didáctica – El DT ha generado una doctrina propia y se enseña como una rama del Derecho independiente (llamada, en general, Derecho Laboral o el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

LECTURA DE PASAJES

Revista Derecho Laboral - TOMO LII - N° 236 - OCTUBRE - DICIEMBRE 2009 pág. 799

LA RECREACIÓN DE UN PROCESO LABORAL AUTÓNOMO

JORGE ROSENBAUM RIMOLO 1

Sumario:

1. Introducción. 2. Razones fundamentales que justifican un proceso laboral especializado. 3. Las deficiencias prácticas y el corsé del proceso ordinario. 4. La reforma posible y necesaria.

1. INTRODUCCIÓN

La reciente sanción de la Ley N° 18.572 marca un nuevo hito en el decurso del Derecho del trabajo uruguayo, cuyo surgimiento y desarrollo no ha seguido un derrotero lineal, ni ha estado exento de dificultades y controversias a lo largo de su historia.

Ciñéndose a la impronta de la realidad universal, la manifiesta vocación autónoma de la disciplina respecto del derecho común (fundamentalmente

del derecho civil y comercial), desde muy temprano resultó generadora de ámbitos y prácticas específicas para la dilucidación de los conflictos planteados entre los sujetos de la relación de trabajo (trabajadores y empleadores). Se trata de partes con intereses económicos distintos y contrapuestos y, además, sometidas a un régimen de subordinación que determina una desigualdad jurídica y económica de base -sobre poderes y situaciones- entre los contratantes.

Ha sido particularmente en el ámbito del conflicto individual donde el proceso del trabajo debe ser interpretado como una herramienta indispensable para viabilizar la función protectora de esta rama del derecho, coadyuvando al logro de un reequilibrio o a la búsqueda de compensaciones entre partes sustancialmente desiguales, en tanto contratantes de un intercambio heterogéneo de “trabajo” por “salario”.

Como señala Rossomano, “**el juez es imparcial, pero la ley que él aplica es parcial como todas las leyes de protección...** El Derecho Procesal de Trabajo se moldea según el contexto del Derecho del Trabajo por cuanto, al

1 Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Clase inaugural en el Curso de Actualización para Graduados de la Escuela de Posgrados, diciembre de 2009.

800

contrario de lo que ocurre según la ley física de los líquidos, en el mundo jurídico, el continente se ajusta a la forma del contenido” 2 .

Es en este contexto que se explica por qué el proceso laboral ocupa un lugar de privilegio en la historia de la invención y del descubrimiento de garantías jurisdiccionales efectivas para los derechos de los trabajadores³ .

La creación de una justicia especializada y de un proceso laboral autónomo y separado del proceso ordinario, se confunde con los albores mismos de la maduración del Derecho del trabajo y encuentra razón de ser en la impracticable reconducción de sus finalidades, organización y estructura en el proceso ordinario⁴ .

Una lectura inadvertida del nomen juris de la nueva ley, calificada por el legislador bajo el inocuo rótulo de “abreviación de los juicios laborales”, no puede ocultar que la misma representa la **recreación de la autonomía del proceso laboral**, dejada de lado al sancionarse el Código General del Proceso y sustituirse el procedimiento específico que regulaba el Decreto-ley N° 14.188 de 5 de abril de 19745 .

Un retorno sí, pero bajo una estructura muy diferente a la que rigiera en el pasado, que aporta -además- regulaciones y soluciones avanzadas, capaces de ubicar al “nuevo” proceso laboral uruguayo entre los modelos más renovadores del derecho comparado.

2. RAZONES FUNDAMENTALES QUE JUSTIFICAN UN PROCESO LABORAL ESPECIALIZADO

Distintos motivos dan fundamento a esta inevitable y necesaria autonomización del proceso laboral. A esta altura, creemos que los fundamentos van mucho más lejos, incluso, que simplemente bregar por los principios básicos de la inmediatez y la celeridad en el desarrollo del mismo (sin por ello

2 Mozart Victor Russomano, *Direito Processual do Trabalho*, Ltr, Sao Paulo, 1977, pág. 43

3 Martín Valverde, citado por Joaquín Aparicio, *El juez laboral imparcial, pero no neutral*, en *Revista Derecho Social* N° 4, Madrid, pág. 58, nota 20

4 Conforme señala Rolando Murgas, “... tal circunstancia conlleva entonces normas procesales con características peculiares, aplicadas por una jurisdicción distinta de la común, sin que por ello se pierda el carácter unitario de la jurisdicción”, *La jurisdicción del trabajo en Panamá*, en *Processo do Trabalho na América Latina, Estudos em homenagem a Alcione Niederauer Correa*, Ltr, Sao Paulo, 1992, pág. 109.

5 Ver Arlas, Tarigo, Teitelbaum, Greif, Barrios de Ángelis, Sarthou, Plá Rodríguez,

Mantero, Abella de Artecona, Nicolliello, Nuevo Proceso Laboral Uruguayo, Colegio de Abogados del Uruguay, F.C.U., Montevideo, 1974.

801

desconocer el papel trascendente e ineludible que brindan tales reglas operativas).

La primer razón de fondo es que la articulación del proceso judicial nunca preexiste a la norma sustantiva, sino que el propio derecho material es quien lo crea. Y ello porque la tutela judicial efectiva sólo es posible si el legislador establece los causes necesarios para obtenerla⁶.

*Esto permite subrayar su valor instrumental, dirigido a garantizar la aplicación del derecho sustantivo, haciéndolo funcionar en el caso concreto. Si concordamos que el fin de las reglas materiales de carácter laboral es “proteger al trabajador como individuo y como componente de grupos, de la situación de desigualdad y de los peligros de explotación a que conduce la base misma del sistema” en el que sus relaciones operan, la regulación especial del trabajo **no puede ser sólo material** y limitarse a la fijación de derechos. Requiere la especialidad en el campo procesal, con rasgos sustancialmente distintos de los civiles o comerciales⁷.*

*En segundo lugar, cuando se evoca la idea del proceso laboral, no es posible segregarla del propósito central que el mismo ha de satisfacer: la realización de la **justicia social** respecto de un **trabajo** que es **inherente a la persona humana**.*

*El proceso laboral surgió a través del reconocimiento de sus principios por las cartas constitucionales, centrando el valor “**trabajo**” como objetivo concreto de la especial protección de la ley⁸.*

En esta evolución también asumió un protagonismo fundamental la OIT y la recepción de sus instrumentos normativos –de origen tripartito- en el orden jurídico interno de los países miembros.

*La moderna doctrina y los tribunales constitucionales (tanto europeos como americanos), reconocen que la ciudadanía “social” es sólo alcanzable a través de la plenitud de la “**ciudadanía laboral**”, que exige la vigencia y eficacia de los derechos de los trabajadores. Ermida Uriarte lo explica con claridad: superado el concepto tradicional de ciudadanía surgido de los primeros reconocimientos jurídico constitucionales (la pertenencia a un Estado, los derechos y obligaciones políticas), la sociedad se ha encaminado hacia otras formas de ciudadanía que suponen mucho más que eso: el derecho de participa-*

⁶ Angel Blasco Pellicer, en Revista Derecho Social N° 12, Madrid, pág. 36.

⁷ Rodríguez-Piñero y Bravo, citado por Joaquín Aparicio, cit., pág. 54, nota 6.

⁸ Y más ampliamente aún, del Estado, como lo proclamaba la Constitución de Weimar en 1919 (art. 157).

802

ción de los individuos y de los grupos como presupuesto y resultado para una convivencia democrática real y efectiva⁹.

Hoy en día, se verifica un particularismo cardinal respecto de los derechos sustanciales de los trabajadores, que está conformado por el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales¹⁰.

*De allí deriva la necesidad de contar con un **proceso laboral adecuado para proteger y efectivizar esos derechos** frente las insuficiencias que presenta el proceso ordinario. Si la justicia formal tiene asignado el deber de resguardar un resultado material, resulta inevitable viabilizar un proceso especializado y autónomo, estructurado y regido por una red de garantías reales que aseguren su efectividad.*

En tercer término, existen otros factores diferenciadores que están enraizados en la principiología del Derecho del Trabajo. Pasco los agrupa en torno a tres características fundamentales: el interés social, la despersonalización de las partes y la repercusión de la controversia¹¹. El primero de ellos,

aleja a los conflictos laborales de la mera afectación de intereses de carácter patrimonial. El segundo resalta los roles arquetípicos del trabajador y el patrono entre los factores de la producción, trasuntando la contienda social; con la peculiaridad -además- de que casi exclusivamente quien demanda es el trabajador, no mediando roles intercambiables en la posición procesal de las partes (como ocurre, de principio, en el proceso común)¹². Por último, al ser el trabajador miembro de un grupo homogéneo y compacto, existen expectativas múltiples detrás de la mayoría de los pleitos laborales, conformándose lo que Sarthou califica como un “agravio social”¹³.

A modo de resumen, entendemos que cuestionar la autonomía del proceso laboral como un concepto jurídico y técnicamente inconveniente, presenta varios flancos.

Como ya vimos, el dato histórico avala el surgimiento de una disciplina autonomizada del derecho común, desde que los cambios políticos, económi-

9 Oscar Ermida Uriarte, *La ciudadanía laboral en el MERCOSUR*, en rev. *Derecho Laboral*, Tomo XL, N° 190, abril – junio 1998, pág. 321 y sigs.

10 Ver Héctor-Hugo Barbagelata, *El particularismo del Derecho del Trabajo y los ferechos humanos laborales*, F.C.U., Montevideo, 2009, pág. 219 y sigs.

11 Mario Pasco, *Fundamentos del Derecho procesal del Trabajo*, Aele, Lima, 1997, págs. 14 y sigs.

12 Conf. Rafael Alburquerque, *La solución de los conflictos de derecho en la legislación laboral Dominicana*, en *Processo do Trabalho*, cit., pág. 145.

13 Helios Sartou, *Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral uruguayo*, en rev. *Derecho Laboral Tomo XXII*, N° 113, enero–marzo 1979, pág. 100 y sigs.

803

cos, productivos, sociales y jurídicos tornaron inadecuadas las figuras contractuales del arrendamiento de obra y de servicios para explicar y fundamentar las relaciones de trabajo.

La autonomía va más allá de una simple especialización formal; pasa por comprender que la materia civil y la comercial no condicen ni satisfacen adecuadamente los intereses sociales que conforman la realidad del trabajo y su regulación jurídica. La autonomía se presenta como una ruptura o partición de dos realidades sustancialmente diferentes: las patrimoniales (propias de las relaciones de intercambio contractuales) y las alimentarias (inherentes al intercambio de fuerza de trabajo por salario). Estas últimas constituyen el medio de vida que procura sustentar -sin más alternativas- la satisfacción de las necesidades de la inmensa mayoría de la población del orbe. La vía procesal se transforma, de ese modo, en una herramienta vital para proyectar a tiempo, la dimensión ética de la justicia social¹⁴.

Menos justificable aún resulta plantear como una opción de hierro, la descalificación de la autonomía de un proceso concreto, respecto del dogma de un único proceso ordinario (como ha sido sacralizarlo -con la mejor intención de los redactores- por nuestro Código General del Proceso).

