UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TITULO:

La protección del Derecho al trabajo digno: burocracia y flexibilidad del sistema actual argentino

Alumno: Alejandro Ariel Ortega

Tutor: Pablo Corbalán

Legajo:10228

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Diciembre de 2020

Sede/ Localización: Lomas de Zamora

Teléfono:1168939429

Email:alejandro.ariel.ortega@gmail.com

Índice

1. **Resumen 5**
2. **Introducción 7**
3. **Capítulo 1 ..... 9**

Encuadre metodológico 9

Marco Teórico 9

Objetivo general y objetivos específicos 9

Pregunta investigativa 13

Planteamiento del problema 13

Hipótesis 15

4. **Capítulo II. Evolución del trabajo 16**
5. **Capítulo III. Aspecto técnico 29**
6. **Capítulo IV. Derecho comparado 32**
7. **Capítulo V. Trabajo digno 63**
8. **Capítulo VI. Problemáticas del Derecho laboral digno 67**

Incumplimiento de la labor digno 68

9. **Capítulo VII. Conclusiones 94**
10. **Bibliografía 96**
11. **Agradecimientos 97**

RESERVA TEMA DE TESIS

Alejandro Ortega **<alejandro.ariel.ortega@gmail.com>** 19 nov 2019 19:16

para Marilina.Miceli

ESTIMADO:

Por intermedio del presente me dirijo a usted, con el fin de realizar la correspondiente RESERVA DE TESIS, Titulado " **LA PROTECCION A LAS CONDICIONES EQUITATIVAS Y DIGNAS DE LABOR; BUROCRACIA Y FLEXIBILIDAD DEL SISTEMA ACTUAL ARGENTINO.**

El presente sera realizado por la direccion del DR. PABLO, CORBALAN, como TUTOR a cargo.

Desde ya muchas gracias, quedando a su entera dispocion en una pronta respuesta.

ALEJANDRO ARIEL ORTEGA LEGAJO 10228, SEDE LOMAS DE ZAMORA, TURNO NOCHE.

Marilina.Miceli@uai.edu.ar 20 nov 2019 9:37

para Viviana.Cespedes, mí

Tema registrado. Atte

Dra. Marilina Andrea Miceli

Secretaria Técnica de la

Facultad de Derecho y Cs. Políticas y

Directora de la carrera de Martillero publico,

Corredor y Administrador de consorcios

Universidad Abierta Interamericana

Tel. 4342-7788 int.139 Fax 4342-7654

1. Resumen

El presente proyecto se enfocó en analizar la actividad del Derecho, en particular lo que hace al trabajo asalariado, amparado por la legislación. Las fuentes en las cuales se logró hacer hincapié han sido las lecturas de disposiciones jurídicas vigentes a nivel local, comunitario y simultáneamente en orden internacional, adicionados a la jurisprudencia y doctrina. Como se pudo apreciar, el término trabajo digno es aquel que origina un salario honesto, protege los derechos, garantiza igualdad de género y asegura protección laboral, por lo que se permite mediante el citado vivir en condiciones decentes, cubriendo sus necesidades básicas como alimentación o sanidad.

Cuando se habla de derecho laboral, se enfatiza en una concepción jurídica que da cuenta de humanidad, universalidad, siendo considerado como una herramienta fundamental. En tanto, el mismo se encuentra amparado en la Constitución Nacional al tiempo que se puede encontrar sus disposiciones normativas en los artículos 14 y 14 bis. Este último, incorporado en la reforma que sufrió la Carta Magna mencionada en el año 1957, consagra la base del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Asimismo, un ítem sustancial apreciado al respecto es la Declaración de los Derechos Humanos en 1948, instancia en donde se declaran los mismos sobre el ámbito del trabajo, se establece que todos los ciudadanos que habitan el territorio nacional tienen derecho a tener un trabajo digno, con condiciones igualitarias que satisfagan todas sus necesidades básicas. También se establecen los parámetros para una correcta protección contra el desempleo, salarios igualitarios para las mismas tareas y por último un salario digno con el que el trabajador pueda asegurar el bienestar de toda su familia. No se puede dejar de lado que también se especifica que todo trabajador tiene derecho a pertenecer a un sindicato para así

lograr una buena defensa de sus intereses. Estos son los conceptos respectivamente mencionados a lo largo del trabajo, en su afán de demostrar y validar la mencionada y referida hipótesis estableciendo que el respeto a las condiciones dignas de labor se logra a través del entendimiento de las necesidades sociales y de salud mínimas y esenciales que necesita todo ser humano en un espacio de trabajo que tiene riesgos para la salud mental y física, respetando las cuestiones de seguridad ambiental, de salud pública, y salariales

2. Introducción

Cuando se hace mención a la calidad de trabajo, igualdad entre ambos sexos frente a las oportunidades laborales y el desempleo, éstos son problemas universales para todos los países. No obstante, se debe tener en cuenta que el abordaje de estas problemáticas es muy diferente según la región y el nivel de desarrollo del país, siendo una realidad que debe enfrentarse y solucionar el hecho de que en algunos países donde los ingresos son muy bajos, las relaciones laborales no permiten a sus ciudadanos salir de la situación de pobreza.

Está claro que, con un correcto desarrollo económico, muchos países pueden llegar a solventar estos problemas, pero hay ciertos indicadores que todavía son inalcanzables para ciertas naciones: a modo general la formalidad del trabajo, el acceso a un sistema de seguridad social, el camino hacia una negociación colectiva de trabajo, así como también la correcta aplicación de las normas de trabajo. El gran objetivo deberá ser solventar estas problemáticas a partir de la aplicación de políticas públicas de forma correcta, apuntando a mejorar el bienestar de toda la población y no solo de un sector en particular.

Por eso mismo se celebró y fue tan rotundo e importante la incorporación del artículo 14 bis a nuestra Constitución Nacional, dado su impronta de protección al derecho y la seguridad social, protección al trabajador, a su salud, vejez, vivienda, y familia.

El mencionado artículo se puede dividir en tres grandes partes:

a) Derechos del trabajador, donde se le aseguran condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la

dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

b) Derechos gremiales, otorgándole a los gremios las potestades de concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. Y reza: “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

c) Derechos de la seguridad social, en donde remarca que son de carácter integral e irrenunciables, y será el Estado quien está obligado a garantizarlos. Por eso ordena a los legisladores a sancionar leyes sobre el seguro social obligatorio, que debe estar a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

3. Capítulo I

Diseño Metodológico

La presente tesina da cuenta de un método descriptivo – explicativo. En consideración con el descriptivo, se pretenderá consecuentemente describir las modalidades del proyecto, desarrollo y marco legal en que se encuentra en Argentina como en otras jurisdicciones. En esta sistematización, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno.

Asimismo, se hará uso de la herramienta del método Explicativo, de modo tal que se tienda a comprender las causas que dan origen a estos fenómenos, las razones porque suceden los hechos, de manera que se logre entender las relaciones causales existentes o bien las condiciones donde se han vislumbrado. De tal forma, se podrá brindar cierta visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad.

Marco Teórico

Trabajo de calidad se define como toda actividad remunerada que le brinda al trabajador estabilidad, sueldo digno, cumplir con jornadas que sean acorde a la remuneración recibida. Por otro lado, se salvaguardan los derechos a contar con vacaciones pagadas por sus empleadores, a gozar de un aguinaldo, tener una cobertura médica. Y un aspecto fundamental en todo este contexto es que la Declaración de Derechos Humanos establece que todo trabajador tiene derecho a disponer de tiempo para dedicárselo a sus seres queridos y familiares, en el ámbito laboral esto fue incorporado cuando se introdujo el derecho a la higiene y seguridad social, dado que como el principal actor en la relación del derecho laboral es el empleado, que es una persona física, tener tiempo de ocio para sí y su familia

forma parte de su salud y hace a su dignidad, al igual que percibir un sueldo acorde a su desempeño.

Es de fundamental importancia que los trabajadores se sientan parte de las empresas donde trabajan, que sus acciones sean tomadas en cuenta por sus superiores, que se sientan motivados a mejorar día a día y, como consecuencia de todo esto, que tenga la oportunidad de poder desarrollarse, si así lo desea, en todo su ámbito profesional, pero también en la personal. Con esto se quiere decir que el trabajador no debe sentir que es un número más dentro de la organización. A esto contribuyen los premios laborales, que pueden traducirse en incentivos económicos, como bonificaciones, aumentos salariales, primas anuales, entre otros.

Para poder llegar a ejercer nuestros derechos, es fundamental primero saber cuáles son, saber qué podemos exigir en nuestros trabajos. Sin embargo, este conocimiento no es suficiente si no está acompañado por ciertas acciones necesarias que hagan realidad la concreción de dichos derechos. Es por esto que es de fundamental importancia la prestación de capacitaciones y difusión de los derechos de los trabajadores, donde no juega como único actor la empresa que tiene a su cargo dependientes, sino que también es tarea del Estado, quien debe crear ambientes propicios para que dicho trabajo se realice en las condiciones que marca la ley, y en caso de no ser así, de facilitar las herramientas adecuadas para equiparar esta relación de desigualdad. Todo esto siempre apuntando a la misma meta que es la conformación de redes para fortalecer los vínculos de intercambio de ideas, siempre poniendo al valor del trabajo como eje principal de la conformación de la identidad de las personas.

Se debe tener en cuenta que todas estas normas se establecen con el mismo objetivo, que es la protección de todos los intereses de los trabajadores en relación de dependencia, por el carácter de disparidad que caracteriza a la relación, debido que, el trabajador no se encuentra a la par de su empleador. Esto lo podemos encontrar en la Ley de Contrato de Trabajo, más específicamente en su art. 9. Se establece que en todos los casos donde puedan llegar a parecer dudas con respecto a una contratación, se debe aplicar la norma más favorable al trabajador. Este es un principio regulador de oportunidades laborales.

Si leemos detalladamente la Ley de Contrato de Trabajo, en el art 11, encontraremos el principio de interpretación y aplicación de esta norma. En el mismo se escribe que cuando los conflictos o dudas no se puedan resolver aplicando la ley, estos deben ser resueltos por medio de los principios establecidos por la justicia social, la equidad y la buena fe de los involucrados.

Otro principio fundamental establecido en el art. 12 de la presente ley es el que habla sobre la irrenunciabilidad a los derechos laborales por parte de los trabajadores. Esto quiere decir que cualquier convenio que reduzcan los derechos del trabajador firmado entre las partes quedará nulo y sin valor.

Cuando se tocan temas sensibles, tales como políticas públicas, sobre todo a nivel nacional, se debe tener especial cuidado para no caer en los errores de someter a la sociedad a tendencias que generen exclusión y así debilitar la propia cohesión social y debilitar las instituciones. Esto puede desarrollarse cuando estas políticas públicas tocan temas como la desvinculación de los salarios a la inflación presente en los países y a los incrementos desproporcionados de producción. Es por tal motivo que todas las propuestas de trabajo

deben ser pensadas desde un punto de vista del trabajo decente, y ser reguladas mediante mecanismos competentes.

De tal forma mencionada, lograr una estrategia que tenga más relevancia para enfrentar la transición de todas las sociedades que buscan sin cansancio la disminución de las desigualdades sociales para lograr le igualdad de oportunidades para todos.

Para llegar a disminuir realmente la pobreza, es fundamental que todos los países hagan un esfuerzo para dar a sus habitantes la posibilidad de acceder a un trabajo decente. Esto es fundamental para que todos los países, sin importar su situación de desarrollo, logren alcanza r metas en temas de equidad, inclusión y sostenibilidad, por ello nos preguntamos el concepto de trabajo digno aplicado en las relaciones de trabajo suprimen las practicas que las desvirtúan ?

Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo general:

El concepto de trabajo digno aplicado en las relaciones de trabajo suprimen las practicas que las desvirtúan ?

Objetivos específicos:

- ✓ Identificar las condiciones históricas del trabajo.

- ✓ Comprender los elementos relacionados con el respeto a laborar dignamente a nivel de la sociología.

- ✓ Dar cuenta de los relevamientos actuales del trabajo digno.

- ✓ Aplicar herramientas para que los empleos del trabajo digno en el contexto local tengan fundamentación.

Pregunta investigativa

¿De qué manera se cristaliza aplicar los condicionamientos del trabajo digno en las relaciones de trabajo a fin de hacer frente a diversos aspectos que tienden a desvirtuarlo en la práctica?

Planteamiento del problema

Desde una perspectiva antropológica, el trabajo constituye una actividad necesaria a la vida humana y al desarrollo de la vida social, debido que es necesario para el sostén de toda familia. En su carácter de mediador entre la naturaleza y los seres humanos, representa la fuente de creación de bienes y servicios socialmente valiosos. Constituyeun esfuerzo destinado a la generación de riqueza económica y cultural, no sólo para la satisfacción de las necesidades básicas, sino también para la realización de las expectativas individuales y colectivas de realización humana. En la actual etapa de modernización avanzada, el trabajo es potencialmente no sólo un factor de progreso económico, sino también en una fuente fundamental de individualización y desarrollo de las potencialidades humanas.

En este marco, cabe destacar que la reafirmación de una cultura del trabajo digno aparece como un objetivo esperable, pero a la vez fuertemente erosionado por un amplio conjunto de factores socioeconómicos, políticos, institucionales y culturales, que afectan al ejercicio del trabajo en general, y con mayor severidad a los sectores sociales más vulnerables desde el punto de vista de activos y recursos disponibles.

En las actuales condiciones del entorno, sólo en situaciones excepcionales es posible para la persona optar por no trabajar antes que hacerlo en un trabajo enajenante o estar desempleado de manera involuntaria y, al mismo tiempo, lograr satisfacer sus necesidades básicas y estar por encima del umbral de la pobreza.La mayoría de la población económicamente activa no está en condiciones de elegir la actividad laboral que mejor desarrolle sus potencialidades humanas.El sistema económico en general, y la producción industrial en particular, se ven confrontados a un profundo proceso de transformación en su organización y en sus métodos.

El mundo del trabajo es un componente central de estas transformaciones globales, debido que en éste convergen los progresos de la técnica, de la racionalidad y las nuevas relaciones sociales fundadas en pautas diferentes a los predominantes en las sociedades industriales clásicas. Se propone de ese modo, puntualmente, superar la idea de la defensa del trabajo en todas sus formas para establecer nuevas pautas de acción en base a lo planteado por la fuente de derecho internacional: la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), brindando una suerte de marco clave para que las políticas citadas promocionen el ya referido empleo.

Durante el aniversario número cien de la OIT, se llevó a cabo un escrito sobre el futuro del trabajo donde se ve un esfuerzo para centrar todo en las personas y en las instituciones, para así elevar el potencial de ambas partes de forma que se logren alcanzar nuevas

capacidades y mejorar las condiciones contractuales. Por otro lado, se tuvo en cuenta la urgencia actual de realizar inversiones en ámbitos desaprovechados por países en desarrollo o desarrollados, siempre haciendo foco en la igualdad, la sostenibilidad y la capacidad de inclusión.

Hipótesis

El respeto y la aplicación de condiciones dignas de labor en las relaciones de trabajo suprimen practicas que lo desvirtúan.