Ello exige demostrar, ante todo, que el modelo de un proceso único y generalizador constituye la mejor solución técnica y jurídica posible. La hiperproducción de procesos diferentes parece desmentirlo; nos referimos a la supervivencia de procesos distintos, como el administrativo, el concursal, los procesos de familia, los procesos para atender las relaciones de consumo, los procesos en materia ambiental, etc.

3. LAS DEFICIENCIAS PRÁCTICAS Y EL CORSÉ DEL PROCESO ORDINARIO

Sin embargo, creemos que no es correcto presentar esta temática como una simple pugna entre procesalistas y laboristas. Nada más desacertado; no se trata linealmente de un afán expansionista de nuestra asignatura sobre temáticas

o ámbitos propios de aquella especialidad. Como bien se ha señalado, la Ley N°. 18.572 crea un sistema procesal laboral autónomo sí, pero no independiente o desligado in totum del Código General del Proceso¹⁵.

14 Como señalaba Eduardo J. Couture, en el proceso ... “el tiempo es algo más que oro, es justicia” (Estudios de Derecho Procesal Civil, Depalma, Buenos Aires, 1979).

15 Rosina Rossi, Primera lectura de la Ley N° 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales, en rev. Derecho Laboral Tmo LII, N° 235, julio – setiembre 2009, pág. 451.

804

Pero tampoco puede negarse la acentuada brecha que se verifica entre derecho y realidad en el terreno práctico.

En efecto; una cosa es lo que proclaman los códigos y las leyes, detalladas y minuciosas en la conformación de una verdadera ingeniería procesal para cumplir los roles de justicia en materia laboral, consagrando en sus textos principios tan trascendentes como la impulsión de oficio de la litis, la oralidad, la abreviación de los plazos o la amplitud probatoria.

Y otra observación muy distinta es la que se constata en la vida diaria, donde por décadas se han verificado –incluso a pesar del esfuerzo de la magistratura del trabajo– numerosas rémoras que ensombrecen la práctica forense:

- *la morosidad en el funcionamiento de la justicia,*
- *los plazos, etapas y formalismos excesivos,*
- *el apego a ritualidades operativas inconducentes,*
- *el peregrinaje de las partes litigantes y los curiales detrás de expedientes, oficios y documentos,*
- *la actitud medrosa de limitar la prueba cuando la misma es sobreabundante, inconducente o repetitiva,*
- *el casi imperceptible efecto sancionador de la negativa a aportar documentación por la parte que tiene su disponibilidad,*
- *el no uso de las potestades inquisitivas por el magistrado,*
- *la postergación resolutive de excepciones previas,*
- *la fragmentación de las audiencias complementarias,*
- *la espera de respuestas a oficios, en especial aquellos dirigidos a reparticiones públicas como el BPS,*
- *la no recepción de alegatos verbales,*
- *la postergación de la liquidación de sentencias para una proceso ulterior,*
- *la renuencia a convocar a las partes a audiencia en segunda instancia (con dictado de sentencia),*
- *la concentración de esta instancia en Montevideo.*

No decimos que ello se deba excluyentemente a la estructura que le diera al proceso laboral el Código General del Proceso; pero tampoco era posible continuar cruzados de brazos ya que sólo protegiendo efectivamente el trabajo y su regulación, se lograrán con efectividad los objetivos de equidad, justicia, seguridad y paz social.

A todo lo dicho han de agregarse otros factores que, por la inadecuación de la estructura anterior del proceso ordinario, conspiraban claramente contra

805

soluciones que deberían ser deseables en el terreno del conflicto laboral, entre las cuales destacamos:

- *la sustracción de la conciliación previa del ámbito jurisdiccional, dotado de poderes de los que carece el funcionario administrativo,*
- *la distorsión marcada por los denominados “acuerdos voluntarios” (pese a la acentuación de controles que ha venido progresivamente practicando la Administración del Trabajo),*
- *la desconcentración de las etapas probatoria, de alegaciones y*

conclusiva de la litis en primera instancia,
 - la imposibilidad de implementar el cumplimiento anticipado y directo de obligaciones no cuestionadas o exigibles,
 - el impedimento de la ejecución parcial de la sentencia apelada en los puntos no recurridos.

Realidad ésta que ha determinado, además, que los juicios laborales, en la mayoría de los casos, se prolonguen por meses y años¹⁶.

La ineffectividad de la justicia laboral ha demostrado que **el tema era de fondo, y no de meros instrumentos o prácticas**. La aplicación del Código General del Proceso durante casi dos décadas, no logró superar los serios problemas que plantean las controversias individuales de trabajo, primando un estado de ánimo de insatisfacción –que no ha sido una sensación sólo térmica, sino objetiva- y, en definitiva, de denegación de justicia porque la misma no se logra ni en tiempo, ni - muchas veces- siquiera en forma.

La generalización del descreimiento en esa justicia, la posición preeminente del empleador demandado en el litigio (piénsese en la personería difusa, en la dificultad probatoria del trabajador, etc.), la conflictividad contextual de proyecciones colectivas (alentada en ocasiones por la tardanza en obtener un pronunciamiento judicial), las transacciones inadecuadas en función de estados de necesidad urgentes (propios de la insoslayable obligación de manutención del trabajador y de su familia), así como la práctica desviada de formular demandas económicas desmedidas (con el fin de posibilitar una transacción más ventajosa para el trabajador), constituyen la antítesis de las finalidades de un valor que, como el trabajo, ha sido puesto bajo la especial protección de la ley por nuestra Constitución.

16 Ver estadísticas de la Suprema Corte de Justicia (página web).

806

4. LA REFORMA POSIBLE Y NECESARIA

Cuando se enfrentó una opción de cambio o reforma como la que entre los años 2007 y 2008 se discutió en el Parlamento, sobre las propuestas ensayadas por una Comisión conformada por jueces, docentes de la Facultad de Derecho y asesores del Ministerio de Trabajo, ante una iniciativa de la Suprema Corte de Justicia, era natural que en nuestro medio florecieran las pasiones de las ideas, de la política y de los intereses.

En ese contexto tuvimos oportunidad de manifestar que un serio detrimento provocaríamos si, en nuestra condición de académicos y abogados prácticos, nos dejásemos llevar exclusivamente por esas emociones o por encasillamientos ideológicos o profesionales.

Es por ello que, a la luz del resultado del trabajo producido a través de la reforma del proceso laboral que introdujo la Ley N°. 18.572, y sin plantear posturas dogmáticas e intransigentes respecto de algunas inadecuaciones que presenta su texto, acompañamos el fin emprendido y manifestamos una valoración positiva del mismo. La nueva realidad sitúa a Uruguay en el mismo camino que otros tantos ensayos vienen recorriendo en el derecho comparado desde larga data (como ocurre en España), que han sido objeto de reciente reforma (en el caso de Chile), o que se encaminan hacia una reformulación similar (ejemplo de Perú).

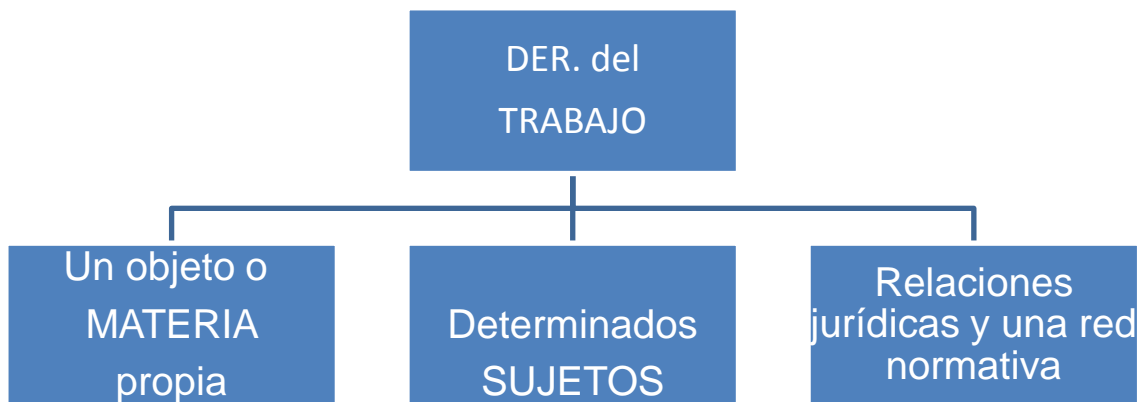
Aspiramos a que esta experiencia que comienza a andar a pleno a partir del 1° de febrero de 2010, más allá de la resistencia que como todo cambio genera (característica connatural de nuestra sociedad), de las dificultades estructurales que seguramente existen (en recursos presupuestales), de la necesidad de capacitación a todos los niveles y del esfuerzo que habrá de representar para magistrados, funcionarios y abogados, constituya un jalón más del

reconocimiento de que el trabajo en el seno de la empresa constituye un derecho dignificante de la personalidad humana del trabajador.

TEMA III: Estructura del Derecho del Trabajo

1. CÓMO SE ARTICULA LA ESTRUCTURA DEL DT

El DT es una disciplina eminentemente jurídica y como tal supone:



Por otra parte, presenta, además, diferentes proyecciones:

- (e) individuales
- (f) colectivas

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

Implica un concepto básico: su “materia prima” es EL TRABAJO

- (a) Entendido como “**todo comportamiento humano encaminado a producir algo**”

Una actividad del hombre dirigida a la producción de bienes, materiales o inmateriales, que supone el cumplimiento de un servicio privado o público.

Encíclica “Laborem exercens” (Juan Pablo II, 1981): todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

- (b) No se trata de cualquier T
El que interesa es el T _____ HUMANO y
_____ PRODUCTIVO

1º) Es la capacidad creadora que tiene el ser humano

Comprende un “hacer” de las personas físicas (no de las personas jurídicas; tampoco de la máquina –el robot-)

De allí el carácter personal (o personalísimo del sujeto tbj)

Otro aspecto central: debe tratarse de una actividad lícita

2º) ¿Cuándo importa? Cuando alcanza una naturaleza económica

Interesa cuando el hombre trabaja para producir; su utilidad radica en la productividad del T (capacidad para transformar las cosas y aumentar la satisfacción de las necesidades, frente a la naturaleza “pura” que no satisface o satisface mal las necesidades humanas)

Es el T que se despliega con un fin: transformar la realidad

Existen otras manifestaciones a través de las cuales el hombre “trabaja” (en tanto despliega una actividad y un esfuerzo creadores) pero no lo hace con un sentido productivo, “para vivir”, para proveerse de bienes económicos o de medios materiales que precisa para subsistir

P. ej. ----- el entretenimiento de su ocio (jugar, hacer deporte, bailar, ejecutar un instrumento)

Lo que interesa es el fin: por placer o diversión
Puede tratarse de un “profesional”

(“Bailar divierte, pero bailar para el público no divierte en absoluto)

- la práctica de la benevolencia
- la práctica para la formación profesional

(c) Esa actividad y esfuerzo que realiza el hombre puede tener distintas proyecciones:

- Puede constituir
- un esfuerzo físico o una actividad intelectual
 - una actitud activa o meramente pasiva (modelo)
 - empleando o no una herramienta, una máquina, un instrumento
 - con o sin aplicación de una técnica

LECTURA DE PASAJES	
3.	<p>“EL TRABAJO NO ES UNA MERCANCÍA”</p> <p>Reflexiones al margen de una fórmula para volver a meditar.</p> <p style="text-align: center;">MARIO GRANDI</p>
	<p>- Publicado en Evolución del Pensamiento JusLaboralista – Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, Ed. FCU, Montevideo, 1997, pág. 189 y ss</p>
	<p>Resumen de su lectura:</p> <p>5) El autor plantea analizar cuál es el significado propio de la fórmula de la Declaración de Filadelfia de 1944 (“el trabajo no es una mercancía”) frente a las tendencias contemporáneas que subrayan un redescubrimiento del valor del mercado de las actividades laborales.</p> <p>6) Se sitúan dentro de una gran transformación de la “sociedad del trabajo” (en especial con los cambios organizativos de tipo predominantemente industrial (tercerización) y a las orientaciones de políticas normativas influenciadas por motivaciones de mercado).</p> <p>- Históricamente, la fórmula niega el valor mercantil del trabajo. No representa una negación del mercado, sino solamente la negación de la naturaleza mercantil del trabajo.</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Por qué? Porque si el T no es una mercancía, el mercado de T es una realidad.</p> <p>- Hay que tener en cuenta los precedentes históricos y el clima socio-cultural que le dan origen</p> <p>Punto de partida: Clayton Act (ley antitrust norteamericana de 1914), Sección 6ª.</p> <p style="text-align: center;"><u>“el trabajo de un ser humano no es una mercancía o un artículo de comercio”</u></p>

Fue promovida por Gompers, un poderoso secretario de la Federación Americana del Trabajo (AFL), en contra de una difundida concepción del T como un bien de comercio (commodity theory of labour).

Ello se debió a que los tribunales judiciales aplicaban una ley antitrust de 1890 (Sherman Act) también a las “coaliciones sindicales”, considerados organismos “in restraint of trade or commerce”, basados en la teoría económica por la cual el T también podía ser considerado, dentro del esquema antimonopolio, del mismo modo que un “bien de comercio”. Para ello, las cortes esgrimían un argumento central: la paridad mercantil entre capital y trabajo.

En otras palabras, lo que se buscó fue sustraer a los sindicatos de la disciplina antitrust, por tratarse de organizaciones que no persiguen fines de lucro (y por lo tanto, no asimilables a trusts comerciales)

Se señala como un hecho paradójico que la sanción de un principio de gran resonancia ético jurídica haya surgido en un contexto técnico vinculado con la ratio de una teoría económica, con el sólo fin de afirmar la exención de los sindicatos del ámbito de las responsabilidades que gravaban a los trust comerciales por violaciones de las normas sobre la tutela de la libertad de comercio.

7) Preámbulo y art 427 de la Parte XII del Tratado de Versalles: se determina la no asimilabilidad del T a un bien de comercio.

Aparece como un de las cláusulas “sociales” del Tratado, estrechamente unida a la afirmación del derecho a la “asociación sindical”.

Será con la Declaración de Filadelfia de 1944 que se consagre definitivamente la categórica irreductibilidad del T a un objeto de mercado, como un postulado fundamental de política protectora.

Pero de todos modos, la Declaración se mueve todavía –en sus premisas teóricas- en una óptica clásico liberal: en los términos contrapuestos “T – mercancía”, se refleja la concepción del T como entidad objetiva.

En la idea propia de la economía política clásica, el T es concebido como “una cosa” que se adquiere y que se vende por el mercado y cuyo precio está determinado por el “equilibrio” de los intereses del comprador y del vendedor y no por “la filantropía o por la caridad” (concepciones de RICARDO en 1856 y otros).

Aparece un nuevo enfoque que tiene en cuenta la naturaleza especial de la mercancía “trabajo”: un bien económico (sí, pero) específico, por:

8) su inseparabilidad de la persona del trabajador

9) las variables extra económicas que condicionan la oferta, la cualidad y el precio.

No podía ser ajena a la concepción clásica liberal la “incorporación del T en la persona del trabajador”.

La calificación del T como una mercancía no podía negar la esencial subjetividad humana del T mismo.

Sin embargo, muchas tendencias –especialmente jurisprudenciales en USA, que se proyectaron desde fines del S XIX hasta el S XX, más concretamente hasta 1940- siguieron sentando el principio “economicista” del T

Se concebía al T como un bien mercantil del cual el tñj tiene la propiedad y del cual –al igual que cualquier propietario- tiene la libertad de disponer en el mercado. Sent. del Juez Field de la Corte

Suprema de 1873 y mantenido luego en el caso Lochner de 1905 como principio constitucional en materia de trabajo que pese a la introducción posterior de varias leyes protectoras, está inserto en la raíz del sistema de las relaciones individuales, gobernado por la regla del “employment at will” que ha constituido un obstáculo a la introducción de limitaciones al poder de despido.

[Incluso, modernamente se cita una apología neo-liberal de esta concepción respecto de la autonomía negocial individual en autores de la Escuela de Chicago (EPSTEIN, In defense of the contract at Will” en University of Chicago Law Review de 1984)].

Esta concepción está en la base misma de los partidarios de un ordenamiento industrial sanamente competitivo (que incluso, “idealistamente” reclamaban para los trabajadores los mismos derechos de defensa económica reconocidos a los dueños del capital.

Como se señalara, recién a partir de 1940 la jurisprudencia abandonó –no sin fuertes resistencias- esta estrecha visión económica de los “labour rights”.

Y lo hizo a favor de una interpretación de estos derechos en términos de libertades civiles constitucionalmente protegidas: el Juez Murphy fue autor de una sentencia que recurriendo a la libertad de pensamiento garantida por la Constitución, le permitía afirmar la “superioridad de los derechos civiles del trabajo sobre los derechos económicos de propiedad y de mercado”

El pasaje gradual a una concepción no meramente economicista de la tutela del trabajo no ha cancelado todavía la huellas de una herencia mercantil (especialmente en la cultura legal americana).

Hoy está presente en el debate contemporáneo de otras regiones, cuestionándose el sistema protector impulsado por el intervencionismo público en apoyo de la acción colectiva.

Se da un revival de la autonomía individual.

4. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

En general, la doctrina señala que debe tratarse de un tipo especial de trabajo, reuniendo las siguientes notas tipificantes:

(1) LIBRE - Voluntario

Es decir, elegido por el propio tbj (si trabaja; con quién trabaja; hasta cuándo trabaja)

¿Qué se excluye? El T forzoso o compulsivo (Abolido por el CIT 105)

(Ver caso del T carcelario)

(2) SUBORDINADO - Bajo “dependencia”
Recibiendo las “directivas” del empleador

Tipos de subordinación: Técnica
Económica
Social
Jurídica

No queda alcanzado el Trabajo AUTONOMO, al menos en nuestro país.

Ejs. Plomero (cuando arrienda sus servicios)
Médico (ejerciendo la profesión liberal)
Escultor o retratista (cuando se arrienda una obra)

(3) ONEROSO - Remunerado

Implica una contraprestación del empleador: salario

No importa la modalidad de la prestación (en dinero, en especie)

Excluye el T gratuito o desinteresado: religioso, altruista, de beneficencia

Ver caso de salario “indirecto” (que se lleva a cabo para adquirir práctica, vinculaciones, nombradía, méritos)

(4) POR CUENTA AJENA - Es decir, de un tercero (el empleador)

Supone dos aspectos (caras de una misma moneda):

- Ajenidad en los frutos y en la utilidad económica del T (se trabaja a cambio de un salario)

Se trata de una relación entre el acreedor de T (empleador) y el acreedor de salario (trabajador)

Este último despliega T (desarrollo de actividad destinada a hacer algo), pero se desprende de la “titularidad” del resultado (producto, bien) que queda incorporada en el “patrimonio” del empleador. Es a éste que le pertenecen los frutos.

Asimismo, la relación mantiene ajeno al trabajador de las posibles utilidades o ganancias del empleador; sólo puede exigir su salario, pero no preceptivamente “participar” de una parte de las ganancias (como podría hacerlo, en cambio, un “socio”).

- Ajenidad en los riesgos

Las contingencias del negocio son asumidas exclusivamente por el empleador; gane o pierda, siempre debe pagar el salario al trabajador. El aleas de

todo negocio o emprendimiento es de cuenta del empresario y, por tanto, no resulta trasladable bajo ningún concepto al trabajador.

5. EL “TRABAJO DECENTE”

LECTURA DE PASAJES

Jorge Rosenbaum Rimolo

ECONOMÍA, SOCIEDAD Y TRABAJO DECENTE

1. Un mundo del trabajo cambiante frente a la globalización de la economía y del mercado

El mundo del trabajo se ha visto expuesto a profundas transformaciones a lo largo del siglo XX, pero ello se acentuó sobre las postrimerías del mismo, en especial por el advenimiento y consolidación de un modelo representativo de un *nuevo orden económico*, que impuso un contexto y nuevas reglas que resultaron predominantes y casi hegemónicas a nivel mundial.

Ese nuevo orden responde a las reformas y cambios que han sacudido y continúan sacudiendo el escenario económico planetario, alterando las raíces del mundo productivo, del comercio internacional, del mercado de trabajo, de las relaciones laborales y del derecho del trabajo.

Constituye un dato objetivo advertir que desde mediados de los años 70 en adelante, el contexto universal fue modificándose y que más concretamente, en la década de los años 90, se produjo una aceleración de los efectos implicados por diferentes factores, entre los que cobra especial relieve la *globalización*.

La misma representa, en lo esencial, una expansión y profundización de la economía capitalista, que implica la liberación de espacios muy amplios para facilitar los movimientos internacionales de capitales y de la inversión (en sus proyecciones financieras) y la transnacionalización de la actividad económica (fundamentalmente, en sus proyecciones comerciales y productivas), pretendiendo adquirir escala mundial.

La *liberalización del comercio* que se constituye en uno de los objetivos caracterizantes de esta era, a la vez que impone una apertura de fronteras a los Estados nacionales (ampliando los mercados, facilitando las exportaciones y eliminando las barreras arancelarias, los derechos compensatorios y otras modalidades de proteccionismo), propicia paralelamente el surgimiento de otro fenómeno, el de la *integración* de muchos de ellos en torno a grandes bloques económicos y comerciales de alcance intra regional e internacional, en los que los países asociados procuran complementar y acrecentar sus potencialidades, creando beneficios recíprocos como la instalación de zonas de libre comercio o de un mercado común.

Todo ello confluye hacia una progresiva expansión de la eliminación de las fronteras nacionales a través de la libre circulación de bienes, capitales, servicios y personas entre los distintos países, alejando los resortes trascendentes del poder respecto de los gobiernos nacionales y de toda estructura limitada por las fronteras nacionales, lo que ha llevado a algunos analistas a vaticinar el

propio fin de los Estados - Naciones, con la consecuente muerte de la política. Pero aún sin arriesgar vaticinios extremos, es posible constatar que la globalización ha contribuido para que el poder político sea cada vez menos autónomo y para que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia, entre ellos el derecho del trabajo y la acción sindical.⁵

Por otra parte, debe señalarse que el proceso de globalización o mundialización, se ha visto facilitado ampliamente por la incorporación de *nuevas tecnologías*, que transforman los paradigmas tecnológicos organizacionales.