4. Capítulo II. Evolución del Derecho del Trabajo

Antes del surgimiento de las civilizaciones, los grupos de humanos se concentraban en tribus o clanes. Todos los trabajos se basaban netamente en un solo propósito, la subsistencia del grupo al que pertenecían. Por tal motivo, se puede decir que el concepto de actividad individual no existía, sino que por el contrario era más bien colectivista. En épocas prehistóricas, la caza era un medio de subsistencia del grupo, de esta forma se alimentaban. Un concepto muy diferente a que hoy se entiende como una cuestión de egoísmo o para acumular riquezas, y esto aplica a todas las actividades de la tribu.

En cuanto a los ancianos y a las personas enfermas, no eran obligadas a realizar trabajos. Solamente los que estaban en condiciones realizaban las tareas necesarias para la comunidad. Ahora bien, desde un punto de vista de la economía, el trabajo es uno de los factores productivos que, junto con el capital y la tierra (medios de producción), permiten generar riqueza. Se puede decir que el trabajo es la representación del esfuerzo físico o intelectual que el hombre realiza sobre los medios de producción para generar riquezas, también mediante éste puede producir bienes y prestar servicios. En contrapartida, el empleo hace referencia a la tasa de población ocupada, a la parte de la población que realiza un trabajo remunerado, bajo relación de dependencia u otro tipo de contratación.

Por lo tanto, la diferencia concreta entre ambos términoses que el trabajo es la actividad económica que una persona realiza, en cambio el empleo, es esa misma actividad pero que se realiza bajo la relación de dependencia por un salario. Es por este motivo que no se puede considerar

empleo cuando una persona hace una actividad en su propia casa, o desarrollando su propio negocio1.

Ahora bien, con la aparición del concepto empleo, también llego el concepto desempleo, que hace referencia al porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra desocupada, es decir que no desarrolla ninguna actividad remunerada. Cabe aclarar que por población económicamente activa se conoce al conjunto de personas que están en capacidad de trabajar, que están en capacidad de desarrollar o ejercer un determinado trabajo bajo relación de dependencia y en forma remunerada. Como consecuencia, podemos decir que no todo trabajo se puede considerar empleo, puesto que, si el trabajo desarrollado no es remunerado, no hay empleo.

Ahora veremos este tema desde la perspectiva del derecho, y se puede decir, según lo expresado por Vázquez Vialard, que la capacidad de acción de todo ser humano está dada por su inteligencia y su voluntad, que le permiten discernir los medios aptos, que le sirve de instrumento en la ejecución de los actos. Estos actos son sumamente necesarios para lograr los fines perseguidos.Mediante estos conceptos, tanto de inteligencia, como físicos que son utilizados por el hombre para conseguir sus metas, se debe recordar que el hombre no vive aislado y es un ser social, es así como el autor anterior mente nombrado, exclama que el ser humano es un ser social, por lo que casi todas las tareas de trabajo las realiza en conjunto con otras personas, ya sean hermanos o allegados, y juntos participan de la misma vocación.

---

[1]Somavía, J. (1999).*Trabajo decente*. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Es por este motivo que toda comunidad social tiene como único fin la de posibilitar a cada uno de sus miembros una suficiencia de vida. Y según como este conformada esta, se verá determinada la sociedad, las que se puede clasificar en necesarias y voluntarias. Las primeras con la familia, ciudad, provincia, nación, internacional, y por otro lado, las voluntarias son la empresa, escuela, asociación recreativa, profesional, *etcétera.*Cada una de las anteriormente nombradas da la posibilidad de lograr la satisfacción de una necesidad específica:

- la familia, las de carácter cotidiano;

- la sociedad internacional, la de lograr un buen vivir a través de la participación en un "bien común".

Tal como lo vimos a través de la historia de la humanidad, esta perspectiva del ser humano de poder ser "más hombre" a través de su vida social, no siempre se logra. La naturaleza muchas veces puede someter al hombre en la medida en que éste no ha desarrollado su capacidad de dominio sobre ella, por ende, se los puede marginar. A las personas que viven en una sociedad, la vida social ofrece a cada uno de sus miembros la posibilidad de lograr lo que se denomina “buen vivir”. Esto se puede llegar a lograr a partir de sistemas de provisiones tanto de alimentos como de abrigo, cultura asistencia médica, seguridad, y demás cuestiones que atañen a lo largo de la vida de todo individuo.

Todo esto, siendo preparado y puesto a disposición de cada uno de los integrantes de la sociedad logra una mayor calidad de vida. Todas estas cosas se nutren con el trabajo de todos y cada uno de sus miembros, que reciben la herencia de las generaciones anteriores. Para

que el hombre pueda desarrollarse plenamente, no solo se debe tener en cuenta la cantidad de productos y servicios acumulados, sino que en gran parte dependen de la calidad de los mismos[2].

Por lo tanto, Vázquez Vialard pule el concepto de trabajo de la siguiente manera: “El trabajo, concebido como acción que domina la naturaleza, es la incorporación de esa acción al sistema de "provisión social". Así, todo trabajo es servicio prestado al hermano (su característica es la "ajenidad"), ya sea en forma directa o a través del incremento de aquél. La diferencia entre el trabajo y otras actividades, entre ellas el juego, está en la "prestación de ese servicio" en una actividad que se "guarda para sí". En algunos casos, aquél se brinda en forma directa (producción de bienes, enseñanza, etc.); en otros, constituye un enriquecimiento (capitalización) para lograr una mayor capacidad posterior de servicio (p.ej., la tarea que realiza el estudiante que se prepara para obtener una mejor calificación profesional en el futuro, lo cual le exige "absorber" bienes y servicios que no tienen aplicación directa en un aumento inmediato del acervo -en este caso- científico, técnico, cultural, sino con miras hacia el futuro).”

El concepto de trabajo hoy se encuentra un poco distorsionado, ya que el ser humano se sirve del trabajo y no al revés, por lo tanto, se trabaja para vivir y no se vive para trabajar. Mediante él, el hombre obtiene los medios necesarios para satisfacer parte de sus indigencias.También, existen otras demandas del ser humano que no se pueden satisfacer a

[2]Somavía, J. (1999).*Trabajo decente*. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

través de bienes y servicios elaborados con el trabajo, estas son: afectiva, intelectual, de creatividad, de recreación, religiosa debido que el ser humano es un todo, que se compone no solo de lo terrenal sino también es un ser espiritual. Es por este motivo que el hombre como individuo debe ejecutar otras acciones para lograr el pleno desarrollo de su ser. Es por ello que, a la necesaria acción laboral se deben agregar las que exigen la vida en familia, la amistad, la buena compañía, la educación, la capacitación, la investigación, la reflexión entre otras.

Vialard toma el tema de la satisfacción del hombre mediante su trabajo no por su aspecto económico sino psicológico, define esto diciendo: "El trabajo tiene una realidad extrínseca, o hacia afuera, objetiva: construye el mundo; al mismo tiempo, una faz intrínseca, o hacia adentro, subjetiva. Mediante él, el hombre se realiza como ser humano, se siente integrado a la comunidad, o se destruye. No basta que se produzca correctamente hacia afuera, obteniéndose con él una compensación económica suficiente, si la tarea no brinda satisfacción"[3].

Hoy se puede observar cómo todo el ámbito laboral fue sufriendo diversas transformaciones. Muchos factores se vieron afectados, tanto el trabajo en si, como quienes lo desempeñan, pero también en cuanto refiere a la organización dentro de la estructura de la empresa. Todo esto trajo como consecuencia que, desde finales del siglo XIX, se empiece a estudiar de forma más profunda todas las regulaciones y protecciones en cuanto a trabajo

[3]Somavía, J. (1999).*Trabajo decente*. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

remunerado. Una de las primeras medidas que se tomaron fueron las de poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicio en fábricas u otros recintos industriales, estos abusos documentados se derivaban de la diferencia del poder entre los actores vinculantes del proceso laboral en cuestión. Esto pone a los dueños de las empresas en condiciones unilateralistas para dictar los términos del contrato que determinaba condiciones tales como el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo, y la naturaleza de los servicios a realizar.

Por el otro lado, se encuentra el trabajador, cuya voluntad se limitaría a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, en el que sustentaría su propia subsistencia y la de sus familiares[4]. Ante estos sucesos, junto a un contexto de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo, sustentados por una clara insuficiente cantidad de normas de Derecho Civil que se amparen a los trabajadores, trajo como consecuencia la necesidad de la intervención estatal, lo que se tradujo en la propuesta de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral.Por ello podemos ver cómo se brinda un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil. Sobre todo luego de las transformaciones que trajo el movimiento de los Derechos de la Segunda Generación, o bien, los Derechos Económicos, Sociales y Culturalesque tuvieron como objetivo el desarrollo y bienestar económico, acceso al trabajo, a la educación y a la cultura.

---

[4]FERNANDEZ MADRID, J. C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo 3ª Edición actualizada y ampliada. La Ley. Buenos Aires

En este aspecto, deben verificarse los indicadores de desarrollo integral en relación con la distribución que hace el Poder Público de sus ingresos en razón de la justicia social.

Estos derechos son:

a) Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales
b) Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
c) Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
d) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
e) Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
f) Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.
g) Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
h) La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.

También se puede decir que nuestro país es un pionero y ejemplo en cuestiones de derecho laboral, aplicando una estructura económica determinada, con un sistema capitalista efectivo, que logra consolidación y proyección pacífica exige cierta base normativa que permita canalizar los conflictos sociales consecuentes de la situación profesional que afectaba a los trabajadores, evitando los procesos revolucionarios que pretendían alterarlo o sustituirlo.

Ante esta modalidad se plantea que el Derecho del Trabajo es una categoría cultural resultado de un sistema de producción capitalista industrial. Es por ello que no se denota solo una respuesta de las normativas a los conflictos sociolaborales que se generan en las grandes industrias del siglo XIX. Ésta, está caracterizada por la doble concentración de capitales y de trabajadores. Cabe destacar que esta rama del Derecho Laboral se basa no en el trabajo en general, sino que se extiende a un tipo muy especial y característico de trabajo humano, en cuanto a la relación existente entre la actividad del sujeto que lo realiza y los frutos de la misma. Es por este motivo que el principal objetivo del Derecho del Trabajo es congeniar relaciones jurídicas surgidas mediante la prestación de un servicio o actividad realizada por una persona natural de manera voluntaria y que como consecuencia de esto, este último recibe una compensación.

Es aquí donde aparece un nuevo término en cuestiones de derecho laboral, este es el iuslaboralismo tradicional. Este está sustentado en relación a un modelo de trabajo subordinado y otro de trabajo autónomo, por lo que define que toda relación de trabajo conde una persona preste un servicio a un tercero, que denote diferentes aspectos definidos en un contrato de trabajo se pueden apreciar según todas las regulaciones establecidas para configurar los aspectos mencionados. Pero con la aparición del trabajo autónomo (es decir por cuenta propia) los servicios prestados no logran una caracterización bien definida, por lo que quedan por fuera de las normas jurídicas establecidas.Retrocediendo un poco en el tiempo, y basándonos en la rica historia laboral, durante la Segunda Revolución Industrial, se puede observar que en el proceso de cambios en el ámbito laboral siempre se debe tener

en cuenta el tipo de trabajo que se aplica a la hora de interpretar la aplicación del Derecho del Trabajo. Este es un claro ejemplo de las organizaciones fordista-taylorista[5].

Una característica fundamental de este tipo de organizaciones es que en las producciones en serie de ciertos productos estándar, la planificación junto al desarrollo de la producción se encuentra separados. Por tal motivo se tiende a una preferencia por los patrones que vinculan a las organizaciones planteadas por Frederick Taylor. Este último es quien postularía la racionalización de los procesos productivos a fin de buscar mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado.

Taylor plantea un nuevo concepto, el cual es "justo salario para un "justo trabajo", por lo tanto, mediante diferentes estudios científicos llevados a cabo, se definían todos los movimientos que los trabajadores debían realizar para cada tarea determinada dentro de la organización. También se indicaba cual era el método más efectivo para producir ahorrando de esta forma el mayor tiempo posible. Esto trajo como consecuencia que ante un mayor esfuerzo del trabajador se produciría un aumento salarial acorde. Optimizando de esta manera todos los tiempos de producción dentro de las fábricas.

Este tipo de trabajo, llamado en relación de dependencia, es una muy buena fuente de ingresos, puesto que se logra un trabajo a tiempo completo y logra el implementar un ingreso que brinde la subsistencia del empleo. Este modelo capitalista sirve para dar cuenta de lo que representa el trabajo subordinado, por lo tanto, en base al criterio de interpretación

---

[5]FERNANDEZ MADRID, J. C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo 3ª Edición actualizada y ampliada. La Ley. Buenos Aires

homogénea se puede establecer que la relación laboral normal se caracteriza por los siguientes elementos[6].

El empleo dependiente es de duración indefinida y proyectada hacia la continuidad y estabilidad del empleo, todo esto junto a una red de normas legales y colectivas que garantizan las condiciones contractuales y la protección social. Esto se suma a que mediante este tipo de trabajo se logra por lo menos satisfacer las necesidades básicas de subsistencia de los trabajadores. También cabe destacar que tiene bien definidos el tiempo de trabajo, la duración y distribución de la jornada laboral y los tiempos de descanso diario, semanal y anual. También es importante destacar que, en estas condiciones, cuanto mayor tiempo un trabajador se desempeña en una organización, se va gestando una especie de biografía laboral lo que configura una carrera dentro de este ámbito y proporciona estabilización y mejoramiento del estatus laboral a través del tiempo.

Ahora bien, se deben tener en cuenta diferentes factores a la hora de apreciar de forma correcta todos los cambios que tuvo el ámbito laboral, desde sus inicios con organizaciones tradicionales hasta hoy en día con empresas más flexibles. Por tanto, se debe tener en cuenta lo siguiente:en primer lugar, se debe tener en cuenta todo el desarrollo tecnológico y la revolución de la información que se introduce en la vida laboral desde un aspecto en los procesos productivos, orientando la diversificación de la producción en períodos cortos de tiempo. Todo esto se sustenta en tres aspectos fundamentales:

[6]VAZQUEZ VIALARD, A. (1981). Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Astrea. Buenos Aires

a) primero se destaca el nivel individual de cada trabajador, lo que permite diversificar las capacidades individuales humanas. Una consecuencia de esto es que se pierden numerosos puestos de trabajo ya que se integran las nuevas maquinarias y de esta manera la mano de obra debe ser más calificada.

b) En segundo lugar, toca el momento del nivel colectivo, donde se logra fragmentar el modelo de relaciones laborales puesto que es sumamente complejo llegar a organizar de forma correcta y equitativa a trabajadores con intereses y condiciones económicas muy diferentes;

c) Con todas estas nuevas tendencias en tecnología y producción, se busca una mayor productividad y competitividad tanto en procesos de trabajo como en el producto final.