Se trata ésta de una revolución industrial, con grados de renovación continua y permanente, caracterizada por progresos técnicos cada día más sofisticados, removedores y utilitarios, que impactan en sectores claves de la producción y en la infraestructura organizativa que la respalda. A su vez, constituye una revolución del conocimiento, que propulsa la generación de un “know-how” tecnológico con fines fundamentalmente productivos y económicos, cuyo valor se ha ido concentrando prevalentemente en torno al dominio de las grandes corporaciones, que operan en y desde los principales países centrales de la economía mundial, proyectando su operativa en ámbitos transnacionales.⁶

Esa realidad, estos cambios han promovido una vertiginosa automatización y robotización de los procesos de la producción, haciendo desaparecer industrias y tecnologías que han quedado obsoletas, volviendo innecesarias numerosas tareas y procesos y –lo que aparece como un dato objetivo fundamental- eliminando puestos de trabajo.

No es posible negar que asiste razón a quienes sostienen que ese proceso destructivo comprende fundamentalmente aquellos empleos “tradicionales”, desempeñados por trabajadores poco calificados, pero que simultáneamente surgen nuevas oportunidades de trabajo en áreas diferentes (como los servicios) o con mayores requerimientos formativos. Uno de los problemas sustanciales que enfrenta la generación de nuevos puestos especializados es la carencia de competencias y capacitación que, en muchos países, exhibe una importante mayoría de la población trabajadora.⁷

No obstante, las referencias estadísticas indican que la desocupación crece en la mayoría de los países en una progresión geométrica incontrolable, lo que resulta demostrativo de que, en términos globales, no sólo existe una pérdida cualitativa, sino fundamentalmente cuantitativa del empleo.

En consecuencia, el mundo del trabajo se ha visto estremecido, siendo posible sostener que el presente ***enfrenta un sistema económico que destruye más puestos de trabajo que los que genera***. Los mayores y más graves problemas del mercado de trabajo de nuestra época se centran en la sustitución de mano de obra por tecnología, en la posibilidad técnica de producir con menos mano de obra e, incluso, hasta en la conveniencia de mantener un desempleo funcional.⁸

5 Oscar Ermida Uriarte, Derechos laborales y comercio internacional, Ponencia a V Congreso Regional Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, setiembre de 2001.

6 Jorge Rosenbaum Rimolo, Los derechos fundamentales del trabajo en el marco de las reformas del nuevo orden económico, Rev. PROLAM, Universidad de Sao Paulo, diciembre de 2003.

7 Federico Durán López, Diálogo Social y Formación en España, en Gestión bipartita de la formación continua, Fundación FORCEM, Madrid, 1999, pág. 73

8 Oscar Ermida Uriarte, La flexibilidad, Montevideo, FCU, 2000, págs. 23 y 24.

Aún cuando existan coyunturas de desarrollo económico en algunos países, sin embargo estas realidades exhiben un crecimiento sin nuevos trabajos ("*jobless growth*"), lo que viene a corroborar el aumento del paro y a confirmar, incluso, la premonición que Alonso Olea vaticinara a comienzos de los años ochenta, bajo el memorable título de uno de sus ensayos: "El trabajo como un bien escaso".⁹

2. Nuevas reglas para el trabajo del nuevo siglo

Las tendencias que exhiben los *mercados de trabajo* resultan expresivas, por un lado, de un aumento significativo y notable del contingente de personas desocupadas en el mundo productivo, y por el otro, de la transformación del desempleo en un fenómeno que apunta a poseer cada vez más larga duración.

En parte, ello ha constituido un efecto de la importante segmentación que ha alterado la composición interna de aquellos mercados. Algunos indicadores objetivos así lo demuestran; principalmente el impacto que ha ocasionado el aumento extraordinario de la oferta de trabajo de mujeres y jóvenes, factor que también asume vocación de permanencia. Existen evidencias acerca de que el peso del paro ha castigado muy concretamente a dichos sectores de la población, además de hacerlo respecto de otros grupos que sobresalen de las medias porcentuales: trabajadores sin calificación o con escasa formación, personas con capacidades disminuidas, inmigrantes.

En consonancia con esta realidad, se verifica un proceso de diversificación creciente entre trabajadores calificados y no calificados, lo que se refleja en un grado exponencial mucho mayor de reducción de oportunidades de ocupación de estos últimos.

Los estudios que analizan en profundidad esta temática, verifican que el ajuste tiende, además, a concentrarse en aquellos trabajadores de baja calificación que habitualmente eran ocupados en la producción de bienes transables, es decir, que se comercian internacionalmente. Se interpreta que este efecto debe ser vinculado en forma directa con los procesos de internacionalización y apertura económica, con las transformaciones en la especialización productiva y con el progreso y cambio técnico que impulsa la empleabilidad de mano de obra más especializada o con niveles altos de formación.

Los factores antes señalados contribuyen igualmente a retroalimentar y volver más intenso el proceso de segmentación del mercado de trabajo.

Otro extremo que juega un papel sustancial en este fenómeno, se vincula con el desplazamiento operado por importantes sectores de la población hacia el desenvolvimiento de actividades muy variadas al margen de toda regulación, en áreas extendidas en las que crece la economía sumergida y se difunde la informalidad. Ello representa, en opinión de muchos investigadores, uno de los más peligrosos desafíos que debe enfrentar el sistema del garantismo social, por la generación de pautas socio culturales de anomia integrativa y de rechazo a todo sistema de normas.¹⁰

En el mismo orden, es constatable el surgimiento de cambios relevantes en las expectativas que ostenta el mercado laboral, fruto de la reestructuración tecnológica y organizativa de las empresas.

9 Publicado en *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, I Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo, Córdoba, 1983

10 Jorge Rosenbaum Rimolo, *El debate contemporáneo sobre reglamentación y desregulación del derecho del trabajo*, en Rev. RELASUR N° 8, Montevideo, 1995, pág. 111.

El panorama contemporáneo indica que progresivamente comienza a verificarse una *pérdida de centralidad del trabajo subordinado* como expresión prototípica que caracterizara históricamente los vínculos laborativos en el mercado de trabajo. Alrededor de la nueva organización de la empresa, proliferan otras formas de prestación de actividades en las que se desdibujan los indicios de la dependencia laboral de sus prestadores (el trabajo subordinado tradicional) y se difumina la "responsabilidad laboral" de quien constituye el destinatario final de las mismas (perdiendo su apariencia como característico "empleador").¹¹

De allí que se plantee como interrogante si estas manifestaciones representan un retorno de la regulación del trabajo que justificó el surgimiento de esa disciplina "nueva", denominada Derecho del Trabajo, al tronco originario del Derecho Civil del cual en el pasado se desgajó, sustituyendo las figuras del arrendamiento de servicios por la figura del contrato de trabajo.¹²

Este fenómeno aparece, entonces, como resultado de una "deslaboralización" creciente del trabajo que prestan numerosas personas en el mundo productivo. Surgen figuras contractuales denominadas "atípicas", en un contexto también muy diferente, en el que se origina y desarrollan *procesos de flexibilización* a los efectos de posibilitar la transformación de la estructura organizacional de la empresa y, dentro de ella, la introducción de cambios sustanciales de la organización del trabajo en la empresa.

Los nuevos requerimientos productivos son los que impulsan a flexibilizar y en ello inciden múltiples factores, como los costos, la competitividad, la inversión en tecnología, la productividad y la maximización de las ganancias.

El surgimiento de este contexto transformado coincide con un cambio de la propia cultura empresarial, que se traduce incluso en una ofensiva ideológica en torno a la necesidad de contar con *"una fuerza de trabajo flexible"* para la nueva empresa (lo que autores como Toffler han descrito y calificado bajo el epígrafe de "la empresa flexible").¹³

Esta realidad permite descubrir proyecciones impensadas, desde que paradójicamente el factor humano pasa a convertirse en una pieza clave de la competitividad de la empresa. Como los nuevos empleados deben estar dispuestos a trabajar para la calidad y los resultados, se torna necesario replantear las estrategias del gerenciamiento del capital humano de la empresa (**management de los recursos humanos**), en procura de alentar la polivalencia, el trabajo en equipo, la producción a medida y en el tiempo justo, la capacitación y recalcificación profesional creciente, la gestión participativa del personal, la búsqueda de la excelencia y el compromiso, la asunción de contingencias retributivas vinculadas a la obtención de metas (goals), la incorporación de mecanismos de premios y castigos y la asociación del salario al aleas empresarial (modalidades variables del salario).

11 Jorge Rosenbaum Rimolo, Descentralización empresarial y negociación colectiva, en Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y derecho del trabajo, Montevideo, FCU, 200, pág. 496

12 Mesa Redonda sobre "El futuro del Derecho del Trabajo", en Anales del X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 1989; la referencia corresponde a la intervención de Manuel Alonso Olea.

13 Alvin Toffler, La empresa flexible, Plaza & Janés Editores S.A., Barcelona, 1985

La interacción dinámica de los elementos analizados ha llevado a que gane terreno una corriente de opinión para la cual existe una clara consustancialidad entre globalización y flexibilización. Ambos fenómenos parecen necesitarse mutuamente y, en ese orden se sostiene que la flexibilidad ha sufrido un proceso de subsunción, pasando a ser un instrumento funcional que facilita y viabiliza la globalización, convertida en la meta final que la economía, el comercio y el capital procuran alcanzar.¹⁴

La nueva "cultura" de la flexibilización busca eliminar los obstáculos que se presentan en su camino y entre ellos tiende a modificar la estructura del ordenamiento jurídico laboral "clásico", facilitando un proceso de adaptabilidad a los requerimientos y exigencias del nuevo modelo productivo y organizacional, especialmente en lo que concierne a la organización del trabajo, porque así lo exige el mercado frente a una realidad globalizada.

En este contexto complejo, son numerosos los ejemplos de legislaciones comparadas que han apelado a reformas laborales, aplicando técnicas jurídicas de desregulación y de adaptabilidad en materias tales como la contratación laboral, la gestión del tiempo de trabajo, la organización y rendimiento del trabajo, la variabilidad de los salarios para acompasar los vaivenes económico financieros de la empresa, la traslación participada de importantes grados del riesgo empresarial, la facilitación del despido de trabajadores y la eliminación o reducción de costes fiscales y sociales, entre las más importantes dimensiones que exhibe el panorama laboral contemporáneo.

En términos generales, puede señalarse que se trata de respuestas surgidas ante fuertes demandas de las estrategias que dominan la economía y afectan la estructura social.

El concepto de flexibilidad llegó a ocupar un lugar preeminente en el debate sobre el mercado de trabajo durante las dos últimas décadas del siglo XX, precisamente para resaltar la **disfuncionalidad de las prácticas reguladoras** del mismo. A nivel macro económico, constituye una prioridad ajustar las relaciones de trabajo para un ámbito integrado internacionalmente e intensivo en competitividad, con el objetivo de reducir los costos del trabajo.¹⁵

Se expresa que en la medida que es deseable generar más empleo, promover la inversión, aumentar la competitividad de la empresa y desarrollar polos locales o regionales de producción, se torna imprescindible -de acuerdo a la ideología del modelo económico predominante- remover las normas que instauraron la protección laboral tradicional, consideradas como excesos demagógicos y antieconómicos de la legislación social.

Uno de los caminos recorridos ha optado por aplicar alternativas que lisa y llanamente eliminan o suprimen las normas que regulan las relaciones de trabajo, desregulación ésta que en ocasiones se presenta como un proceso "salvaje". En teoría, se persigue como resultado que el mercado se encargue de establecer libremente las reglas de los temas que de ese modo quedan sin regulación.

Una segunda orientación de las políticas instrumentadas, apeló a mecanismos de disminución, aligeramiento o ajuste de la ordenación normativa laboral, a través de procesos de flexibilización de adaptación, que principalmente adquieren carácter heterónimo y producen una adecuación

14 Angel Belzunegui Eraso, "Teletrabajo: estrategias de flexibilidad", CES, Madrid, 2002, pág. 98

15 María Susana Bonetto y María Teresa Piñero, El discurso sobre el trabajo en Argentina, en Costos sociales de las reformas neoliberales en América Latina, Universidade de Sao Paulo/PROLAM y otras, Caracas, 2000, pág. 68.

normativa dictada por el Estado.

Otro cause importante para el desarrollo de las prácticas flexibilizadoras imperantes ha sido también el de la disponibilidad de derechos laborales en el plano colectivo, facilitándose por medio de la negociación colectiva, ciertos apartamientos flexibilizadores respecto de las soluciones garantistas que consagra la norma legal, que no es derogada. En todo caso, la ley se mantiene como un cerrojo de seguridad, que opera de reaseguro de los derechos de los trabajadores, protegidos por el orden público social de las normas mínimas imperativas e inderogables. Lo que se impide (o no se legitima) es que los sujetos del contrato individual puedan desplazar la solución legal para desmejorarla; sin embargo estas modalidades de flexibilidad de concesiones apelan a la negociación colectiva de acuerdos derogatorios que pueden resultar, incluso, menos favorables que las previsiones contenidas en la ley. A través de estas modalidades incorporadas por los ordenamientos positivos o por acuerdos de concertación celebrados entre los actores sociales, se ha abierto camino una tendencia transformadora que permite legitimar la negociación colectiva "in pejus".

Esta última orientación crea un marco de disponibilidad autonómica muy grande, ya que extiende las facultades de modificar el derecho estatal a través del convenio colectivo, siguiendo las pautas de valoración y el poder de negociación que poseen los sujetos colectivos.

En todo caso, la crisis de la economía y de la empresa se traslada al ámbito del sindicato¹⁶, el que asume un papel activo de mayores y más intensos compromisos en su gestión, lo que marca el ingreso de la organización gremial en el co gobierno del modelo de relaciones laborales y del sistema social en su conjunto, compartiendo así responsabilidades propias en el nuevo diseño de actuación de los actores sociales.

3. De los derechos del trabajador a los derechos del ciudadano

El arquetipo de sociedad también se transforma y resulta diferente, porque ni el trabajo autónomo, la tercerización y la descentralización productiva, ni el trabajo precario y el trabajo informal, logran absorber la mano de obra disponible. La oferta de trabajo de prestaciones de actividad resulta insatisfecha y no permite a los individuos costear su propio sustento y el de quienes dependen de su ingreso para subsistir. El resultado de esta realidad se torna palpable y resulta reflejado en las estadísticas que en numerosos países ubican a un número creciente de sus habitantes por debajo de los límites de la línea de pobreza.

En suma, asistimos al desenvolvimiento de una sociedad que vive un proceso de exclusión de seres humanos, marginándolos de toda clase de derechos y vaciando –en consecuencia– su ciudadanía.

Frente a ello, las políticas públicas de orden social exhiben escasos avances, pese a la instrumentación de paliativos que, por un lado, procuran aplicar medidas directas de asistencialismo, y por el otro, intentan incorporar instrumentos activos para la solución del dilema del desempleo.

Paralelamente, en el plano del análisis de los aportes jurídicos sobre el tema, surgen nuevas interpretaciones y propuestas que van más allá de un debate centrado mera y exclusivamente en los derechos del trabajador. Romagnoli ha sintetizado este proceso intelectual de reordenación de

16 Conf. Umberto Romagnoli, *La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo*, en *Reflexiones sobre el Derecho del Trabajo y la Flexibilidad*, Instituto Peruano de DTSS, Lima, 1994, pág. 40.

conceptos, expresando que se trata de procurar una re-regulación del trabajo, de forma de imprimirle un giro radical que desplace su eje del terreno de las relaciones contractuales al terreno de las garantías de la calidad de vida de los individuos. Se vuelve trascendente determinar nuevos espacios en los que sea posible valorizar más ampliamente los intereses de los trabajadores, desde la óptica de la ciudadanía. De ese modo, “la unidad del sistema normativo del trabajo... estará garantizada por el estatus de ciudadanía, o sea, por el núcleo de principios y normas inderogables que son expresión de la relevancia constitucional de ésta”¹⁷.

A ese respecto, Monereo Pérez también señala que la “ciudadanía social” –calificativo de su impronta- implica una redefinición de las relaciones “...entre la sociedad política y la sociedad civil y su mutua relación para la garantía del bienestar de la población, rehuyendo al mismo tiempo el estatismo y la mitificación de la sociedad civil”. El concepto de ciudadanía no se agota, pues, en la tradicional noción jurídica constitucional, de pertenencia a un Estado, con derechos y obligaciones políticas y que supone un proceso de participación como componente básico para la construcción y fortalecimiento de un sistema democrático. La igualdad de los participantes y su *inclusión* en el sistema político de la comunidad es el primer nexo hacia una segunda noción de ciudadanía: la *ciudadanía laboral o sindical*, que traduce la efectiva participación de los trabajadores en tanto tales (vale decir, ya no sólo en cuanto individuos abstractos).¹⁸

Ello conlleva la posibilidad de establecer “estatutos” múltiples o diferenciados en materia de ordenación del trabajo, al punto que algunas proposiciones apelan a una base mínima de derechos fundamentales protegidos y tutelados, que resulte común a todos aquellos individuos que “trabajan” en el sentido común que implica el vocablo, más allá de los estatutos especiales que continuarían regulando, entre otros, a los sujetos que lo hacen, por ejemplo, bajo un régimen de subordinación jurídica, tal como ha sido la sustentación regulatoria del derecho laboral tradicional.

Si así fuere, más que pensar en una sociedad que enfrenta un futuro sin trabajo -como lo anunciara, entre otros, Rifkin -, debería pensarse que habrá un futuro que seguirá reconociendo al trabajo como un valor esencial de la ciudadanía social.

El reto más importante y que reclama la instrumentación de más y mejores alternativas y propuestas es, precisamente, el que implica que cada vez haya trabajo para menos personas, con mayor desigualdad y menor seguridad. Porque lo que sí parece inevitable es que en el mundo del trabajo y de la producción, habrá de ahondarse una brecha entre “*insiders*” (expresión abarcativa tanto de los trabajadores subordinados “tradicionales”, como de otros prestadores de actividad, pseudo autónomos, capaces de generar su ingreso económico) y “*outsiders*” (personas con ciudadanía, impedidas de acceder siquiera a un mínimo de trabajo o a algún tipo de prestación de actividad laborativa, cualquiera sea su modalidad de realización: precaria, tercerizada, informal, a tiempo parcial, intermitente, etc.).

La admisión de la perspectiva de la ciudadanía abre nuevas y mayores posibilidades para encarar políticas de fondo que resulten aptas para contemplar, en definitiva, los derechos fundamentales que la misma implica. Quizás estemos en presencia de un derrotero para el proceso de ordenación de nuevos estatutos normativos, incluso transformadores de los alcances subjetivos y de los contenidos del derecho del trabajo y de la seguridad social del futuro.

17 Carta abierta..., pág. 17

18 Derechos Sociales de la Ciudadanía y ordenamiento laboral, CES, Madrid, 1996, págs. 177 y sigs.

4. El trabajo decente como derecho humano fundamental

4.1. Concepto de trabajo decente

La historia del trabajo es, como lo destaca De Buen, la historia del hombre, aún cuando ese trabajo haya sido valorado de formas tan diferentes a través de los tiempos.¹⁹ Ello equivale a afirmar que el trabajo es consustancial con la misma naturaleza humana, ya que el hombre no puede satisfacer sus necesidades si no es a través de un determinado trabajo.²⁰

El trabajo adquiere, pues, una naturaleza económica, desde el momento que *“su utilidad es su productividad”*.²¹ En definitiva, los hombres trabajan para producir, transformando la naturaleza pura, que no satisface o satisface mal las necesidades humanas.²²

Sin embargo, ese trabajo ha de ser concebido con arreglo a ciertos ideales que permiten reflejar la condición humana de una prestación económica, que no sólo ha sido excluida del comercio de los hombres (al enunciarse que *“el trabajo no es una mercancía”*), sino que además ha merecido la especial protección del orden jurídico internacional y nacional.

Grandi ha tenido el mérito de resumir esta proyección al señalar que con la Declaración de Filadelfia de 1944 se consagró definitivamente la *“categórica irreductibilidad del trabajo a un objeto de mercado”*, como un postulado fundamental de política protectora. Importa, a ese efecto, el enfoque evolutivo a partir del cual pasó a tenerse en cuenta la naturaleza especial del producto “trabajo”, considerado sí como un bien económico, pero específico, por su inseparabilidad de la persona del trabajador.²³

La Constitución de la OIT de 1919 se preocupó por proclamar la urgencia en el mejoramiento de las condiciones de trabajo que entrañan grados de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

El proceso de constitucionalización de los derechos sociales, generalizadamente ha situado al trabajo bajo la especial protección de la ley, procurando que los individuos accedan a la posibilidad de ganar su sustento a través de la aplicación de sus energías intelectuales o corporales, desarrollando una actividad económicamente productiva.

Durante muchos años, se concibió que ese trabajo esencialmente humano ha de resultar digno, equitativo y socialmente justo, para lo cual la ordenación legislativa y la autonomía colectiva procuraron garantizar condiciones laborales, salariales y de empleo adecuadas, buscando elevar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

19 Nestor De Buen: Derecho del Trabajo, tomo 1, pág. 15

20 Arón, Dix-huit leçon sur la société industrielle, citado por Serrano Carvajal, Notas para una aproximación histórica, en Rev. Política Social N° 119 ...

21 Barré, Economía política.....

22 Jean Fourastié, ¿Por qué trabajamos?, Ed. Universitaria, Buenos Aires, 1965.

23 Grandi, en Evolución del pensamiento juslaboralista, Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata, FCU, Montevideo, 1997, pág. 189 y sigs.

La crisis y el modelo neoliberal, sin embargo, incorporaron una suerte de *reduccionismo economicista del “bien” trabajo*, lo que se refleja hasta en el propio lenguaje del discurso público²⁴, ya que al propulsarse las reformas orientadas al mercado, existió mayor preocupación por las evaluaciones sustentadas en indicadores y variables económicas, que por los contenidos éticos que aquél debería consistir. Con ello, fue quedando progresivamente relegado a un segundo plano el concepto de dignidad en el trabajo, así como la búsqueda de la equidad y la justicia, valores fundamentales de los derechos del ciudadano en toda sociedad democrática contemporánea.

Sin embargo, las iniquidades han provocado un efecto reflejo y en la evolución de las ideas, surge un eje de preocupación común que comparten distintas corrientes de opinión, plasmado a través de elaboraciones, análisis y propuestas que comienzan a aflorar en el ámbito de las multi disciplinas que abordan el estudio del mundo del trabajo. Ello ha sido notorio, muy especialmente, en el terreno de las ciencias sociales, de las relaciones laborales y de las ciencias jurídicas.