Ahora bien, gracias a todo este desarrollo y la incorporación de nuevas tendencias en el ámbito de la tecnología es que aparecieron nuevas demandas laborales. Estas se traducen en nuevas habilidades requeridas por parte de los trabajadores. Esto generó que el modelo de organización fordista-taylorista vaya perdiendo su lugar frente a los usuarios. Todo esto supone nuevas capacidades y al mismo momento destrezas manuales e intelectuales. Se pasa de una organización vertical a una horizontal.

Es en este punto donde aparecen los departamentos de recursos humanos de las empresas y empiezan a tomar más en cuenta ciertascualidades como: el trabajo en equipo, el liderazgo y la creatividad, entre otros, logrando así una mayor autonomía en la planificación y ejecución de las tareas para los trabajadores. Con esta revolución aparece un nuevo concepto de trabajo, ya no solo se utilizan las instalaciones de las empresas, sino que aparecen nuevos

ámbitos donde se pueden realizar las tareas solicitadas. Todo esto es consecuencias de la fragmentación de los procesos que se nombró anteriormente. Empiezan a aparecer nuevas formas de contratación tales como los empleos temporales, o contratos con duración más corta para cumplir una tarea u objetivo específico. Como consecuencia de esto, la duración indefinida de los empleos tiende a ser cada día menos frecuentes y aparecen contrataciones temporales o por proyectos específicos[7].

Comienza un auge de la rotación de los vínculos laborales dependientes, todo a raíz de una tendencia creciente de descentralizar la producción para así lograr costos más eficientes y un mejor tiempo de producción, produciéndose un cambio radical a las formas clásicas de contratación de personal por parte de las empresas. Si nos remontamos a la década de 1980, se observa que un conjunto de factores impulsóa una profunda reestructuración económica que fomentaría un cierto compendio de estrategias de organización de las empresas.Todas estas modificaciones llegan de la mano de las mutaciones en el entorno económico, institucional y tecnológico que enfrentan las empresas. Para los empresarios esta es una forma más eficiente de hacer frente a todo esto y así lograr mantener a flote sus emprendimientos.

Por lo que se da lugar a la opción que tiene los empresarios de introducir más flexibilidad en la producción, gestión y comercialización. Como consecuencia, es preciso desarrollar nuevas estrategias de organización y de gestión puesto que, sin diferenciar el tamaño de la organización, se consideraban por sí solas capaces de desenvolverse y lograr un progreso en esta nueva y diferente situación económica que condicionaba entre otras cosas su capacidad

---

[7]FERNANDEZ MADRID, J. C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo 3ª Edición actualizada y ampliada. La Ley. Buenos Aires

de producción y conseguir los objetivos marcados por el mercado. Es así, como los empresarios tienen como principal objetivo el control y reducción de costos laborales, convirtiéndolos en variables y lograr un mayor margen de libertad incontrolada de decisión empresarial respecto al factor trabajo.

Los inicios de la revolución industrial se pueden rastrear hasta la Gran Bretaña de 1760, como consecuencia del aumento de la población, el rápido crecimiento del ahorro y del capital, la movilidad y concentración de capitales, la cual es favorecida por la baja tasa de interés, la aplicación del maquinismo a la producción tanto industrial como a la agrícola, la división y movilidad del trabajo, así como también teorías nuevas provenientes de la filosofía liberal, empirista y utilitarista.Durante esta época, el trabajo se podía distinguir en dos aspectos bien diferenciados: el técnico y el jurídico[8].

[8]De Buen Lozano, 1976, p. 593.

5. Capítulo III. Aspecto técnico

a) División del trabajo

Cuando hablamos de división de trabajo, nos referimos al punto más característico en la configuración moderna de los puestos de trabajo. Toda la división de los trabajos trajo como consecuencia un mayor progreso de la mano de la capacidad productiva, las habilidades, destrezas y juicio. Esto se define en tres circunstancias bien definidas: en primer lugar, se observa un incremento de la destreza de los trabajadores en forma individual; en segundo lugar, se logra un ahorro en los tiempos de producción, *evitando* perdidas pasando de una tarea a otra; por último, tenemos la invención de la maquinaria, que permite que una persona logre el mismo objetivo de producción de varias al mismo tiempo.

b) Concentración de trabajadores

Con este término se hace referencia a las actividades realizadas dentro de fábricas industriales de todas las escalas que hay en el mercado. Esto está motivado por la propia naturaleza de las actividades a realizar dentro de una industria específica, así como también responden a un mandato de control y vigilancia hacia los trabajadores, esto se puede observar bien en ciertas industrias como ser las laneras o las cerámicas, entre otros ejemplos que se pueden citar en el presente trabajo.

Aspectos jurídicos

a) Libertad teórica del trabajador

Para abordar los temas de libertades y derechos de todos los trabajadores, se debe tener en cuenta que desde siempre se ponía tanto para las trabas gremiales, como a la esclavitud. En contraposición a esto, los trabajadores debían aceptar las condiciones que eran establecidas por los empresarios. Estas condiciones no eran flexibles, por lo que, si no se aceptaban, el aspirante al puesto se quedaba sin trabajo. Durante la revolución industrial, los trabajadores pasaron por situación realmente difíciles que van desde contrataciones precarias, con malos sueldos, hasta condiciones poco saludables en los lugares de trabajo.

b) Duración de los contratos

Con la aparición del liberalismo en cuestiones de derechos laborales, lo primero que hicieron es oponerse a las contrataciones vitalicias, ya que esto era claramente una esclavitud. A todo esto, se le debe sumar una limitación, la cual es la carencia de un derecho a la estabilidad del empleo con consentimiento y, por otro lado, el derecho tanto del trabajador como del empresario para resolver un contrato de forma unilateral.

c) Prolongación de las jornadas laboral

En las épocas de la revolución industrial, todas las jornadas laborales se extendieron a extremos de llegar a ser inhumanas. En algunos casos documentados llegaban a 14 o 16 horas seguidas de trabajos en ambientes poco saludables. No tan solo se afectaba a los

trabajadores mayores, sino también a toda la fuerza laboral de los niños, quienes formaban parte de los planteles de las empresas. Como consecuencia de esto, empiezan a aparecer algunas leyes que intentan salvaguardar la vida de los niños. Podemos citar dos ejemplos de esos casos que son la Ley Guizot de 1841, que se formula en Francia, y por otro lado una ley inglesa llamada ley The Factory Act, promulgada en el año 1823. Ambas leyes intentaron salvaguarda a los menores, pero no tuvieron mayores éxitos.

Algunos aspectos de estas leyes eran la reducción horaria para algunos menores y la prohibición de trabajo de niñas de ciertas edades. No obstante, a nivel salarial, lo niños solo implicaban un 10% o 20% del salario de un trabajador adulto, por lo que la contratación de niños siempre era la preferida por los empresarios[9]. De ese modo en específico, respectivamente, podría apreciar el lector una serie de aspectos en donde sería de gran y del mismo modo fundamental consideración identificar las realidades que los distintivos y más que específicos usuarios vivenciarían, al menos, en ocasión profesional.

[9]FERNANDEZ MADRID, J. C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo 3ª Edición actualizada y ampliada. La Ley. Buenos Aires

6. Capítulo IV. Derecho Comparado

Chile

Detrás de la cordillera de los Andes, mirando hacia el océano pacifico se encuentra Chile, país limítrofe que tiene más de 19 millones de habitantes. Se estima que casi 12 millones integran la población económicamente activa, lo cual indica que el mercado laboral tiene una fuerte demanda que exige leyes laborales y contratos de trabajo para hacer proliferar el trabajo digno.

Cuando hablamos de trabajo en Chile es imprescindible hacer un análisis de la situación actual del País. Hace unos meses, Chile, los carabineros, las protestas de la gente contra el gobierno hicieron visible una crisis que durante muchos años oculto el gobierno chileno. Según Infobae afirma "El impacto económico de la crisis social de Chile es mayor al del terremoto de 2010" las protestas comenzaron el 18 de octubre, trajeron consecuencias durísimas, represión, muertes. "El colapso de la actividad económica en la segunda mitad de octubre fue del orden del 10%"[10], dijo Sebastián Cerda, gerente de estudios en Econsult Capital, al programa de radio Pauta Bloomberg. "Esto es mucho peor que el colapso que ocurrió a raíz del terremoto".

Cerda, dijo que Chile necesitara dos trimestres consecutivos de caídas a nivel económico. Al margen de esta crisis, el régimen de trabajo digno en siempre existió en el país y rigió en las mayoría de las empresas chilenas. En 1998 la OIT definió sus principales desafíos en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, declarando los Estados miembros que "tienen un compromiso que se deriva de su mera

[10] Revista Pauta. (2019). *Econsult sobre el Imacec*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://www.pauta.cl/economia/bloomberg/cerda-e-imacec-fue-doble-que-lo-que-ocurrio-con-el-terremoto

pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad" la libertad asociativa y sindical, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como derecho, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso e infantil, y la eliminación de la discriminación en materias laborales.

Y a sólo un año de dicha Declaración, el recién asumido Director General de la OIT presentó su memoria anual ante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Desde su título – "Trabajo Decente" – se podía predecir que dicho documento tendría una enorme influencia no sólo para la Organización misma a la que iba dirigido, sino que en todo el quehacer internacional relacionado al mundo del trabajo. En efecto, y constatando "la urgencia de dar una dimensión humana a la economía mundial". Somavía, Director General de la Organización, introducía al mundo el concepto de trabajo decente planteando que "(…) la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana"[11].

Los derechos y obligaciones, tanto del empleador como del trabajador, forman parte de los acuerdos establecidos a través del contrato de trabajo que da origen a la relación laboral. Sin embargo, existen distintos derechos de los trabajadores que establece la ley a través de las Normas que regulan las relaciones laborales, del cual destacan los siguientes:

- El descanso de los trabajadores es un derecho que debe hacerse efectivo dentro y fuera de la jornada de trabajo:

[11]Juan SOMAVÍA, Juan. Trabajo decente. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999, Ginebra) http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> [consulta: 3 de septiembredel 2010].

a) Diario: la jornada tendrá que dividirse en dos, dejando un espacio de media hora destinado al descanso para almorzar, cenar o hacer un refrigerio del, periodo intermedio que no se considerará como trabajado. En caso de tratarse de una jornada parcial, ésta tendrá que ser continua y según la reglamentación chilena **no podrá superar las 10 horas de trabajo**, pudiendo interrumpirse por un lapso mínimo de 30 minutos o máximo de una hora.

b) Descanso semanal: es un derecho del trabajador que se hace efectivo los domingos (según el rubro tomado en cuenta las fábricas, administraciones, entre otros) y los que la ley declare festivos. Este descanso empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la franja horaria que tengan los turnos de trabajo.

c) Descanso bisemanal: En Chile se le llama así cuando hablamos de cubrir francos, trabajar de corrido sin tomarse los mismos. Estas jornadas son de hasta dos semanas ininterrumpidas de trabajo o bisemanales, deben tener días de descanso compensatorios de los domingos o festivos que hayan tenido en dicho período bisemanal, aumentados en uno. La jornada bisemanal no puede exceder de 12 días corridos.

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies (valuados en dinero) acordado en el contrato que percibe el trabajador. El sueldo es el salario obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Los derechos y

obligaciones, tanto del empleador como del trabajador, forman parte de los acuerdos establecidos a través del contrato de trabajo que da origen a la relación laboral[12].

Existen distintos derechos de los trabajadores que establece la ley a través del Código del Trabajo que los ordena por distintas características:

- Trabajadores menores de 18 años.

- Trabajadores mayores de 65 años.

-Trabajadores con discapacidad mental.

-Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje (capacitación a cargo de la empresa), que puede ser un curso de inglés, de computación, o algún otro conocimiento que requiera la empresa, salvo que el empleador haga uso de la bonificación prevista.

La gratificación corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. No tienen derecho a este beneficio los trabajadores que han convenido con su empleador una gratificación de origen convencional, ni aquellos sujetos a un contrato de 30 días o menos o que prorrogado no supere los 70 días. Están obligados al pago de gratificación legal aquellos empleadores que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que persigan fines de lucro (salvo cooperativas).

b) Que estén obligados a llevar contabilidad.

c) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

[12]https://www.pauta.cl/economia/bloomberg/cerda-e-imacec-fue-doble-que-lo-que-ocurrio-con-el-terremoto

El empleador puede optar entre dos sistemas para el pago de la gratificación legal:

- Distribuir entre los trabajadores el 30% de la utilidad líquida.

- Pagar a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales.

Descuentos obligatorios al salario del trabajador:

-El impuesto único al trabajador: el empleador es el recaudador del impuesto y debe pagarlo en la Tesorería General de la República Chilena.

-Cotizaciones de seguridad social: el empleador debe retener de la remuneración las cotizaciones previsionales y enterarlas en el organismo previsional correspondiente (pensiones y salud).

-Las cuotas sindicales: el empleador debe descontarlas en los casos y plazo que establece la ley, y enterarlas a la organización sindical respectiva.

-Las obligaciones contraídas: con instituciones de previsión y organismos públicos.

a) Permisos que el trabajador chileno puede solicitar:

b) Permisos por maternidad y afines: las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes y doce semanas después del parto. Además, ***tendrán derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del período posnatal.*** Existen tres casos de permisos pre y posnatales suplementarios:

c) Enfermedad de la madre durante el embarazo.

d) Parto después de las seis semanas del comienzo del prenatal.

e) Enfermedad de la madre como consecuencia del parto.

Las trabajadoras que dieron a luz en Chile tendrán derecho a:

- Derecho a subsidio, cobertura y permiso cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

- Permisos especiales cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.

- Derecho a disponer de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día para dar alimento a sus hijos. Este tiempo se considerará efectivamente trabajado para el pago de la remuneración.

- Permisos para asumir cargas cívicas: el empleador debe otorgar hasta dos horas de permiso para que los trabajadores puedan ir a votar. También deberá otorgar permiso para que actúen como vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegados ante la junta electoral, sin descuento de remuneraciones. El empleador también debe conceder permiso a los trabajadores para que se inscriban en las juntas de inscripción electoral para colaborar en las mesas, escrutinios y otras tareas cívicas.

Ante el nacimiento, muerte de hijo o muerte de cónyuge todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado y sin considerar el tiempo servido. Con respecto a los permisos sindicales, los empleadores se encuentran en la

obligación de conceder a los directores sindicales sean estos delegados, vocales, presidentes, los permisos necesarios para ausentarse de sus tareas con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo sino más bien en el sitio donde su presencia haya sido requerida. Los que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores.

Si en el país ocurre alguna catástrofe natural como ya sucedió en el año 2010, ante ese caso, donde el empleado puede sufrir pérdidas humanas o materiales, el mismo tendrá derecho de permanecer con su familia en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares. Del mismo modo, si el trabajador no se encuentra en condiciones seguras para trasladarse, estará justificado el día que se vea obligado a faltar a sus tareas laborales durante el tiempo que se permanezca en esta situación. Este tipo de permiso dependerá del sentido común que aplique cada empleador con quienes se encuentren en situaciones extremas. Una vez al año, los trabajadores pueden solicitar medio día laboral para realizarse un chequeo general de salud. Estos pueden ser exámenes a la próstata o mamografía, según corresponda, en instituciones públicas o privadas de salud. También sirve para quienes tengan que someterse a otros exámenes preventivos, como el Papanicolaou para prevenir cáncer de cuello de útero y análisis clínicos para detectar ETS, enfermedades de transmisión sexual, como sífilis, sida, herpes, mononucleosis, hepatitis.