Los planteos centrales refuerzan el (re) surgimiento de una valoración ética para calificar los contenidos del trabajo del hombre.

Se rescata el sentido que asume el ser humano que trabaja, como centro de imputación de derechos económicos, sociales y culturales de los que es titular, en consonancia con los enunciados de las principales Declaraciones y Pactos universales y regionales.

Y, como corolario inevitable de ese reconocimiento, surge la postulación de la imprescindible obligación de generar tutelas, protecciones y el aseguramiento, a través de medidas y reglas activas, de la efectividad de esos derechos esenciales en el seno de la sociedad civil y política.

Cumpliendo su rol histórico, estas ideas fueron recogidas y traducidas en el discurso oficial de la OIT y una locución acuñada en 1999 resultó proverbialmente oportuna, tanto por su aptitud para rescatar la valoración humana del trabajo, como para permitir la integración de un conjunto de ideales bajo el enunciado común de *“trabajo decente”*.

La expresión fue introducida formalmente como título de la Memoria que el Director General de la OIT presentara en la Conferencia Internacional del Trabajo de aquel año, por lo que su origen es muy preciso, a diferencia de lo que a menudo sucede con conceptos o nociones tanto de relaciones laborales, como de derecho del trabajo. La misma ha pasado a convertirse en un objetivo político, que ha guiado la acción institucional del organismo hasta el presente.

A partir de entonces, se ha venido desarrollando un proceso de elaboración técnica, aún no plenamente concluido, con el fin de definir el concepto y los alcances del denominado “trabajo decente”.

Lo que inicialmente pudo ser interpretado como una fórmula dialéctica e, incluso, como un slogan que refundía bajo un calificativo pertinente, las ideas originarias del Preámbulo de la Constitución de Versailles, parece sin embargo convertirse en un concepto impulsor y superador incluso, de los fines y objetivos acordados por los estados fundadores a partir del reconocimiento de las condiciones de trabajo injustas, misérrimas y privativas para gran número de seres humanos que imperaban a comienzos del siglo XX, así como de la determinación de que la omisión de aquellas naciones que no adoptaren un *“régimen de trabajo realmente humano”*, constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus países.

24 Conf. María Susana Bonetto y María Teresa Piñero, cit., pág. 64.

Este avance resulta axiomático si se compara la primera descripción ensayada en el documento de 1999, por cierto muy escueta e incompleta, con las ideas, nociones y propuestas que han servido para llenar de contenido y enriquecer la fórmula propuesta, tanto dentro, como fuera de los órganos técnicos de la OIT.

Es muy probable que la expresión continuará manteniendo ese carácter plástico y dinamizador del progreso continuo de los conocimientos que manejan las ciencias que se interesan por interpretar los fenómenos del trabajo. Ello se debe a que se trata de una noción esencialmente adjetiva, que abre las puertas y se nutre de concepciones profundamente éticas acerca de la necesaria evolución de las condiciones sociales, económicas y culturales que deberían pautar los valores inherentes a la prestación del trabajo productivo de los seres humanos en el presente y el futuro.

4.2. Aproximación a una caracterización tipológica del trabajo decente

El ideal que busca plasmarse a través de esta noción resulta representativo de un arquetipo de trabajo; como tal, ha de quedar sujeto al dinamismo de las circunstancias de los tiempos y espacios en los que históricamente ha de desenvolverse el concepto.

La expresión “trabajo decente” fue inicialmente vinculada con aquél que se desenvuelve en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.²⁵

Transcurridos algo más de cuatro años del esbozo de aquella descripción preliminar, es posible actualizar el significado atribuible al trabajo decente, si se analizan los principales contenidos que han decantado su consustancialidad contemporánea.

Sintéticamente, su *caracterización tipológica* determina que, para que un trabajo sea considerado “decente”, el mismo debe resultar: productivo y seguro; en el cual se respeten los derechos laborales; con ingresos adecuados; con protección social; con adecuada capacitación; y con libertad sindical, negociación colectiva, participación y acceso al diálogo social.

Estos serían, en principio y por el momento, los elementos básicos que materializan una noción generalizadora sobre “trabajo decente”.

4.3. Una visión encaminada a garantizar una adecuada calidad de vida

Sin embargo, la importancia mayor del concepto no reside, en rigor, en su definición, sino en las consecuencias que el mismo proyectó, más allá de la suerte que pudiera correr el contenido técnico del concepto.

En primer lugar, la introducción de esta idea sobre el trabajo decente en el seno de una Conferencia Internacional de la O.I.T., que constituye un ámbito de resonancia internacional de las ideas, supuso la transmisión de un mensaje claro, que reivindica una imprescindible preocupación moral en relación con el trabajo humano.

Su valor principal consistió en rescatar la idea fuerza de que las condiciones de trabajo deben ser

25 OIT, Trabajo Decente, Memoria del Director General a la 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, pág. 15

acordes a la dignidad del trabajador, porque el trabajo es una manifestación de la personalidad del hombre. En consecuencia, su reafirmación ha contribuido a resaltar como objetivo ético, la ***dignificación del trabajo humano***.

En segundo lugar, la calificación supone una inflexión de lo cuantitativo hacia lo cualitativo, vale decir, un viraje de lo descriptivo hacia lo valorativo, aún sin que con esta afirmación se pretenda sustituir una dimensión del fenómeno por la otra. El atributo que debe asumir un trabajo para ser considerado “decente”, permite distinguir el contenido de calidad que debe reunir ese “hacer” humano, sin que ello implique desconocer el número, cantidad y proporción de trabajo demandados por el mercado.

Sin lugar a dudas, durante décadas la preocupación mundial se centró casi exclusivamente en la cantidad del empleo, siendo las mediciones del paro, indicadores principales para definir, planificar y evaluar políticas económicas y sociales. No es posible desconocer que el desempleo genera consecuencias serias y afligentes en cualquier sociedad, y que disminuir tales efectos mediante la creación de puestos de trabajo constituye una preocupación prioritaria de los gobiernos. Sin embargo, en muchos casos ese afán de creación de empleo, llevó inconscientemente a justificar las más diversas manifestaciones de precariedad, inestabilidad e insatisfacción respecto de las condiciones laborales, con tal de que permitieran sustraer contingentes de trabajadores de las nóminas de desocupados, reduciendo así el porcentaje de desempleo. La acción de los gobiernos y la ordenación de las legislaciones de muchos países, admitieron contrataciones laborales atípicas, sin importar demasiado la calidad de ciertas modalidades de trabajo promovidas, surgiendo incluso figuras que han sido calificadas como “contratos basura” (tal como lo ejemplifica la doctrina española y argentina de la década de los noventa).

La incorporación del concepto de “trabajo decente” encierra una cierta intencionalidad, ya que se vuelve a justipreciar la calidad del trabajo, que continúa siendo el medio principal y prioritario para ***asegurar condiciones sustentables en la calidad de vida de las personas***. Y ello porque se trata de un trabajo “que permite satisfacer las necesidades personales y familiares de alimentación, salud y seguridad, así como educar a los hijos. Se trata del trabajo que asegura ingresos al llegar la época de la jubilación y en el cual los derechos laborales fundamentales son respetados”.²⁶

La noción de “trabajo decente” es omnicomprensiva de la ***exigencia de calidad del empleo***, al punto de entenderse que ya no alcanza con crear cualquier tipo de trabajo, aunque no reúna condiciones de adecuación a estándares éticamente aceptables de acuerdo con los derechos fundamentales consagrados por el derecho (internacional y nacional), así como con los demás derechos que constituyen el resultado del desarrollo de la conciencia social de la humanidad.

Para asegurar la calidad de vida de las personas, resulta esencial, entonces, que cada empleo constituya una fuente de trabajo decente, es decir, de trabajo prestado en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humanas.

Lograr la creación de la mayor cantidad de empleos de calidad, no sólo supone la revalorización de lo cualitativo ante lo cuantitativo, como se afirmó, sino que implica también la revalorización del derecho frente a la economía, por una parte, y de lo colectivo frente a lo individual, por la otra.

26 Globalización y trabajo decente en las Américas, Informe del Director General de la OIT en la XV Reunión Regional Americana, Lima, diciembre de 2002, págs. 19 y 20.

Sujetos del Derecho del Trabajo: actores principales y secundarios.

1.- Cuestiones previas

Se trata de un tema muy vasto que por su vinculación con el mundo del T, debería ser enfocado en el ámbito de las relaciones laborales en general.

Generalmente su análisis es encarado atendiendo en forma particular a las relaciones contractuales.

En esta concepción se inscribe PLA RODRÍGUEZ, quien comienza estableciendo que en el DT hay fundamentalmente dos sujetos:

- el TRABAJADOR
- el EMPLEADOR

Sin embargo: resulta importante distinguir –al menos- entre los:

- * Sujetos del Contrato de Trabajo y
- * Sujetos del DT.

(A) Son **Sujetos del CT** (o de la relación laboral):

- el **trabajador** (la persona que se obliga a trabajar; quien ofrece sus servicios y es contratado para prestar una actividad)
- el **empleador** (la persona que demanda aquellos servicios, los dirige, hace suyos los frutos de la actividad del trabajador y remunera su actividad).

Esta es la proyección del vínculo jurídico laboral más recibida: la relación INDIVIDUAL de T.

Héctor-Hugo BARBAGELATA entiende que el estar dentro o fuera de una relación de trabajo continúa siendo una distinción muy importante, tanto por sus connotaciones jurídicas como sociales.

(B) Son **Sujetos del DT** (“actores” del DT, en la terminología que emplea HHB) aquellos que intervienen como partícipes en el mundo del trabajo y que interesan particularmente al DT.

JR: Hacemos notar que este enfoque es de recibo en tanto se conciba al DT (ciencia eminentemente jurídica), como un componente dentro de un sistema planetario más amplio (las relaciones laborales, que enfocan al trabajo desde una óptica multidisciplinaria: social, económico, político, sociológico, estadístico, etc.)

2. LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

Aceptado entonces un análisis extra muros del derecho propiamente dicho, puede hablarse de:

I: Los actores principales o “protagonistas”, que son:

- los **sujetos individuales del CT** (ya vistos) : quienes establecen un vínculo individual de T entre sí y que constituyen el marco del ámbito subjetivo de aplicación de las normas laborales (la “reglamentación del T”, sea ésta de origen heterónimo como autónomo);
- los **sujetos colectivos del T** (como, a vía de ejemplo, las organizaciones profesionales de trabajadores –Sindicatos- o de empleadores –Cámaras, Asociaciones-): quienes se interrelacionan entre sí en el ámbito de las llamadas relaciones colectivas de T (de negociación, de conflicto, de participación, etc.).
- Existe otro actor principal: el **Estado**.

Este asume un rol importante en todo sistema de relaciones laborales contemporáneo.

Lo hace desde distintas posiciones:

(g) Como empleador.

Puede caber dentro de la categoría de sujeto de las relaciones individuales de T (como un sujeto más del DT) cuando actúa, por ejemplo, como “empleador”.

- En sentido amplio, ello ocurre en aquellas concepciones (y regímenes jurídicos comparados) que extienden las normas propias del DT al ámbito de los “funcionarios públicos” (aunque, generalmente, con limitaciones, especialidades o con carácter subsidiario).