Uruguay

Uruguay es un país de Sudamericano rodeado de playas. Uno de los principales recursos que posee es el turismo. Su capital, Montevideo, se ubica en torno a la plaza Independencia, en donde se conforma su casco histórico con las reseñas que dejaron las colonias españolas. Por esto, se luce la Ciudad Vieja, con edificios que conservan el art deco,

casas coloniales y el Mercado del Puerto con muchos restaurantes de carnes. La Rambla de Uruguay es un paseo costero con puestos de pescados, muelles y parques.

Este país, a pesar de tener tanta riqueza en paisaje y natural, está atravesando grandes dificultades económicas. En la actualidad se encuentra con una deuda pública de 35.640 millones de dólares. Esto representa el 63,54 % del PBI. Dichos valores ya dan un alerta a sabiendas que Uruguay tiene una superficie de 176.215 km² y 3.449.299 personas lo cual puede ser desconcertante a la hora de tratar de hacer una relación entre la deuda, la cantidad de población y la rentabilidad del trabajo, solo revisando estos tres datos nos indica que hay una crisis económica. Siendo este el segundo país más pequeño de toda Latinoamérica (en primer lugar esta Surinam) se sometió a un compromiso de tratar de mejorar su economía para poder bajar la inflación por lo menos un 5% lo cual le está resultando un desafío muy complicado debido al déficit en el que se encuentra.

El director del Departamento del hemisferio occidental del FMI, Alejandro Werner en la presentación del informe "Perspectivas Económicas-Las Américas" dijo: "en Uruguay, la actividad económica se ha desacelerado notablemente, en parte como consecuencia de la recesión más profunda en Argentina y la recuperación más lenta de lo previsto en Brasil[13]". El FMI sugirió medidas fiscales en Uruguay para bajar la deuda

"El estímulo proveniente de los importantes proyectos de inversión presenta una oportunidad para modificar la orientación de la política macroeconómica", aseguró el Fondo Monetario. Werner señaló que "con la desaceleración del crecimiento de la región en su conjunto en los últimos tres, cuatro años, el avance en la lucha contra la pobreza y la

[13] Revista Bae (2019). *Perspectivas económicas del FMI: Argentina ya exporta su crisis a otros países de la región*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://www.baenegocios.com/economia-finanzas/Perspectivas-Economicas-del-FMI-Argentina-ya-exporta-su-crisis-a-otros-paises-de-la-region-20191028-0057.html

desigualdad también se ha ralentizado y posiblemente se ha revertido en algunos países" lo que "plantea un desafío significativo".

Afirmó que "altos niveles de desigualdad y la falta de oportunidades económicas siguen siendo una fuente de descontento para la población y perjudican el crecimiento económico". Por eso, "la clave para los gobiernos es continuar respaldando un crecimiento más fuerte que sea más inclusivo y fortalecer los gastos y programas sociales bien focalizados para proteger a los grupos más vulnerables. Al mismo tiempo, muchos gobiernos de la región tienen que lidiar con altos niveles de deuda pública "Sin más preámbulos tenemos un panorama desalentador para evaluar el trabajo digno ya que es un país que está en una situación de emergencia. De todos modos el índice de desocupación es muy alto, las últimas estadísticas que publicó datosmacro.com indican que la tasa de desempleo es del 8.8% y que los que tienen trabajo, el mismo, es de sueldo muy bajo. Habiendo dicho esto describiremos que a pesar de la situación difícil que está atravesando Uruguay el sistema legislativo en materia laboral está definido en la Ley de contratos laborales:

Ley 16.873

CONTRATOS LABORALES ESTABLÉCENSE REQUISITOS Y OTÓRGANSE BENEFICIOS A EMPRESAS QUE INCORPOREN JÓVENES EN LAS MODALIDADES CONTRACTUALES QUE SE PREVEEN

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

- I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos[14]:

A) Acreditar que están en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de la seguridad social.

B) No haber efectuado, en los sesenta días anteriores a la contratación ni efectuar durante el plazo de la misma, despidos ni envíos al seguro por desempleo al personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento.

C) Que tengan por lo menos un año de actividad en el país, salvo en aquellos casos que exista autorización previa de acuerdo a lo que establezca la respectiva reglamentación.

D) Que el porcentaje de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la presente ley no exceda el 20% (veinte por ciento) del total de los trabajadores de la empresa. En el caso de empresas unipersonales o empleadores que ocupen hasta cinco trabajadores no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente ley.

---

[14]Ley 16.873. Contratos Laborales Poder Legislativo República Oriental del Uruguay. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6042586.htm

Artículo 2º.- Los jóvenes que se contraten bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley deberán ser inscriptos en los Organismos de Seguridad Social gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social, salvo el subsidio servido por el seguro por desempleo, sin perjuicio de las excepciones previstas en cada tipo de contratación por la presente ley.

Artículo 3º.- El Instituto Nacional de la Juventud y la Junta Nacional de Empleo deberán evaluar cada dos años los resultados que surjan de la aplicación de la presente ley. Los Ministerios de Educación y Cultura y de Trabajo y Seguridad Social remitirán dichos informes a la Asamblea General.

- II -CONTRATO DE PRÁCTICA LABORAL PARA EGRESADOS

Artículo 4º.- Los contratos de práctica laboral podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de hasta veintinueve años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos[15].

Artículo 5º.- El contrato de práctica laboral deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la práctica a realizar y su duración, la que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de los doce meses.

---

[15]Ley 16.873. Contratos Laborales Poder Legislativo República Oriental del Uruguay. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6042586.htm

Artículo 6º.- Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses en virtud de la misma titulación.

Artículo 7º.- Este contrato sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de las universidades, centros públicos o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria, o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 8º.- El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

Artículo 9º.- Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven practicante en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

- III - BECAS DE TRABAJO

Artículo 10.- El objeto de las becas de trabajo es posibilitar que jóvenes de quince a veinticuatro años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada primera experiencia laboral.

Artículo 11.- El Instituto Nacional del Menor, el Instituto Nacional de la Juventud y la Administración Nacional de Educación Pública podrán acordar con organismos públicos estatales o no estatales, así como con empresas privadas becas de trabajo. Las organizaciones no gubernamentales requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar becas de trabajo. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.

Artículo 12.- Las becas de trabajo deberán pactarse por escrito y la duración de las mismas no podrá exceder de nueve meses. Los jóvenes se beneficiarán de ellas por única vez.

Artículo 13.- Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

- IV - CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 14.- El aprendizaje es una modalidad de formación profesional en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona no mayor de veintinueve años y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por una instituto de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión, durante un período previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

Artículo 15.- Los contratos de aprendizaje deberán pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y la institución de formación técnico-profesional, pública o privada habilitada, responsable del proceso de formación y contener al menos los siguientes elementos:

A) Oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz.

B) Plazo de contratación.

C) Forma y monto de remuneración.

D) Días y horarios de trabajo y tareas a desarrollar por el aprendiz.

E) Formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.

Artículo 16.- El plazo de duración del aprendizaje deberá adecuarse a los planes y programas de formación, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos de base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de veinticuatro meses.

El plazo en los contratos de aprendizaje dirigidos por instituciones de formación técnico-profesional que no sean públicas o las privadas, sin participación o supervisión pública, deberá ser autorizado por la Junta Nacional de Empleo sin que pueda exceder el máximo previsto en el inciso anterior[16].

En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, debiéndose justificar la atención por el Banco de Previsión Social o por el Banco de Seguros del Estado.

Artículo 17.- En los contratos de aprendizaje en los que se prevean horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, los mismos se considerarán como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, siempre que así hubiera sido previamente convenido.

---

[16]Ley 16.873. Contratos Laborales Poder Legislativo República Oriental del Uruguay. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6042586.htm

Artículo 18.- Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a noventa días los que serán contados como parte del plazo máximo establecido en el artículo 16 de la presente ley.

Artículo 19.- La institución de formación técnico-profesional otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida. Por su parte, el empleador extenderá una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.

Artículo 20.- Expirada la duración máxima del contrato ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

- V - CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE

Artículo 21.- Los contratos de aprendizaje simple podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de hasta veinticinco años de edad. En estos contratos el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un período determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado.

Artículo 22.- El empleador deberá proporcionar trabajo adecuado al aprendizaje objeto del contrato, no pudiendo emplearse el aprendiz en tareas ajenas al objeto del mismo, o que de cualquier manera difieran de su categoría laboral.

Artículo 23.- El empleador nombrará un instructor de entre sus empleados que tendrá a su cargo, como máximo, tres aprendices.Para el caso en que la empresa destine un instructor exclusivamente para esa tarea, podrán ser hasta diez los aprendices por cada instructor.

Artículo 24.- El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente el objeto del mismo, la capacitación que se impartirá, los datos personales del aprendiz y su instructor, así como la especialización técnico-profesional de este último.

Artículo 25.- Las partes acordarán el plazo del contrato, el que podrá fijarse entre cuatro y seis meses, teniendo en cuenta el tipo de capacitación que recibirá el aprendiz.

- VI - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 26.- Las empresas que contraten bajo las formas y condiciones previstas en la presente ley gozarán de las siguientes exoneraciones:

A) Aportes patronales con destino al régimen jubilatorio.

B) Aportes patronales con destino al seguro social por enfermedad.

Dichas exoneraciones alcanzarán a la materia gravada que generen las contrataciones celebradas en el marco de la presente ley y por el plazo de las mismas, a partir de la inscripción prevista en el artículo 31 de la presente ley. Si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral antes del vencimiento del plazo, y con excepción a lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley, deberá reintegrar al Banco de Previsión Social los aportes previstos en el presente artículo.

Dicho reintegro guardará correspondencia con el período por el cual se mantuvo la relación laboral.

Artículo 27.- Cuando la extinción de la relación laboral se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido establecida en las normas laborales vigentes.

Artículo 28.- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral y no mediare notoria mala conducta por parte del trabajador, este último tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En este caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión.

Artículo 29.- Si al vencimiento del contrato el trabajador continúa desempeñando tareas se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral y previsional vigente.

Artículo 30.- Los contratos previstos en la presente ley se rescindirán sin responsabilidad alguna por voluntad unilateral del empleador durante el período de prueba.

Artículo 31.- Todos los contratos que se celebren en el marco de la presente ley deberán registrarse en la Inspección General del Trabajo, la que tendrá por cometido, además, fiscalizar el debido cumplimiento de los mismos.

Artículo 32.- La inobservancia de lo prescrito por la presente ley privará a las empresas de los beneficios otorgados por la misma.

Artículo 33.- Todas las modalidades de contratos previstas en la presente ley serán remuneradas. A falta de convenio colectivo del sector de actividad, de grupos de empresas o de empresa, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. La remuneración inicialmente fijada se incrementará en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto del personal del empleador.

Artículo 34.- Las violaciones de la presente ley que se cometan por parte de los empleadores o de las instituciones de formación técnico-profesional en los casos que corresponda, serán sancionadas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 289, 290 y 291 de la Ley Nº 15.903, de 10 de noviembre de 1987, con la redacción del artículo 289 que estableciera el artículo 412 de la Ley Nº 16.736, de 5 de enero de 1996.

Artículo 35.- Las disposiciones de la presente ley no serán de aplicación a las modalidades contractuales que celebren organismos públicos estatales como empleadores, con excepción de lo previsto en los artículos 11 y 26 de la presente ley.

Artículo 36.- El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente ley en un plazo máximo de ciento ochenta días.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 16 de setiembre de 1997.DANIEL CORBO, 1er.vicepresidente. Martín García Nin, secretario. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS Montevideo, 3 de octubre de 1997.

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

Dicha ley está en vigencia hace más de 22 años. En Uruguay el control es exhaustivo en materia laboral. Las penas son severas para los que infringen la detallada Ley, situación que lleva a muchos uruguayos a emigrar a países limítrofes en busca de oportunidades que en su país a pesar de tener una legislación completa y satisfactoria, no basta para garantizar un empleo bien remunerado.

Brasil

El país de Latinoamérica de idioma portugués, desde la llegada de los reyes y la fundación de Rio de Janeiro, Don Pedro II y la reina Cristina dieron origen a la familia real cuyo retoño, la princesa Isabel sería nada más ni nada menos quien firmo la abolición de la esclavitud. Un país que se construyó con el trabajo esclavo proveniente de seres humanos de raza negra. Los mismos llegaban a territorio americano trasladados en los "barcos negreros" donde los esclavos eran capturados, vendidos y encadenados. Se los agrupaba en la zona más cercana a la base de los barcos, donde estaban las primitivas tracciones que ponían en marcha las naves. En condiciones infrahumanas y hacinamiento, las personas de raza negra, la fuerza de trabajo esclavo llegaba al territorio que en un futuro seria su propia Nación.

Pasados los siglos, la población se fue reestructurando y reacomodando a lo largo del inmenso territorio brasileño que posee 8,5 millones km² de superficie se extiende desde la Cuenca del Amazonas en el norte hasta los viñedos y las enormes cataratas del Iguazú en el sur. Río de Janeiro que limitan con Argentina compartiendo una de las maravillas del mundo. Reconocido mundialmente por simbolizado por la estatua de 38 m del Cristo Redentor sobre el cerro del Corcovado, en la que está representado Jesucristo de Nazaret con sus brazos abiertos hacia el territorio de brasileño cubierto por cerros y favelas. Es conocido

a nivel mundial por sus majestuosas playas en particular las situadas en Rio de Janeiro, las aclamadas Copacabana e Ipanema, que son visitadas por millones de turistas de todo el mundo en particular en la época de los carnavales ya que posee el sambódromomás grande que existe, donde circulan las carrozas y comparsas con bailarines engalanados de brillos, plumas, trajes que tardan meses en realizarse muchas veces a mano. Estos desfiles son los más imponentes que hasta la fecha se han conocido.

Todo esto genera fuentes de trabajo, la mayoría en negro, quiere decir trabajo no registrado legalmente porque son hechos por talleres de familias que ensamblan los trajes, diseñan coreografías, preparan los sets de maquillajes, todo cultural, vulgarmente dicho "a pulmón". Las comparsas suelen ser premiadas con reconocimientos, pero pocas logran ganar la rentabilidad oficial del trabajo en blanco.

La problemática económica es alarmante, el trabajo escasea y en general la jornada de trabajo promedio se está pagando 300 reales al día (en negro) promedio, sin descuentos sindicales, etc. El consumo de droga es uno de los más altos, hay mucha delincuencia. La estructura de viviendas en favelas es la más conocida en Rio de Janeiro. Las favelas están construidas en las alturas, sobre los morros. Son como ciudades dentro de la ciudad donde vive tanto gente de bien como las mafias y carteles más peligrosos del mundo. Se dice que hay 750 favelas en las cuales viven 12 millones de brasileños. La más grande de todas es la favela de Rocinha con más de 70 mil habitantes. La misma según el portal de investigación Diario Información, fue considerada la más peligrosa del mundo.

La lucha por la mejor calidad de empleo y de vida de los brasileños viene siendo en vano ya que a todas luces vemos que el gobierno tiene como principal objetivo saquear el bolsillo de los trabajadores e imponer condiciones de trabajo que aumenten la explotación y la ganancia de los que sectores que más tienen. En los últimos años El MRT a través de

"EsquerdaDiário" de Brasil venía denunciando la traición de las centrales sindicales que abandonaron la huelga general y no construyeron una oposición solida contra la reforma laboral, para que no sean los trabajadores los que paguen la crisis. Hace un tiempo se publicaron datos actualizados oficiales del instituto brasileño de estadísticas IBGE, el desempleo en el país se encuentra en el 13%, alcanzando a 13,5 millones de brasileños. Se estima que por trimestre se registra una caída del 0,7% en ese número.

Según este estudio realizado por IBGE, esa caída en la tasa de desempleo se dio justamente por el aumento de la informalidad que mencionábamos antes: "hay más personas en negro y por cuenta propia, que no tiene garantías laborales[17]", afirmó CilmarAzeredo, coordinador de Trabajo y Rendimiento del IBGE.

Quedo en los datos oficiales, ante el conocimiento público, que la batalla por el empleo digno se hace cuenta arriba en el país carioca. El trabajo en blanco bajó 0,2% del primero al segundo trimestre, involucrando a 33,3 millones de trabajadores. Es alarmante el crecimiento casi exponencial del trabajo en negro. Creció 4,3%, alcanzando a 10,6 millones de personas. Si el desempleo bajó 0,7% en tres meses, la informalidad creció mucho. El diario O Globo publicó una nota en la que sus fuentes en el ejecutivo brasileño afirman que están en estudio nuevos aumentos de impuestos e incluso una confiscación de parte del salario de los empleados públicos subiendo la contribución obligatoria al sistema previsional.

Según el informe se podía prever que el gobierno iba a poner en práctica un aumento de contribución al sistema previsional de los empleados públicos 11% al 14%, replicando en

[17] La Izquierda Diario (2017). *Desempleo, más informalidad y cargas al salario del trabajador en Brasil*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.laizquierdadiario.com/Desempleo-mas-informalidad-y-cargas-al-salario-del-trabajador-en-Brasil

escala federal parte de las medidas consideradas anti-obreras, aplicadas en Rio de Janeiro popularmente conocidas como “paquete de maldades carioca”.A estas medidas de recortes del gasto público que fueron tan drásticas, se le suman decretos y proyectos de ley para aplicar otros aumentos impositivos sobre el consumo, como el aplicado recientemente al precio de los combustibles. Estos impuestos sobre el consumo estrangulan la economía básica de los trabajadores dejando nuevamente a los empresarios lejos de cualquier zona de riesgo, que proporcionalmente a su ingreso tienen una menor parte de sus ganancias gastadas en mercaderías para la satisfacción de necesidades higiénicas más básicas e inmediatas. Como toda reforma laboral tiene el sustento que lo acompaña de una Ley sancionada por el Congreso. Esta tuvo un impacto y presencia importante en la agenda pública los últimos meses. Los principales puntos son:

a) Todo acuerdo de hecho entre el empleador y el empleado tendrá prevalencia fundamental más allá de lo definido por Ley;

b) Dependiendo las circunstancias, se restringe el acceso a la justicia laboral y a la posibilidad de establecer litigios laborales;

c) Se reduce en 2/3 el adicional a ser pago por la reducción del tiempo de almuerzo y descanso;

d) Se puede aumentar la jornada laboral aún sin haber acuerdo previo;

e) Se restringe las condiciones para la elección de los representantes en las empresas.

Es alarmante como los sindicatos se corrompieron y no se pusieron firmes para defender los derechos conquistados por los trabajadores durante décadas. La reivindicación de la explotación laboral y del trabajo indigno se fortaleció con la reforma laboral. La enmienda constitucional que restringe el aumento del gasto público por cinco mandatos presidenciales es, evidentemente, no sólo un retroceso en materia de protección social sino que debe ser comprendida como un giro en la juridicidad construida durante los gobiernos del "Partido dos Trabalhadores" conquistados en las mayores efervescencia de las luchas sindicales[18].Las consecuencias que tendrán en Brasil serán graves ya que ahora con la base jurídica comienzo a regir la clase social que será beneficiada será la capitalista, ya que todo el nuevo régimen claramente fue diseñado en función a un nuevo ciclo de acumulación del capital para los estratos sociales que más tienen, en otra dirección al que se verificó en los últimos años en la región que podría tener más posibilidades de tener trabajo digno, en blanco, con vacaciones, descanso, licencia, seguro de vida. Lamentablemente el trabajador brasileño perdió desde todos los francos. Ahora la única alternativa es ingresar a un trabajo en el cual puede ser despedido en cualquier momento, sin posibilidades de iniciar acciones legales contra el amo que lo explota.

Estados Unidos

Por último tenemos al país del norte. Tierra donde históricamente podría hacerse realidad el "sueño americano" cuya constitución fue desde la base más primitiva por colonias inglesas que arribaron con el sueño de expandir su territorio acotado y propagar el evangelio protestante. Forjaron en calidad intelectual basamentos de la emancipación de Europa y declararon su independencia. El idioma predominante es el inglés ya que las lenguas de las

[18] La Izquierda Diario (2017). *Desempleo, más informalidad y cargas al salario del trabajador en Brasil*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.laizquierdadiario.com/Desempleo-mas-informalidad-y-cargas-al-salario-del-trabajador-en-Brasil

que hay registros históricos es de los indios pieles rojas, originarios del suelo americano. A medida que fueron pasando los años los estados fueron delimitándose y la población fue llegando a través de migraciones en épocas de la guerra. Estados Unidos se convirtió en la salvación.

Los italianos, judíos, chinos, árabes, hindúes, africanos (que también su llegada a América fue por esclavitud) encontraron gran espacio para que crezcan sus sueños de prosperidad y libertad. "Godblessamerica" (Dios bendiga América) y "In godwe trust" (en Dios confiamos) reza la leyenda que radica en el billete del dólar, Cristo como estandarte y soberano de la moneda que tiene más valor en el planeta entero después del Euro. Pero se considera al dólar como moneda de cambio universal. Es como la moneda patrón en la cual se mide, compara, analizan los valores de cualquier tipo de producto o comoditie del mercado a nivel mundial. Dicho esto, en la actualidad el frondoso territorio de 9,8 millones km² y más de 327,2 millones de habitantes, tiene como presidente a Donald Trump, quien en su pasado fue un empresario mediático, que participo de reality shows, presento quiebra, tuvo romances y escándalos que le fueron de tarjeta de presentación al mundo entero. Este hombre que gobierna con éxito los Estado Unidos, tomo medidas extremadamente polémicas con respecto a la migración, puntualmente de mexicanos En su agenda nacional, en la que reducir la inmigración es una prioridad, Trump se ha convertido en el único líder que se enfrenta al estatus quo. Pero a pesar de ser odiado, considerado estadísticamente un ser repulsivo, objeto de memes, burlas cibernéticas de todo tipo, sus políticas resultaron favorables "con Trump se puede esperar lo inesperado[19]"

[19] Revista Total News (2019). *2019, el mundo según Trump*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://www.totalnews.com.ar/index.php/internacionales/103628-2019-el-mundo-segun-trump

Brian Katulis, miembro del Center for American Progress, con una óptica izquierdista, calificó la política exterior como el "tema durmiente" de las futuras elecciones, pero dijo no extrañarle que Trump encuentre una manera de ponerlo en el tapete. "Esta es una presidencia de reality show. Aunque no haya conseguido grandes logros, él afirmará que sí" lo hizo, dijo. "Utilizará a otros países y sus líderes para apuntalar su campaña de reelección". Argumento fuerte que desnuda la jugada superficial que está haciendo el presidente.

NileGardiner, un ex consejero de la primera ministra británica Margaret Thatcher y hoy experto del centro de estudios conservador HeritageFoundation en Washington, afirmó que Trump ha logrado éxitos "significativos".

"Hemos visto que se le arrebató un 99% de territorio al grupo ISIS en Irak y en Siria. Todavía queda trabajo por hacer, pero éste es un enorme logro[20]", dijo.

Estas opiniones que siguen abalando a Trump nos llevan a considerar que sus jugadas maestras fue insertarse en la cumbre de la OTAN, salir del acuerdo climático de Paris, del pacto nuclear de Irán y aliarse con el primer ministro de Israel. Esto y sumado a ser indiferente al juicio político que se está realizando en su contra ya que tuvo una importante victoria legislativa al lograr que la Cámara de Representantes -controlada por la oposición demócrata- votara abrumadoramente a favor del acuerdo comercial T-MEC con México y Canadá, que sustituye al Tratado de Libre Comercio de América del Norte que estaba vigente desde 1994 y que Trump descalificó. El T-MEC logró un raro consenso entre el presidente y los demócratas, que generalmente se oponen a los acuerdos de libre comercio, con medidas, por ejemplo, que elevan los estándares laborales en México.

[20] Revista Total News (2019). *2019, el mundo según Trump*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://www.totalnews.com.ar/index.php/internacionales/103628-2019-el-mundo-segun-trump

Katulis dijo que el presidente ha machacado que "los extranjeros se han estado aprovechando de Estados Unidos" ya que los mismos arriban al país en busca del sueño americano. La consagrada tierra de la abundancia es la que menos protección legal tiene. En su sistema económico funciona ya que lo hace uno de los más competitivos del planeta a la par de China. Está acercándose de a poco al pleno empleo ya que el desempleo del 3,8 al 3,6 %. El salario medio tuvo un aumento de seis centavos de dólar la hora llegando a los 27,77 dólares escalando así a un sueldo promedio mensual de 5000 dólares. Se dice que la suba de los salarios se debe surge de la oferta y la demanda y del crecimiento casi sistemático que está teniendo el país del norte. La Ley de empleo justo regula un salario mínimo y las horas extras a todos los empleados que trabajen más de 40 horas semanales y un mínimo de dos horas por día.

Los casos de discriminación laboral en estados unidos están sujetos a la jurisdicción de comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo (CIOE) Los casos de ley laboral son atendidos en cortes estatales o federales. A diferencia de los juicios laborales que conocemos, a veces largos, eternos, en Estados Unidos son breves, sumarísimo, no se extienden más allá de seis meses.

La ley que rige en Estados Unidos es la del "commonlaw" es decir "empleo a voluntad", típico del trabajo anglosajón. Esto quiere decir que cuando hay una relación laboral cualquiera de las dos partes, sea el empleador o el empleado puede cortar el vínculo en cualquier momento sin motivo alguno y sin la obligación de cumplir con ningún tipo de indemnización lo cual hace reserva de un costo altísimo en gasto público en materia del uso de la justicia, libre de multas, cuota sindical, ni antigüedad.

Entonces que puede alegar un empleador cuando quiere despedir a alguien, bueno, se puede despedir por falta de productividad, causas objetivas como la falta de adaptación al

manejo de algún sistema operativo, problemas con el idioma o con el uso de nuevas tecnologías que tal vez son elementales para la empresa contratante, se tiende a dictaminar que el empleado fracaso en algún área específica por lo tanto no es útil conservarlo como empleado, por ende en Estados Unidos por cualquiera de estos motivos no justifica una indemnización. Cuando una persona se queda sin trabajo le corresponde un seguro de desempleo que es un 8% de la remuneración que percibía con un plus que es capacitación en alguna área que profesionalice al desempleado, sea cursos, estudios o algún tipo de asesoría que le proporcione ayuda para reincorporarse al mercado laboral o recuperar su antiguo trabajo para el cual no estaba capacitado.

Análisis marginal del Derecho laboral entre dichos países

Siendo expuesto el panorama respectivamente de los distintos países de América del Sur, Chile, Uruguay, Brasil, en contraposición al país de América del Norte estados Unidos de América llegamos a la siguiente base comparativa basándonos en la economía actual que está atravesando cada uno de ellos, por consecuente, la calidad del trabajo digno. Como se describió a lo largodel capítulo, países que tienen una legislación laboral en la que se detalla a la perfección el contrato de trabajo, en el cual se contemplan todas y cada una de las necesidades del trabajador, ampliando con esmero cada uno de sus derechos, adaptándose a cualquier tipo de situación en la que el mismo atraviese. El caso de Chile, en la práctica por fuera de lo escrito en la ley, un país en el cual durante muchos años hubo silencio, nunca se escuchó había problemas económicos, pero este año todos contra Pineda. Explotó la verdadera situación que estaba atravesando el pueblo chileno que tuvo que salir a la calle para luchar por el cumplimiento de sus derechos intentando visibilizar y recuperar la educación, la economía, poniéndole fin al gobierno neoliberal.

Esta misma protesta fue reprimida con fuerza Armada como los “carabineros” que por orden de la inteligencia del gobierno dispararon a los ojos de los manifestantes que “alteraban” como ellos decían, el orden público, dejándolos ciegos de un ojo. Lasmacabras fotoscircularon por todos los medios en las cuales se apreciaba que las fosas oculares estaban vacías debido a los impactos de los proyectiles qué los militares lanzaron a las personas.

Uruguay un país tan pequeño con tan poca población también demostró tener estricto ordenamiento jurídico que legisla el trabajo digno, pero el desempleo es muy alto, muchos uruguayos terminan mayormente en Brasil o en Argentina, buscando recursos ya que la deuda que contrajo con el Fondo Monetario Internacional es altísima y los ajustes que las negociaciones con el mismo impactan directamente en el mercado laboral de los charrúas.

Las normativas en Uruguay son rígidas e inflexibles, pero a pesar de que haya leyes en un aparato jurídico exigente que está pendiente de su cumplimiento no basta asegurar el empleo, lo cual quiere decir el trabajo digno existe en Uruguay pero no hay trabajo.En Brasil tenemos descripto en este capítulo, que es el país más grande que hemos analizado,pero este año, con la presidencia de Bolsonaro, se derogó la ley que aprobó la reforma laboral en la cual echa por tierra la lucha de los trabajadores junto con todos los derechos que habían conquistado ya que a partir de este año el beneficio será para los empresarios que se esconden detrás de sociedad anónimas, contratando gente y dejándolas sin empleo cuando gusten, lo cual genero una fuente de trabajo indigno y fomentó el aumento de trabajo en negro, de tipo informal, no registrado.

Si bien la idea principal de terminar los abusos ha bajado junto con el exceso de intervención del aparato judicial, podría decirse que esto fomentóel trabajo irregular, pero

no sabemos si la delincuencia disminuyó, ya que no hay datos oficiales que lo afirmen, pero, todavía queda tiempo para que circule la aplicación de esta reforma que está vigente en plaza como para poder dar una opinión de si la reforma aplica favorable o desfavorablemente.