En estas concepciones, la figura del E es asimilada a la figura del empleador

Parece indiscutible que el reconocimiento de status laboral de empleador del E se ha ido universalizando, aún respecto de países que tradicionalmente estuvieron impregnados de la concepción administrativista de la relación del E con sus servidores.

- En sentido estricto, cuando en su carácter de persona pública, emplea a trabajadores privados, es decir, fuera de las relaciones estatutarias de la concepción clásica publicista.

Importancia práctica:

- Es deudor de créditos laborales (salario, aguinaldo, IPD, etc.)
- Se puede reclamar judicialmente contra el E ante la justicia especializada del T (al menos, hasta la sanción de la Ley N° 18.172 (*))
- Se aplican las normas laborales (del DT)
- Se plantean en su ámbito proyecciones propiamente colectivas:

constitución de sindicatos de funcionarios pp,
generación de conflictos (paros, huelgas),
conformación de ámbitos de participación, etc.

LEY N° 18.172 DE 31/08/2008

Artículo 341.- Declárase que los conflictos individuales de trabajo a que refiere el artículo 106 de la Ley No. 12.803, de 30 de noviembre de 1960, no incluyen aquellos casos en los que, cualquiera sea la naturaleza de la relación, una parte en la misma sea una Administración estatal. Los conflictos individuales de trabajo en que sea parte una Administración estatal se ventilarán ante los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo en Montevideo y ante los Juzgados Letrados de Primera Instancia del interior, salvo los casos de competencia especializada.

b) Como legislador

Pero también el Estado participa de las relaciones laborales como un “tercero”, ajeno a o diferenciado de los sujetos típicos, individuales y colectivos, del DT.

Es así que históricamente se le ha reservado al E un papel importante en la reglamentación del trabajo.

Incluso, en muchos países, la fuente principal de la regulación de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, ha sido heterónoma.

En este campo, es posible establecer grados diferenciados de intervención del E en materia legislativa: reguladora, promotora, represiva, etc.

Incluso, esa mayor o menor intensidad en la intervención reguladora del E, marca diferencias claras entre sistemas centralizados y descentralizados de relaciones laborales, sean éstas individuales como colectivas.

c) Como administrador del trabajo

El E también ha cumplido un rol como un “tercero” frente a las relaciones individuales y colectivas que desenvuelven los actores principales, tarabajadores y empleadores y –eventualmente- sus organizaciones profesionales.

Es así que el E ha cumplido una función importante en lo que puede denominarse, en sentido amplio, como la “policía del trabajo”, que implica el contralor del cumplimiento y la observancia de las normas laborales.

Sin embargo, no se agota en ello la capacidad de actuación del E en la Administración del T.

En casi todos los países, - según Córdova- “la presencia de la Administración del Trabajo en las relaciones laborales tiene un carácter multifacético y una importancia creciente”. De allí la existencia de reparticiones especializadas que, como los Ministerios de Trabajo, tienen el cometido de desarrollar la administración del T.

Héctor-Hugo BARBAGELATA (recogiendo el CIT N° 150);, expresa que los cometidos de la Administración del T deben ser vistos “como parte de una actividad global que en su conjunto está destinada a poner en práctica una política social determinada”.

Ello significa que progresivamente, además de las funciones de contralor, el E ha ayudado a prestar información técnica y asesoramiento a ambas partes de la relación laboral.

Su participación en la política nacional de trabajo comprenderá, en síntesis:

- la inspección del T
- la participación activa en la preparación, adopción y revisión de normas laborales
- una amplia intervención en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas

Ello se ve patentizado en las reparticiones de los Ministerios que cumplen cometidos de llevar adelante políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, de empleo y de vida, relaciones internacionales, asesoramiento a trabajadores y empleadores, prevención de conflictos individuales y colectivos, tutela de la libertad sindical, facilitación del relacionamiento y cooperación entre los interlocutores sociales y de éstos con los organismos públicos.

10) Como juez

También el E asume un papel importante en la dilucidación de los conflictos de trabajo (individuales y colectivos).

Lo hace fundamentalmente administrando justicia

A través de: tribunales especializados (con participación directa de los actores sociales en su constitución –caso Brasil hasta 1989- o sin esa participación – órganos técnicos, togados, dentro del esquema de la justicia en general, como en ROU-).

e) Como partícipe en la comunidad internacional

El E participa en las relaciones laborales en tanto que miembro de la comunidad internacional.

Ello se trasunta por:

- su intervención en organismos, como fundamentalmente sucede en el ámbito de la OIT (aunque no es el único: pensar en el Foro Consultivo del MERCOSUR y el Grupo 10 sobre Relaciones Laborales, p. ej.);
- su participación en la concertación de instrumentos internacionales destinados a regular aspectos que conciernen al trabajo, las relaciones laborales, la seguridad social, etc. (Tratados, Convenciones, CIT o RIT, Declaraciones, etc.)

II Otros actores secundarios o “de reparto”

Es esta una representación simbólica de y meta jurídica de la realidad social y económica que, para nosotros, se mantiene con innegable validez, pero extra muros del análisis estrictamente jurídico de los “sujetos” del DT.

Responden y están presentes en el mundo del trabajo y en los sistemas de relaciones laborales de los países, y son muy variados y diferentes:

- operadores (p. ej.: dirigentes sindicales o empresariales)
- asesores (p. ej. abogados, relacionistas laborales, economistas, sociólogos, médicos, prevencionistas, etc.)
- la opinión pública (en este capítulo juegan un papel importante algunos actores: caso de los usuarios –que paradójicamente también son, en su mayoría, trabajadores- en los servicios esenciales sometidos a una huelga;

también algunas organizaciones de defensa de intereses vinculados con el T, como p. ej., las organizaciones que se ocupan de la minoridad, los movimientos contra la discriminación por género, etc.; caso de los consumidores.

Otros:

- la OIT (será estudiada su importancia dentro del DT y de la RR.LL)
- órganos de participación (p. ej., los Consejos de Salarios, o más concretamente en el ámbito público, entes como el BPS, el INEFOP; en el ámbito privado, las comisiones paritarias o Consejos de Empresa, los comités de seguridad y salud en el trabajo).

El trabajador. Concepto y caracteres. Hipo suficiencia, dependencia y ajenidad.

1. **Concepto**

Puede describirse al trabajador como:

- toda persona (sujeto individual de derechos y obligaciones)
- que se compromete a trabajar (prestar un trabajo)
- bajo subordinación jurídica (dependencia de la dirección y órdenes del empleador)
- (para nosotros, además, por cuenta ajena, es decir, por cuenta de aquel empleador y no por cuenta propia (*),
 (*) ejs.: trabajador autónomo, profesional universitario liberal, artesano, artista.
- a cambio de un salario (remuneración que recibe por ese trabajo).

2. **Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo**

- a) ha de tratarse siempre de una **persona física o natural** (un individuo), desde que el DT abarca el “trabajo humano”;
- b) reúne un **carácter personalísimo** respecto del empleador (a este último le interesa el trabajador concreto que ha contratado, por ello el trabajador no puede hacerse sustituir por otra persona; su trabajo no se transmite por herencia) El contrato de trabajo implica la prestación personal de este último por el trabajador ya que el empleador, al

contratarlo, lo que interesa es su perfil, capacidad, habilidades, compromiso individual y propio.

Ejemplos manejados en clase:

- No puede hacerse sustituir por un tercero que él elija (p. ej., cuando falta o para salir antes de hora)
- No puede traer un ayudante (caso de un cobrador, que reparte la cobranza con un amigo)
- No trasmite el derecho a su cargo a sus herederos en caso de muerte

c) ese trabajador presta su actividad **bajo dependencia** (subordinación) y **por cuenta ajena**.

De algún modo, en nuestra opinión, se trata de alguien que “se inserta” en la organización del empleador y queda sujeto a un estatuto propio de la subordinación jurídica (al poder de dirección y disciplinario de aquella organización o emprendimiento).

d) **no admite discriminaciones jurídicas** según tipo de actividad o servicio que presta (manual, intelectual, técnica, no calificada, etc.), género, raza, creencias religiosas, ideas políticas, etc.

Constitución: Artículo 54.- La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

e) **no** es esencial exigirle **exclusividad** (lo que no impide que en determinadas situaciones ello sea convenido contractualmente, en general a través de una remuneración superior que lo justifica).

Ejemplos sobre algunos casos excepcionales que se dan en la práctica:

- Viajante o vendedor de plaza (exclusivo para una empresa: Leyes Nº. 12.156 y 14.000)
- Cargos superiores o de confianza
- Directores

Simetrías en cuanto a la competencia desleal:

Es claro que el trabajador no puede “competir” con el empleador haciendo trabajos por su cuenta en concurrencia desleal; tampoco debe “sacarle” clientela al empleador para sí o para vendérsela a un tercero (principio de buena fe).

f) **Tampoco** resulta indispensable la **profesionalidad y habitualidad** de su prestación laborativa para el empleador (aunque en los hechos esto sucede con frecuencia).

Algunos regímenes especiales:

Ley N° 18.489 - Autorización de un régimen laboral especial a personas inscriptas en la bolsa laboral del patronato nacional de encarcelados y liberados o de los patronatos departamentales.

Fecha de sanción: 17 de mayo de 2009

El Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados y sus departamentales podrán otorgar becas de trabajo para la prestación de funciones en convenios laborales con instituciones públicas y privadas a personas que estén incluidas en la Bolsa Laboral del Patronato y que no perciban ingresos provenientes de otra relación laboral.

3. **Hiposuficiencia**

LECTURAS DE PASAJES

Escribe **Rafael Caldera** (El Bien Común Universal y la Justicia Social Internacional) lo siguiente:

“El lenguaje inequívoco de la historia ha ido señalando mejor el ámbito de la justicia social. Ella rompió con el esquema de una igualdad conmutativa, de una equivalencia aritmética entre las obligaciones de dos partes, dotadas de derechos iguales en el plano teórico, pero colocadas en situaciones de grave desigualdad en el terreno de los hechos. Ella hizo valedera la observación estampada por Bolívar en el *Discurso de Angostura*: "Si el principio de la igualdad política es igualmente reconocido, no lo es menos el de la desigualdad física y moral. La naturaleza hace a los hombres desiguales, en genio, temperamento, fuerza y caracteres. Las leyes corrigen esta diferencia porque colocan al individuo en la sociedad para que la educación, la industria, las artes, los servicios, las virtudes le den una igualdad ficticia propiamente llamada política y social".

Se apela a la justicia social, porque se experimentan los efectos nefastos de aplicar meramente la justicia individual. Entre el fuerte y el débil, la desigualdad no debe producir en favor de aquél mayores ventajas, sino mayores responsabilidades. El bien común exige que cada uno tenga acceso a la vida económica, a la vida cultural y a la vida moral; el bien común reclama que se corrijan las desigualdades irritantes en la distribución de los recursos; el bien común exige que se dote a quienes carecen de suficiente fuerza para defender sus derechos (las "hiposuficientes" en la terminología de Cesarino Junior) de la adecuada protección para que puedan, dentro de condiciones razonables, alcanzar sus propios fines y desarrollar su propia personalidad.