Para finalizar esta comparación tenemos el último país analizado que fue Estados Unidos, a pesar de las críticas, de los prejuicios, de las medidas extremadamente polémicas del presidente Donald Trump, sigue siendo la tierra de las oportunidades que presenta el mayor flujo económico en toda América, a esto siempre ayudó que haya sido también la cuna del capitalismo dado que genera un mayor consumo, y consecuentemente, mayor mano de obra.A pesar de que los trabajadores no tienen derechos -lo cual deja realmente despojado de algún tipo de garantías- al postularse a un trabajo que, de antemano sabe que no puede iniciar ningún tipo acción legal, maliciosa, malversada, porque no tiene ninguna herramienta normativa para poder sustentar cualquier acto.

La ley ampara al que da trabajo y no al que va a buscarlo, esto también continúa con la línea de la política de Estado, lo cual tácitamente fomenta la cultura del trabajo -para bien y mal-, ya que la persona se postula para trabajar y no sacar provecho de las abundantes generosidades de las leyes laborales como sucede en otros países como el nuestro, Argentina.De todos modos, el derecho existe para poner orden, paz y devolverle al hombre la dignidad.

Nunca podemos alejarnos de este concepto ya que es la piedra angular para el orden que queremos establecer a través de las excelentísimas normativas que estudiamos, por lo tanto, es menester hacer una revisión del uso que se da los instrumentos legales que tenemos, ya que éstos, pueden ser beneficiosos como es el caso del aguinaldo, indemnizaciones,

aseguradora de riesgo del trabajo, jubilación, entre tantos derechos que conquistaron los trabajadores luego de luchas de años, para ser escuchados por los letrados y el poder político y que -esperemos- no se vuelvan a vulnerar.

La problemática de los países subdesarrollados es que este sistema legal del trabajo digno, se ha convertido en una industria de los juicios laborales, que le da trabajo a los mediadores, abogados, procuradores, entre otros intermediarios que gestionan los trámites que conllevan a "arreglos" o juicios que van a radicarse en los tribunales de trabajo como de provincia, lo cual genera un desgaste público en materia de justicia con un presupuesto altísimo, el cual podría amortizarse si se pusiera en práctica sumarísimos como lo hacen en los Estados Unidos, aunque la realidad indica que muchas veces quien se ve más vulnerado y vuelto a caer en una situación de aún más vulnerabilidad y desamparo legal es el trabajador.

Desde esta parte vamos a la conclusión en que los países que más pueden tener otra regulación debido a la productividad y la cultura difieren mucho de los países latinoamericanos desde su estructura y desde las más altas esferas del poder, lo que irá puntualmente hablando a denotar una nueva realidad según contextos, respectivamente. Ello implica que el trabajo digno habrá de diferir según sea el caso en función contextual, por los ya citados elementos propios culturalmente.

Del ya citado aspecto se deduce respectivamente hablando, un cambio en cuanto a cómo interpretar el citado elemento y las temáticas del mismo según culturas, deseos del usuario y práctica acontecidas en base a tales sucesos: se podrá deducir que el concepto, si se quiere, tiende a depender de los modos de adaptarse a la realidad.

7. Capítulo V. Trabajo Digno

El trabajo digno representa la posibilidad que tienen las personas durante su vida a tener la oportunidad de acceder a un empleo rendidor, útil, rentable que genere un ingreso proporcional al trabajo, la tranquilidad y seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para aquellos que tienen una familia que mantener.El trabajo digno provee de mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. El dinero ganado provee grados de libertad para que los individuos sean dueños de su vida, tengan voz y voto para tomar decisiones en su vida diaria. Cuanto más digno y mejor remunerado sea el empleo, mayores accesorios engalanan la calidad de vida, a hacen más segura, divertida y confortable.Lo ideal, es que el trabajo digno sea accesible a todos de manera universal sin discriminar sexos, raza, religión, o clases sociales, tanto para hombres, mujeres, homosexuales y transexuales.

Poderes normativos del trabajo digno

Luego de la revolución industrial, las economías europeas, empujadas por el cambio tecnológico, experimentaron una profunda reestructuración. La globalización de manera conjunta con la sociedad, más las tecnologías de la información, aceleraron la tercerización de la economía. Ello desencadenó una resignificación de la industria a los servicios.

Las máquinas, el trabajo en serie, entre otras cosas, reemplazaron la presencia del ser humano dentro del campo laboral, de todos modos, con lo que venimos hablando a lo largo de este trabajo solo el tiempo lo podrá juzgar[21] si la tecnología reemplazó la mano de obra

[21]De Buen Lozano, 1976 Pag. 593

trabajadora. Lo que sí podemos decir es que resulta necesario adquirir nuevas habilidades para tener un lugar en el mercado laboral, dado que así nos resaltaremos del resto.

Pasamos de la sociedad del trabajo a la sociedad del riesgo, donde se afianza lo precario, lo individual e impreciso. La diferencia entre sociedad industrial y del riesgo radica en que hemos cambiado la lógica de producción y distribución de riqueza, por la lógica de producción y distribución de riesgo, considerado este último como el conjunto amenazas futuras que depende de las decisiones tomadas a cada momento presente. Decisiones que son cada vez son más difíciles, más complejas y requieren más reflexión, información especializada y a menudo apoyo profesional[22]. (Beck, 2007)

El trabajador que antes se integraba socialmente por su profesión, clase y capacidad de consumo, se ve ahora liberado, pero a la vez obligado a elegir todo, a construir su propia biografía en una especie de máquina que ensambla su personalidad, educación e historia de vida.Esta especie de maquina ensamblada, tiene como obligación ser casi perfecto, responsable, autodidacta, con experiencia en casi todo.Esto le permite sobrevivir a diferentes situaciones laborales, entre las que figuran transiciones entre empleo y desempleo, diferentes empresas, ocupaciones, tipos de contrato, trabajo remunerado regido radicalmente por las garantías de políticas del estado de bienestar y por supuesto las políticas de empleo, con la correspondiente ley de contrato y condiciones de trabajo que acompañarán al trabajador durante toda la etapa donde este inmerso en la población económicamente activa.

[22]Beck, Ulrich (2007). Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós

Aplicación de la norma en el Derecho del trabajo

Será aplicada la ley durante toda la relación laboral, especialmente ante toda situación contraria al trabajo digno. La Norma entra en vigor ante:

a) El trabajo forzoso (esclavitud)

b) El trabajo infantil

c) La economía informal

d) El acoso laboral

e) Impedir o dificultar la sindicación de los trabajadores o la actuación de los sindicatos

f) La ausencia de contratos laborales escritos

g) Los contratos laborales incomprensibles, redactados en un idioma que el trabajador no habla o que remitan a tribunales fuera del alcance del trabajador

h) Embarazo

La explotación laboral en todas sus formas:

a) No respetar los períodos de descanso estipulados

b) Tener un contrato para realizar unas tareas y realmente hacer otras de rango superior

c) Hacer trabajar a tiempo completo a quien está contratado a tiempo parcial

d) Condiciones laborales insalubres

e) Tener contratados como trabajadores autónomos a quienes en realidad son asalariados7

f) Impago del salario o de las horas extra, o retraso en su abono

g) Encadenar contratos temporales para un puesto de trabajo que realmente es fijo.

A través de los procesos judiciales donde se aplique los ítems del trabajo digno se propagará a todas voces el trabajo decente promulgando una legislación laboral que prohíba las prácticas contrarias al trabajo decente haciéndolas cumplir mediante inspecciones y sanciones suficientemente frecuentes y extendidas y de suficiente poder coercitivo. Habilitando las vías necesarias para recibir denuncias anónimas de trabajadores y comprobarlas mediante dichas inspecciones. De esta forma se defender legalmente el trabajo digno.

7.3 Flexibilidad

Se trata de una maniobra pseudo especulativa para poder disminuir la regulación del mercado laboral. Dicho de otra forma, la flexibilidad laboral o desregulación del mercado de trabajo, hace referencia eliminación de las regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas. La misma está relacionada con las medidas de regulación del mercado laboral en lo referente a la plena libertad de contratación y al casi invisible contrato de trabajo.

Es para desarticular los mecanismos logrados por las luchas sindicales en el siglo XX, esperando con ello mantener el directamente proporcional crecimiento de todo el sector privado.Los partidarios de las políticas neoliberales y de libre mercado son los que fomentan la flexibilidad laboral, como países como Estados Unidos. Esto permite mayores oportunidades a las macroempresas y a las personas argumentando que en el mundo

globalizado donde las dinámicas son más rígidas y las legislaciones más demandadas, complejas resultarían impedimentos a ser superados en pos de mayor libertad para la población económicamente activa.

Vale la pena destacar los conceptos de diversos economistas heterodoxos como el premio Nobel Joseph Stiglitz o el economista institucionalista Ha-Joon Chang que en su momento han criticado el término que califican como eufemismo para "inseguridad o mutabilidad del puesto de trabajo", y niegan que en todos los casos tenga el efecto positivo que le atribuyen los partidarios de la flexibilidad.

8. Capítulo VI. Problemáticas del Derecho laboral digno

A continuación, se expondrá de manera práctica el concepto de trabajo indigno, que lo compone y la forma de abordarlo con fallo donde intervino la ley a favor del trabajador.

Incumplimiento de la labor digno

Un trabajo es indigno cuando:

1) La actividad que se realiza es ilegal en ese país.

2) Se utiliza mano de obra de niños.

3) Se explota a los trabajadores con una jornada exhaustiva y un salario miserable.

4) Cuando se violan los principios de ética y derechos humanos más elementales en el desarrollo del trabajo.

Al respecto, es necesario mencionar los Tratados Internacionales incorporados a nuestra Constitución Nacional en virtud del Artículo 75 inc. 22:

- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- Convención sobre toda forma de Discriminación Racial (Organización de las Naciones Unidas, 1965)

- Convención sobre toda forma de Discriminación contra la Mujer (Organización de las Naciones Unidas, 1979)

- Convención sobre los Derechos del Niño (Nueva York, 1989)

Dichas normas supralegales son las más reconocidas e importantes en materia laboral, dado que hacen a la dignidad y a los derechos personalísimos de cada individuo, y al tener igual jerarquía que la Constitución Nacional, su importancia y aplicación es más importante que cualquier fuente inferior, incluso la Ley de Contrato de Trabajo y fallos de tribunales inferiores deben adecuarse a las mismas.

Utilizaremos el siguiente fallo para la descripción orgánica de la aplicación del derecho ante el incumplimiento del trabajo digno en los autos caratulados "ORELLANACONDO, Olga y otros s/recurso de casación[23]".

Reg. Nro. 1308/15.4//la ciudad de Buenos Aires, a los 7 (siete) días del mes de julio del año dos mil quince, se reúne la Sala IV de la Cámara Federal de Casación Penal integrada por el doctor Mariano Hernán Borinsky como Presidente y los doctores Juan Carlos Gemignaniy Gustavo M.Hornos como Vocales, asistidos por el Secretario actuante, a los efectos de resolver el recurso de casación de fs. 2233/2237 vta., caratulada: "ORELLANACONDO, Olga y otros s/recurso de casación" de la que RESULTA: I. Que la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional Federal de esta ciudad, mediante la sentencia del 11 de febrero de 2014 (fs. 1320/1321 vta.), resolvió confirmar la resolución obrante a fs. 1283/1288, en cuanto dispuso los sobreseimientos de Olga Orellana Condo, Edwin Marcos Carabajal Cañasto, HumbertoOrellana, JuanVenedicto Orellana Conde, Pablo Arce, Vanesa Raquel Pacheco Calizaya y Myoung Lee (art. 336, inc. 2º, del C.P.P.N.). II. Que contra dicha sentencia, la doctora Eugenia Anzorreguy de Silva, en su carácter de Fiscal General Adjunta ante la citada Cámara (en adelante, "C.N.A.C.C.F."), interpuso recurso de casación (fs.2233/2237 vta.), el cual fue concedido por el "a quo" (fs. 2241/vta.) y mantenido en esta instancia por el Fiscal General ante esta Cámara (en adelante, "C.F.C.P."), doctor Raúl Omar Pleé (fs. 2284 y 2286). III. Que el Ministerio Público Fiscal encauzó su recurso, con invocación de los dos supuestos previstos en

[23]Defensoría del pueblo. "ORELLANACONDO, Olga y otros s/recurso de casación". Año 2015. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.defensoria.org.ar/orellana-condo-olga-y-otros-srecurso-de-casacion/

el art. 456 del C.P.P.N. La impugnante centró su crítica en dos ejes argumentales. Por un lado, adujo que la resolución recurrida viola los principios contenidos en los arts. 123 y 404, inc. 2º, del C.P.P.N., en cuanto exigen que las sentencias sean fundadas y constituyan una derivación razonada del derecho vigente, con relación a las circunstancias comprobadas de la causa, violando así la garantía de la defensa enjuicio, que también ampara al Ministerio Público (art. 120 de la C.N.). Acotó que dicha circunstancia con figura un supuesto de nulidad absoluta. Al respecto, la impugnante señaló que, en los tres talleres investigados en autos, los trabajadores mantenían una relación llena de irregularidades, tales como la ausencia de cargas sociales, seguro contra riesgos - situación que ubica a la relación laboral en el "mercado negro de trabajo",en condiciones indignas de trabajo y reducidos a una situación de servidumbre por parte de los imputados(cfr. art. 140 del C.P.).Por otro lado, alegó que el "a quo" omitió el estudio de la infracción al art. 117 de la Ley 25.871(Ley de Migraciones), lo que comporta un vicio "in iudicando". Desde dicha perspectiva, explicó que se acreditó la existencia de tres talleres textiles en evidente infracción a la legislación municipal y de las condiciones a las que eran sometidos quienes cumplían tareas laborales ("mercado negro de trabajo", por ausencia de cargas sociales y de seguros). Señaló que el delito del citado art. 117 se ve configurado teniendo en cuenta los informes elaborados por la Dirección Nacional de Migraciones donde se advierte la situación irregular de varios de los trabajadores; todo lo cual permite afirmar que la ilegalidad de los inmigrantes era parte indispensable de la conformación comercial. Por otra parte, la recurrente manifestó que el "a quo" nada dijo acerca de la intimación cursada a las distintas defensas de los imputados para que aporten datos de los trabajadores encontrados al momento de ser allanados los talleres textiles, es decir que de prosperar la postura del sentenciante, no sólo quedarían impunes sino que además podrían continuar utilizando su misma plantilla de trabajadores ilegales, al no contar

la presente con datos de los mismos. Como corolario de lo antes reseñado, sostuvo que la resolución cuestionada, por un lado, incurren un erróneo análisis de la prueba regularmente incorporada a la causa y, por otro lado, que interpreta erróneamente el art. 117 de la Ley 25.871e incumple con las previsiones de los arts. 123 y 404del C.P.P.N. para su dictado. Finalmente, hizo reserva del caso federal. IV. Que durante el término de oficina previsto por los arts. 465, cuarto párrafo y 466 del Código Penal de la Nación, se presentó la doctora Laura Beatriz Pollastri, ejerciendo la defensa técnica Humberto Orellana, quien solicitó el rechazo del recurso de casación del Ministerio Público Fiscal, con fundamento en que se pretende la revisión de cuestiones de hecho y prueba a partir de una mera discrepancia con el modo en que fue resuelta la cuestión debatida. Hizo reserva del caso federal para el hipotético caso de que esta C.F.C.P. resuelva en sentido opuesto al propuesto por esa parte (fs.2291/2293). V. Que superada la etapa prevista por los arts. 465 –último párrafo- y 468 del C.P.P.N., de lo que se dejó constancia en autos (cfr. fs. 2299), quedaron las actuaciones en estado de ser resueltas. Realizado el sorteo de ley para que los señores jueces emitansu voto, resultó el siguiente orden sucesivo: doctores Mariano Hernán Borinsky, Gustavo M. Hornos y Juan Carlos Gemignani. El señor juez doctor Mariano Hernán Borinsky dijo:

I. El abordaje del caso en examen torna pertinente efectuar una reseña de las circunstancias procesales relevantes; enparticular, de las distintas intervenciones que tuvieron la magistrada de primera instancia y el “a quo”, en torno a la definición de la situación procesal de los imputados en autos. Dicho marco contextual resulta de trascendencia para el estudio del cuestionamiento formulado por el Ministerio Público Fiscal al sobreseimiento confirmado por los sentenciantes degrado. Las presentes actuaciones se iniciaron el 16de marzo de 2012, con motivo de la denuncia formulada por un testigo de identidad reservada (arts. 6, inc...‘i’, y 8 de la Ley 26.364),

quien, en lo sustancial, habría dado cuenta a personal de la Policía Federal Argentina de haber trabajado con cama adentro, como costurero en un taller textil, durante extensas jornadas laborales (de 7:00 a 24:00 hs.), sin días francos, junto con otras once (11) personas en idénticas circunstancias, quienes producirían un total de tres mil (3.000) pantalones de jeans, con indicación del nombre de la marca comercial y los datos de los locales donde se venderían. El denunciante también habría manifestado las llaves de la puerta de acceso al lugar solo las tenían los dueños, "Edwin y Olga". Y, finalmente, que lo empleados de origenboliviano viajaban al país en micros contratados por los referidos dueños, quienes los iban a buscar a la estación de Liniers al momento de su arribo. A partir de dicha denuncia, se desplegaron tareas de inteligencia para constatar su contenido y, en función de los hallazgos obtenidos, se realizaron allanamientos a tres talleres textiles (Chivilcoy 585, Campana 712 y Morón 2860), un local comercial (Bogotá 3232) y dos viviendas particulares (Morón2858 y Bacacay 2610), todos situados en el ámbito de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Oportunamente, se indagó a los imputados y, al momento de resolver su situación procesal, con fecha 10 de septiembre de 2012, la jueza de primera instancia a cargo del Juzgado en lo Criminal y Correccional Federal Nº 1, doctora María Servini de Cubría, resolvió decretar el procesamiento con embargo respecto de Olga Orellana Condo, Edwin Marcos Carbajal Cañasto, Humberto Orellana, Juan Venedicto Orellana Conde, Pablo Arce, Vanesa Raquel Pacheco Caliza y Lee MyoungHee, todos como autores 'primafacie' responsables del delito previsto en el art.140 del C.P., en concurso ideal con el del art. 117de la Ley 25.871 (art. 306 del C.P.P.N., cfr. fs.1057/1084 vta.).Para así decidir, tuvo por acreditado quien el domicilio de Chivilcoy 585 de esta ciudad funcionaba un taller textil en el que, en condiciones indignas, personas de diversos sexos y edades prestaban funciones laborales, y algunas de las cuales, a su vez, también vivían allí. Asimismo tuvo por probado -con el grado de certeza

exigido en esta etapa procesal- que tanto Olga Orellana Condo como Edwin Marcos Carvajal Cañasto, se encontraban a cargo del taller textil en el más amplio sentido de dominio, tanto en lo referente a la recepción y/o selección de los trabajadores, la organización horaria, los pagos ofrecidos y efectuados, el horario de descanso y almuerzo, como así también las posibilidades de egreso del inmueble. Señaló que, de las actas que dan cuenta del allanamiento practicado sobre el aludido domicilio (fs. 210/224), surgeque había diez (10) personasmayores de edad, máquinas de coser, cantidades de tela, prendas en confección, colchones, camas de una y dos plazas y una heladera de uso común. Por otro lado, tuvo en cuenta que en aquéllas se dejó constancia del estado precario de las instalaciones en general, lo cual encuentra respaldo en el acta de registro labrada en el lugar, en las vistas fotográficas y en el informe de las profesionales de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a las Víctimas de Delito de Trata de Personas, como así también en las distintas declaraciones testimoniales recibidas en autos, de todo lo cual, concluyó la magistrada de primera instancia, se pudo extraer que las estaban sujetas a prolongadas jornadas laborales -de más de trece (13) horas-, que no tenían aportes previsionales, tampoco sistema de salud prepago o algún tipo de cobertura emergente en este sentido, y bajos salarios. Asimismo, la jueza precisó que el vínculo de los imputados Olga Orellana Condo y Edwin Marcos Carvajal Cañasto surge, en primer lugar de la denuncia (donde se los identificó como los dueños del lugar), además, al momento del allanamiento estaban a cargo del taller, el contrato de locación del inmueble secuestrado en dicha ocasión estaba a nombre de dichos imputados, el inicio del trámite de la habilitación del local estaba a nombre del mencionado Carvajal Cañasto, según lo informado por el Gobierno de la Ciudad (fs. 851). Finalmente, las personas que estaban en el taller al momento de la diligencia de registro, los identificaron como los dueños del taller en sus respectivas declaraciones testimoniales. Por otra parte, la magistrada tuvo por

acreditado que en el taller de la calle Cvhivilcoy585 había personas extranjeras, en situación migratoria irregular, ya que de nueve (9) personas que se encontraban trabajando en el lugar, seis (6) estaban bajo dicha situación migratoria, conforme lo informado por la Dirección Nacional de Migraciones (fs. 214 y 573/574). Y, sobre la base, de las pruebas antes reseñadas, afirmóque OlgaOrellana Condo y Edwin Marcos Carvajal Cañasto habían facilitado lapermanencia de extranjeros en el territorio nacional con el fin de obtener un beneficio económico, que consistía en aprovecharse de su mano de obra en las condiciones señaladas. Acotó que ambas maniobras delictivas se encuentran íntimamente vinculadas, ya que es justamente la carencia de residencia regular de las víctimas y su consecuente imposibilidad de recurrir a las instituciones correspondientes para efectuar los reclamos pertinentes, de los que se habrían valido ambos imputados para mantenerlos en las condiciones de explotación antes descriptas. Asimismo, destacó que el vínculo familiar de los imputados torna de imposible desconocimiento las conductas atribuidas a cada uno de ellos y, a la luz de las probanzas enunciadas y valoradas, también la connivencia para su comisión. Olga Orellana Condo, Juan Venedicto Orellana Condo y Humberto Orellana son hermanos, todos hijos de Florencia Condo Argollo. Edwin Marcos Carvajal Cañasto es marido de Olga Orellana Condo y Vanesa Raquel Pacheco Calizaya es la mujer de Juan Venedicto Orellana Conde. Para respaldar la imputación, puntualizó que, además de la relación familiar, el vínculo laboral y la organización y distribución de las tareas con conocimiento y voluntad de las condiciones bajo las cuales las víctimas de los delitos realizaban la labor que redundaba en provecho de los imputados, quedan más confirmados a poco que se advierta que los vehículos vistos realizando el traslado de las prendas confeccionadas en los talleres (dominios colocados IZQ 597 Y JVB 753), se encontraban registrados a nombre de Humberto Orellanay tanto Edwin Carvajal Cañasto como Juan Orellana estaban autorizados para el manejo de uno de los

dosrodados. Con relación al taller de la calle Morón2860 de esta Ciudad, la jueza de primera instancia tuvo por probado que allí funcionaba un taller textil en el que, bajo similares condiciones indignas por vulneración de normas relativas a lasalubridad y seguridad de las personas, se desempeñaban laboralmente también trabajadores de diversas edades. Asimismo, tuvo por acreditado -con el grado de certeza propio de esta etapa procesal- que tanto Juan Venedicto Orellana Conde y Vanesa Raquel Pacheco Calizaya se encontraban a cargo del taller textil. En dicho sentido, tuvo en cuenta lo consignado en las actas del allanamiento practicado en el lugar (fs. 257/286). Puntualmente, se refirió a que dan cuenta de que en la oportunidad del registro se encontraban allí cuatro (4) personas mayores de edad, máquinas de corte, cantidades de tela y prendasen confección. Por otro lado, se dejó constancia del estado precario de las instalaciones en general, lo cual surge del acta de allanamiento practicado en el lugar, de las vistas fotográficas, del informe de las profesionales de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a las Víctimas de Delito de Trata de Personas, como así también de las distintas declaraciones testimoniales recibidas en autos, de cuánto puede darse por acreditado que las personas que allí trabajaban estaban sujetas a prolongadas jornadas laborales; y que como en el resto de los casos, tampoco tenían aportes jubilatorios ni obra social, percibiendo bajos salarios. La jueza precisó que el vínculo de los imputados Juan Venedicto Orellana Conde y Vanesa Raquel Pacheco Calizaya con el taller en cuestión, surge en primer lugar de que en el momento del allanamiento se secuestró distinta documentación a nombre de uno y de otro, y de los informes del Gobierno de la Ciudad, del que surge que el inicio del expediente de habilitación estaba a nombre de Juan Venedicto Orellana Conde (fs. 851). Asimismo, tuvo en cuenta que las personas que se encontraban en el taller al tiempo del allanamiento declararon que los dueños del taller eran los antes nombrados (algunos aludieron al “Sr. Juan” y otros a la “Sra. Vanesa”). De las tareas de

inteligencia se desprende que los moradores de la finca ubicada en Morón 2858‘mantendrían algún tipo de relación’ con el domicilio situado a la altura del 2860; siendo que también al momento propio del allanamiento sobre Morón 2860 se estableció que había una puerta de conexión con el inmueble de la calle Morón 2858. A su vez, los trabajadores reconocieron a ambos como la pareja que estaba a cargo del taller y refirieron que había un local comercial a la calle. Además, la jueza señaló que las constancias de autos dan cuenta de que tal local se trata del situado en la calle Bogotá 3232, donde se comercializaban las prendas producidas de la labor efectuada en los talleres bajo las condiciones antes enunciadas y comprobadas. Respecto del local de la calle Bogotá 3232de esta Ciudad, se tuvo por acreditado que Vanesa Raquel Pacheco Calizaya era la propietaria y que allí se comercializaban prendas de vestir cuya marca es ‘Bendito’s Jeans’. Que tanto en el taller de la calle Chivilcoy 585 como en el allanamiento de la calle Morón 2860 -ambos de C.A.B.A.-, se encontraron prendas en confección de la marca de mención, lo que de alguna forma prueba que las prendas eran realizadas en los talleres en cuestión por los trabajadores de ambos, con permanencia ilegal fomentada por los encausados, con el objeto de obtener el provecho económico derivado de esa situación. Finalmente, se comercializaban en el local comercial de la calle Bogotá 3232 de esta Ciudad. En este sentido, el informe obrante en la causa relativo a que Pacheco Calizaya efectuó el trámite marcario de ‘Bendito’s Jeans’, sostuvo la sentenciante, no hace más que corroborar no sólo la circunstancia expresada por la defensa en relación a la marca en sí, sino el circuito comercial final de las prendas confeccionadas bajo el modo que se dejase relatado, descripto y probado (fs. 1055/1056). En dicho sentido, se asignó relevancia no sólo a los vínculos familiares, laborales, habitacionales y legales antes descriptos sino también a los efectivamente observados en las tareas de inteligencia. Concretamente, en dicho marco, la camioneta dominio IZQ 597 fue avistada trasladando prendas

(pantalones) del taller de la calle Chivilcoya ‘Bendito’s Jeans’ (el local de la calle Bogotá3232) y, también, descargó mercadería de igual clase en el taller situado en la calle Campana 712. Luego el vehículo dominio JVB 753 fue visto circular entre el local de la calle Bogotá y el de Morón 2860. Con relación al imputado Humberto Orellana se precisó que si bien no se constató que tuviera a su cargo alguno de los talleres textiles, mediante las tareas de inteligencia, se corroboró que su función era el traslado de las prendas de vestir de un tallera otro y también al local de la calle Bogotá. Además, se acreditó que el nombrado era el titular de las camionetas marca Renault, modelo ‘Kangoo’, dominiosIZQ 597 y JVB 753, las cuales fueron observadas trasladando mercadería en todos los lugares allanados. Se afirmó que la conducta desarrollada por el nombrado, en el ámbito de las tareas mancomunadamente organizadas y concretadas, fue esencial. Al respecto, se precisó que Humberto Orellana se ocupaba del traslado de la mercadería -en cuanto término general del producto final y sus fases previas- desde, hacia y entre los talleres y el local donde se comercializaban las prendas confeccionadas bajo trabajo ilegalmente desarrollado. Por otra parte, la jueza destacó la importancia de las conclusiones a las que arribaron las profesionales de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a las Víctimas del Delito de Trata de Personas, acerca de la situación de vulnerabilidad de las personas que se encontraban trabajando en los talleres allanados; como así también de la precariedad laboral en la que se encontraban. Finalmente, afirmó que la situación de sujeción a la que la servidumbre se refiere ha quedado acreditada, tanto a través de la voluntad disminuida de las víctimas por su propia situación de vulnerabilidad frente al contexto en el cual vivían y trabajaban-v.gr., el almuerzo dentro del horario laboral y en el mismo espacio de éste-, como por la propia razón de no tener ninguno de ellos, en el caso del taller de la calle Chivilcoy, la llave que permitiera el egreso del lugar; no encontrando en este sentido sustento el descargo por el cual se aseveró que

las llaves estaban colgadas para cuando los trabajadores quisieran salir. Por último, con relación a los talleres de las calles Chivilcoy y Bogotá, la jueza señaló que también, por las testimoniales de varios de los trabajadores, se constató que habían tomado conocimiento del trabajo a través de un anuncio radial, en sentido coincidente con lo manifestado en la denuncia que sirvió de origen a esta causa. Separadamente, se analizó la situación del taller sito en Campana 712 de esta Ciudad. Al respecto, se puntualizó que si bien en el origen de la investigación se vinculó a todos los talleres, no pudo corroborarse dicha relación. En el marco reseñado, se tuvo por acreditado que en el domicilio citado funcionaba un taller textil en el cual, en condiciones indignas, personas de diversos sexos y edades se desempeñaban laboralmente. Asimismo, se consideró probado -con el grado de certeza propio de esta etapa procesal- que Pablo Arce y su mujer Lee MyoungHee se encontraban a cargo de dicho taller. Al respecto, se tuvo en cuenta el resultado que arrojó el allanamiento de dicho lugar (cfr. actas de fs. 232/240). Se consignó que, en tal oportunidad, había dieciocho (18) personas mayores de edad en el aludido taller -todas de nacionalidad extranjera-, máquinas de coser, cantidades de tela y prendas en confección. Por otro lado, se dejó constancia del estado precario de las instalaciones en general, lo cual surge del acta de mención como así también de las vistas fotográficas obtenidas, del informe de las profesionales de la Oficina de Rescate y Acompañamiento de las Víctimas del Delito de Trata de Personas, como así también de las distintas declaraciones testimoniales recibidas en autos, todo lo cual se arribó a la conclusión de que las víctimas también estaban sujetas a extensas jornadas laborales, con baja remuneración -máxime, en correlato con la cantidad de horas y días trabajados-, a la vez que carecían de aportes previsionales. Se sostuvo que el vínculo de los imputados Pablo Arce y Lee MyoungHee surge en primer lugar de que en el momento del allanamiento ambos se hicieron presentes y manifestaron estar a cargo del taller en