Esta idea de justicia social que se abrió paso a través de una de las etapas más interesantes en la historia de la humanidad engendró nuevas ramas del Derecho, comenzando por el Derecho del Trabajo; transformó arcaicos sistemas jurídicos basados en el individualismo; abrió caminos al establecimiento de un nuevo equilibrio y protegió la organización solidaria de los débiles para que pudieran equipararse, en la celebración de los negocios jurídicos, a quienes habían concentrado en sus manos mayor fuerza, especialmente en lo relativo al poder económico”.

Por otra parte, según expresa **Capón Filas** (*Derecho Laboral*, tomo I, Librería Editora Platense SRL, pág. 73 y sigs.), históricamente, al surgir la clase obrera, se constató que, la misma por carecer de los medios indispensables para su subsistencia, debió incorporarse a una organización ajena, dependiendo económicamente de un tercero, denominado empleador. La capacidad de éste para organizar y dirigir la actividad empresarial dio origen a una relación de subordinación laboral. Este hecho social, originó la existencia de un sector de personas que ocupa una posición de suficiencia y otro grupo que ocupa un lugar de hiposuficiencia, contando los primeros con la posibilidad de *lograr los medios de desarrollo sin necesidad de trabajar para otro; por contrapartida la hiposuficiencia se muestra en aquél que necesita prestar servicios para otros, mediante una remuneración, si quiere alcanzar los frutos del desarrollo.*

Para el autor, la hiposuficiencia es un dato real, que el ordenamiento laboral reconoce bajo el concepto de subordinación y expresado con el vocablo dependencia

De allí que entienda que la necesidad de proteger el trabajo, en sus diversas formas, debe buscarse en las honduras ópticas, ya que el trabajo es una realidad en el hombre: no existe el trabajo sino el hombre que trabaja. Este, debe ser protegido legalmente, y así lo dice la Constitución, porque su suerte interesa a toda la sociedad. Los niveles éticos elementales indican que el trabajador ha de poder ejercer plenamente la libertad de decisión, menguada por la hiposuficiencia frente al empleador y por su posición desfavorable en la estructura societal. Colocar al hombre que trabaja en igualdad de posición frente a quien dispone del capital, es la primera función del derecho laboral.

4. Situaciones especiales de vínculo con el empleador

- (g) Relaciones de parentesco
- (h) Relaciones matrimoniales o de concubinato
- (i) Relaciones societarias

Las relaciones de parentesco más usuales son las que se presentan entre padres e hijos y pueden vincularse a situaciones de mera colaboración de éstos en la empresa familiar (trabajo en un comercio o en un escritorio o en el medio rural).

CASOS ANALIZADOS:

- Hijo menor que trabaja para el padre

Se recomienda analizar el Código de la Niñez y Adolescencia.

También edad de admisión al trabajo y actividades que exigen mayoría de 18 o 21 años.

Ver el tema del peculio profesional.

- Las relaciones matrimoniales pueden suponer, en forma análoga, una ayuda conyugal.

Sin embargo, nada inhibe que desde el punto de vista jurídico se trabaje en cualquiera de estos casos un vínculo laboral propio, dependiente y asalariado. Ni siquiera los antiguos institutos de la patria potestad, del peculio profesional, o los estatutos –hoy derogados- de subsunción de la mujer al esposo, constituían un impedimento a relaciones laborales auténticas.

Contrato de Trabajo entre cónyuges

Casos en derecho comparado:

Sentencia de Tribunal Superior de Justicia - Palmas de Gran Canaria (Las), Canarias - Sala de lo Social, de 31 Mayo 2001

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. CONTRATO DE TRABAJO. CÓNYUGES. Los cónyuges por supuesto pueden celebrar entre ellos un contrato de trabajo. Pero tal contrato no es un documento o la creación de puras apariencias formales o documentales, como pueden ser contratos, altas en el Régimen General de la Seguridad Social o incluso recibos de pago de salario que no obedezcan realmente a transmisión alguna de dinero en favor del supuesto trabajador. Lo relevante es que las características de la relación sean las propias del contrato de trabajo, esencialmente por lo que se refiere a la ajenidad, a la dependencia y a la retribución, de forma que el beneficiario de los servicios del solicitante sea una persona distinta que hace suyo directamente el fruto de su trabajo. La naturaleza laboral de la relación entablada entre cónyuges o familiares no implicaría por sí misma el derecho a prestaciones por desempleo, puesto que en el contexto de las relaciones familiares las causas de extinción contractual que dan lugar al nacimiento de una situación legal de desempleo, pueden ocultar maniobras dirigidas a la obtención indebida de prestaciones en situaciones de desempleo voluntario en favor de componentes de la unidad familiar. Se estima la demanda. Se rechaza el recurso interpuesto.

-
- En cuanto refiere a la situación de los socios de sociedades comerciales, existen algunas modalidades que inherentemente implican la prestación de trabajo (sociedades de capital e industria; sociedades cooperativas de ayuda mutua). En algunas hipótesis, la legislación restringe algunos derechos típicamente laborales, como puede ser el caso del cooperativista que carece del derecho a percibir indemnización por despido; pero ello es el resultado de una norma legal expresa.

En otras hipótesis, la realidad demuestra la existencia de zonas grises, como ocurre con quien es accionista en una Sociedad Anónima e integra su Directorio. Puede ocurrir que esta condición no representa la existencia de un vínculo de subordinación laboral, en tanto quien ejerce funciones directivas se emparenta

más con la figura del empleador (en cuanto a la toma de decisiones, ejercicio de la dirección –no sólo laboral- en la empresa, etc.).

Pero tampoco debe descartarse que un Director Gerente pueda asumir, en forma concomitante o paralela, la doble condición, ejercitando una actividad propia de los cargos de jerarquía o alta dirección. Puede mediar, efectivamente, un desdoblamiento de las dos condiciones (ser accionista pero a la vez gerenciar la empresa o un departamento de la misma, percibir un salario, depender jerárquicamente del órgano societario director de la sociedad); en tal caso está alcanzado como “empleado” por las normas del DT.

Contrato de Trabajo de Directores de Sociedades comerciales

Sentencia del T.A.T. 3° N° 19/99; Fecha: 12/II/99

Cabe distinguir entre los directores que sólo ocupan un puesto en el directorio y los directores que son al mismo tiempo empleados de la sociedad (director-gerente, director-administrativo, director-contador, etc.). Estos últimos son empleados, como los demás en lo que se refiere a las funciones administrativas que cumple. La dificultad surge con relación a los primeros, o sea, a los que son meramente directores o a los otros directores en cuanto tales. Cf. doct.: Plá Rodríguez (Curso...I v. I, p. 126).

Sentencia del T.A.T. 2° N° 246/95; Fecha: 6/9/1995

"... el Tribunal, siguiendo el criterio jurisprudencial y doctrinario mayoritario, estima que los directores de las sociedades anónimas como tales no son trabajadores (Ver L.J.U. T. LXXXV, c. 9760). En este pronunciamiento se sostiene que los directores administrativos por imperio de la Ley (arts. 405, 406, 408 y 417 del C. de Comercio, 7, 8, 11, 76 de la Ley de 2/6/893), ejercen un mandato para dirigir o gobernar la sociedad cuya naturaleza jurídica es ajena a una relación de trabajo subordinado. Plá, citado en el fallo de referencia, explica las razones por las cuales los directores de las sociedades anónima, en cuanto tales, no son trabajadores, y afirma que "en primer término, porque el art. 405 del C. de Comercio - en una calificación que no es exclusiva de nuestro país- los define como mandatarios revocables. Tanto por la expresión mandatario -que se presentaba como excluyente del arrendamiento de servicios, denominación utilizada por el legislador para referirse al actual contrato de trabajo- como por el calificativo de revocable que lo incompatibiliza con el estatuto normal del trabajador protegido en su estabilidad, parece claro que la definición legal los diferencia nítidamente del empleado". "En segundo término, porque, en realidad, el director no está sometido a ningún tipo de subordinación. Actúa dentro del marco estatutario pero con la libertad y responsabilidad de un órgano de la sociedad, que contribuye a formar y expresar su voluntad". Y entre otros conceptos más adelante, anota dicho autor que: "... a nadie se le ha ocurrido que las disposiciones sobre aumento de salarios o sobre sueldo anual complementario o sobre licencia o sobre salario vacacional o sobre indemnización por despido, por más amplia que sea su órbita de aplicación, se extiendan a los directores de sociedades anónimas (Curso de Der. Laboral, Ed. 1979, T. 1, págs. 126-127).

Dice Ramírez Gronda que "... el director de una sociedad anónima reviste

propiamente la calidad del empleador y si pretende a la vez ser empleado de la empresa en forma contemporánea, estaría siendo empleado de sí mismo, lo cual parece absurdo..." (El contrato de Trabajo, p. 114)..."

-
- Se verifican supuestos más concretos, como el caso de quienes ejercen la sindicatura, entendiéndose en general que tal condición no se compatibiliza con una dependencia laboral de la empresa ya que ello podría representar la pérdida de autonomía técnica para el desempeño de sus funciones de contralor.

5. **Clasificaciones.**

(A) **Trabajadores individualmente considerados:**

3.1. Distintas tipologías o clases de trabajadores

- a) Clasificación tradicional: obreros y empleados
Los primeros son vinculador con tareas manuales o industriales; los segundo con actividades intelectuales, de escritorio o atención al público.
 - b) Clasificación según sus categorías profesionales (tejedores, soldadores, programadores, vendedores)
 - c) Clasificación por sectores de actividades (metalúrgicos, textiles, del comercio, financieros, del transporte)
 - d) Clasificación por estatutos o condiciones especiales de trabajo (deportistas profesionales; trabajadores marítimos; trabajadores rurales, trabajadores domésticos)
 - e) Clasificación por su calificación profesional (trabajadores no calificados -categorías de peón, cadete, operario- semi-calificados -medio oficial, oficial, vendedor de segunda- o altamente calificado –técnico, nurse, oficial especializado)
 - f) Clasificación según exista o no relación de dependencia con el empleador (trabajadores dependientes o autónomos)
 - g) Clasificación según la modalidad de pago de su salario (mensuales, jornaleros, destajistas)
-

Jurisprudencia

T.A.T. 2º T.; Sentencia Nº 15/98; Fecha: 5/II/98

La Sala relaciona que la labor de los actores no respondió a necesidades de trabajo excepcional de la demandada, de duración limitada, sino a una concepción práctica de la empresa en que las necesidades son permanentes; que la noción de continuidad, de permanencia, es clara; que existían controles, si pasaba cierto tiempo sin trabajar eran dados de baja y si faltaban dos días, se aplicaba "la percha"

(B) Trabajadores colectivamente considerados.

Básicamente se organizan en sindicatos o coaliciones (grupos organizados de trabajadores).

Las coaliciones (como una asamblea, un piquete de huelga), a diferencia de los sindicatos, pueden ser agrupamientos colectivos de generación espontánea; luego que consiguen el fin para el cual fueron creadas se 'agotan'. En general son la semilla de un sindicato.

Los trabajadores individualmente tienen muy poca posibilidad de éxito ante cualquier reclamo hacia los empleadores, más aún en rangos subordinados.

El Sindicato, como estructura asociativa de los trabajadores, debe ser siempre un grupo organizado y representativo (tanto de quienes son sus afiliados, como de quienes no lo son aunque pertenezcan a una misma empresa, sector, rama de actividad, oficio, etc.).