cuestión. Asimismo, fueron identificados como los dueños del taller por las personas encontradas endicho establecimiento laboral, al tiempo en que prestaron declaración testimonial. Por lo demás, se acreditó que en el citado taller, de los dieciocho (18) trabajadores que había el día del procedimiento, cuatro (4) se encontraban en situación migratoria irregular (cfr. informe defs. 570/572), de la cual se aprovechaban los dueños del taller. Con motivo de los recursos de apelación de las defensas, con fecha 20 de diciembre de 2012, la Sala I de la C.N.A.C.C.F. revocó los procesamientos con embargo dictados en primera instancia y decretó la falta de mérito con relación a la totalidad de los imputados (fs. 1955/1962).Para así decidir, en lo sustancial se tuvo en cuenta que los tres talleres contaban con habilitación municipal, que en los allanamientos no se secuestró documentación de los trabajadores en poder de los imputados, lo manifestado por los trabajadores sobre las condiciones de trabajo en sus declaraciones testimoniales prestadas en el presente proceso, que todos declararon haber ingresado voluntariamente al país y que -salvo cuatro trabajadores del taller sito en la calle Chivilcoy -los demás dijeron no residir en los inmuebles investigados, ni haber sufrido restricciones ambulatorias.Sobre esa base, el "a quo" entendió que era necesario profundizar la investigación para superar el estado de incertidumbre relativo a la imputación atribuida a los encausados en autos. Y, consecuentemente, consideró conducente extremar las medidas necesarias para obtener las declaraciones de los trabajadores que aúnno habíandeclarado, así como también la de los vecinos de los talleres investigados y, por último, la información relativa a los compradores de las prendas allí confeccionadas y sobre los pormenores de las operaciones de compraventa. Con fecha 15 de agosto de 2013, en atención a la falta de mérito dictada por la C.N.A.C.C.F. y al resultado de las diligencias producidas a raíz de lo indicado esa Alzada, la jueza de primera instancia, decretó el sobreseimiento de los imputados (fs.1283/1288). En lo sustancial, señaló la imposibilidad

de dictar un nuevo procesamiento, sobre la base de la prueba ya considerada insuficiente por la C.N.A.C.F.en su intervención del 20 de diciembre de 2012. A ello, adunó que las declaraciones prestadas por los vecinos de los tres talleres y del local de la calle Bogotá no habían aportado datos de interés que variaran el cuadro probatorio examinado en aquella resolución y que no fue posible completar las declaraciones de los trabajadores que aún no habían declarado en la causa, por no haber podido obtenerlos datos pertinentes para practicar las citaciones. Con motivo del recurso de apelación interpuesto por el Ministerio Público Fiscal, el 11de febrero de 2014 la Sala I de la C.N.A.C.C.F. confirmó el citado sobreseimiento, que la misma parte hoy cuestiona por esta vía casatoria. En dicha resolución, el "a quo" sostuvo que, más allá de lo manifestado por ciertos vecinos, los establecimientos investigados contaban con la habilitación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el rubro correspondiente. Y que, por

dicha razón, no podían ser considerados "talles clandestinos". Además, señaló que se incorporaron los testimonios de los funcionarios de la Oficina de Rescate y Acompañamiento de las Víctimas del Delito de Trata de Personas que intervinieron en los allanamientos, quienes entrevistaron a los trabajadores en privado. En dicho marco, el sentenciante de grado consideró que las medidas requeridas por el Ministerio Público Fiscal (reproducir los testimonios de los trabajadores en presencia de los profesionales de precitada Oficina gubernamental) resultaban redundantes e incapaces de revertir las consideraciones del sobreseimiento dictado en primera instancia. II. Formulada la precedente reseña, seadvierte queel aquo valoró como dirimentes, en forma aislada, circunstancias que no obstan la configuración delictual de las conductas bajo análisis. En este sentido, el hecho de que los tres talleres investigados contaran con habilitación municipal y, en particular, los dichos de los trabajadores, no resultan idóneos, ponderados en el marco probatorio global, para descartar, en el

presente estado procesal, que los imputados en autos hayan incurrido en los delitos previstos en el art.140 C.P. y art. 117 de la ley 25.871, por los cuales fueron oportunamente procesados por la magistrada de primera instancia (10/09/2012, cfr. fs. 1057/1084vta.).En dicho orden de ideas, es pertinente destacar que no corresponde confundir el satisfactorio cumplimiento de requisitos formales para el funcionamiento de un establecimiento comercial con las circunstancias de hecho que acontecen en el mismo, las cuales pueden resultar configurativas de conductas delictivas (cfr. voto del suscripto, en la causa Nº 15.668, caratulada: "CHE,Ziyin, LI Chengguo, CHOI, Kyuhak, DONG SOO, Jangs/recurso de casación", reg. Nº 2257 del 21/11/2013,de esta Sala IV).Por otra parte, la aislada consideración por parte del "a quo" del contenido de las declaraciones de los trabajadores comporta la desnaturalización de los delitos investigados en autos. En efecto, la reconstrucción de los hechos pesquisados no puede obviar la valoración de aquéllas en forma integrada con lo puntualizado por las profesionales de la Oficina de Rescate y Acompañamiento de las Víctimas del Delito de Trata de Personas, a partir de las entrevistas mantenidas en privado con los trabajadores, sobre el grado de vulnerabilidad de dichas personas como factor condicionante de la falta de percepción de todas las circunstancias atinentes a la precariedad y explotación características de sus condiciones de trabajo. Al respecto, como lo hiciera la jueza interviniente en el dictado del auto desprocesamiento, es pertinente destacar que las profesionales de la Oficina de Rescate y Acompañamiento de las Víctimas del Delito de Trata de Personas formularon las siguientes conclusiones globales sobre los tres talleres investigados: "...Acerca de la situación de vulnerabilidad de las personas entrevistadas... serían de diferentes localidades de países Latinoamericanos -Perú, Bolivia y Paraguay- y coincidieron en que las condiciones socioeconómicas de sus lugares de origen habrían sido un factor determinante para migrar hacia la República Argentina... no podrían cubrir

las necesidades básicas de los mismos... Es importante destacar que algunos de los trabajadores no habrían finalizado el ciclo de educación básica, esta situación acentúa su grado de vulnerabilidad y limita, aún más, sus posibilidades de conseguir un trabajo regulado y bien remunerado. En este contexto, de vulnerabilidad y necesidad, una oferta de trabajo que resulte satisfactoria en relación a los ingresos económicos se presenta como susceptible de ser aceptada ... La migración podría considerarse un factor vulnerabilizante ... frente a la posibilidad de acceder a una mejora de su situación laboral, las personas pueden asentir situaciones que luego, no se correspondieran con lo que se les habría prometido ... Acerca de las condiciones de trabajo en los talleres allanados, se puede decir que en todos ellos las jornadas son excesivamente extensas, -en lo que se concibe como jornadas de trabajo y en algunos de ellos horas extras-, incluyendo como días de trabajo los sábados sin que esto fuera proporcional con la remuneración percibida... se evidenció un alto grado de precariedad laboral debido aque ninguno de los trabajadores se encontraba contratado regularmente en el marco que lalegislación laboral vigente lo exige, por lo que no gozarían de ninguno de los beneficios y derechos propios de un trabajo reglado: salario familiar, vacaciones, aportesjubilatorios, obra social, jornadas limitadas, A.R.T., etc. La precariedad laboral también se vería reflejada en las condiciones de seguridad de los talleres allanados, donde pudieron observarse instalaciones eléctricas precarias, falta de ventilación o la ausencia de matafuegos que permitirían controlar posibles incendios, ubicados generalmente en el fondo de las viviendas, espacios poco accesibles para una evacuación inmediata... si bien tenían la posibilidad de ingresar y egresar de los talleres, ninguno de los trabajadores contaría con llaves de cada uno de los lugares, debiendo solicitar permiso y/o avisar para el ingreso y egreso de los lugares de trabajo. Similar situación se evidenció en el taller ubicado en la calle Chivilcoy 585 en el que cuatro (4) de

las personas que allí trabajaban también residían teniendo horarios de salida y entrada a la vivienda. Esta situación podría inferirse como un mecanismo de restricción por parte de los empleadores, quienes de esa manera se asegurarían la permanencia y presenciada los trabajadores y de ese modo un diario funcionamiento del taller. A pesar de las desfavorables condiciones descriptas, no se observó un registro, por parte de los trabajadores en relación a los responsables de cada uno de los talleres allanados. Esa dificultad para percibir el carácter perjuicios [sic] y desfavorable de la situación podría deberse a la situación de vulnerabilidad en la que se encontrarían lo que les impediría dar cuenta de la asimetría en el vínculo con sus 'empleadores' y la forma en que éstos obtendrían rédito económico producto de la situación que penarse como explotación de los trabajadores" (1065 vta./1066, el destacado no obra en el original). En definitiva, la condición de migrantes de los trabajadores, el irregular estatus migratorio dealgunos de ellos, las limitaciones inherentes a su realidad socio-económica, el exiguo salario que percibían por su trabajo, las prolongadas jornadas de trabajo, la precariedad de la relación laboral(trabajo informal) a la que se hallaban sometidos, la situación de encierro que sufrían en el ámbito laboral y que limitaba su libertad ambulatoria y el riesgo latente para su integridad física en caso de accidente -derivado de la situación de encierro-,configuran un cuadro de elementos que, valorados íntegramente, no permiten, a esta altura del proceso, adoptar un temperamento desvincula torio, tal como lo hizo el a quo, en orden a las hipótesis delictivas que, provisoriamente, se atribuyen a los imputados en autos. Es pertinente señalar que la jueza federal de primera instancia, doctora María Servini de Cubría, al examinar la calificación jurídica de los hechos, en el auto de procesamiento oportunamente dictado en el sub examine (10/09/2012, cfr. fs. 1057/1084 vta.),por un lado, se recordó que el delito de reducción a servidumbre o condición análoga, tipificado en el art. 140 del C.P., protege la libertad individual, el libre albedrío. En

otras palabras, el ámbito de autodeterminación del sujeto. De tal modo, la conducta contemplada por dicho tipo penal es la colocación de una persona bajo el dominio de otra, en una situación de objeto. Por otra parte, con relación al delito previsto en el art. 117 de la Ley 25.871, se precisó que comprende la promoción o facilitación de permanencia ilegal de extranjeros en el territorio argentino, realizada con el fin de obtener directa indirectamente un beneficio. En consecuencia, del estudio de las presentes actuaciones surge que el decisorio impugnado posee una fundamentación aparente, toda vez que el a quo omitió la valoración de elementos relevantes para la solución del caso. Así,no se advierte debidamente fundada la existencia del estado de certeza negativo que requiere el art. 336 del C.P.P.N., en orden a los delitos reducción a servidumbre o condición análoga y de promoción o facilitación de la permanencia ilegal de extranjeros en el territorio argentino[24]. Son atribuidos provisoriamente a los imputados en autos.III. En atención a lo hasta aquí manifestado, corresponde HACER LUGAR al recurso de casación articulado por el Ministerio Público Fiscal y,en consecuencia, ANULAR los sobreseimientos dictados por el "a quo" respecto de los imputados en autos y REENVIAR para su sustanciación. Sin costas (arts. 471, 530 y 531 del C.P.P.N.). Tener presente la reserva del caso federal efectuada por la defensa de Humberto Orellana. El señor juez Gustavo M. Hornos dijo: Comparto, en lo sustancial, las consideraciones que fueron desarrolladas en el voto del colega que lidera el acuerdo, doctorMarianoHernán Borinsky. En efecto, y en relación a los delitos que se investigan en los presentes actuados, advierto que el "a quo" –para confirmar el sobreseimiento cuestionado– ha valorado de manera aislada y como dirimente elementos tales como que: los tres talleres investigados contaban con la habilitación municipal y, en particular, los

[24] Arts. 140 del Código Penal y 117 de la ley 25.871

dichos de los trabajadores que allí se desempeñaban; los cuales no resultan suficientemente eficaces, valorados en el marco probatorio integral, para descartar, en esta etapa del proceso, que los imputados en autos no hayan incurrido en los delitos pesquisados (arts. 140 del C.P. –reducción a la servidumbre o condición análoga–y 117 de la ley 25.871 –promoción o facilitación de la permanencia ilegal de extranjeros en el territorio nacional–). Es que en la ponencia anterior se ha descripto adecuadamente la situación de vulnerabilidad de las personas que se encontraban trabajando en los talleres allanados, particularmente la condición de migrantes de los trabajadores, el irregular estatus migratorio de algunos de ellos, las limitaciones inherentes a su realidad socio-económica, que las víctimas estaban sujetas a extensas jornadas laborales con baja remuneración –máxime, en correlato con la cantidad de horas y días trabajados–, a la vez que carecían de aportes previsionales, la precariedad de la relación laboral(trabajo informal) a la que se hallaban sometidos, la situación de encierro que sufrían en el ámbito laboral y que limitaba su libertad ambulatoria y el riesgo latente para su integridad física en caso de accidente –derivado de la situación de encierro–. Asimismo, tal como lo sostuviera en mi voto en la causa nro. 15.668 "CHE, Ziyin y otros", ya citada en la ponencia anterior, el "a quo" omitió considerar otros elementos como los allí ponderados tales como la condición de migrantes irregulares dealgunos de los trabajadores, los bajos recursos con los que contaban, el estado de vulnerabilidad en el que se encontraban en virtud de la situación económica que atravesaban, la necesidad de trabajar para seguir siendo el sostén económico del grupo familiar, la precaria situación laboral, la duración de las horas de trabajo, el bajo sueldo percibido por la jornada laboral, entre otros que –ponderadas de manera global y esta altura del proceso– se presentan como suficientes para continuar con la investigación. En consecuencia, entiendo que el fallo traído en revisión no constituye la derivación necesaria y razonada de las constancias de la causa, y la aplicación

del derecho vigente al caso concreto, ni cuenta con el grado de certeza negativo exigido para la etapa procesal en que se encuentra, es decir, no se presenta lo resuelto como acto jurisdiccional válido (arts. 123 y 404, inc. 2), del C.P.P.N.). Por ende, de acuerdo a cuanto sostiene la señora Fiscal General recurrente, concluyo que la sentencia no presenta fundamentación suficiente. Por último, corresponde señalar que el análisis probatorio debe ser realizado desde la perspectiva que ha propuesto la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en cuanto sostuvo que la situación de vulnerabilidad hace referencia a una situación en la que la persona es más propensa a brindar su conformidad a ser explotado, y el abuso de esa situación ocurre cuando el autor usa intencionalmente o se aprovecha de la vulnerabilidad de la víctima para captarla, transportarla, trasladarla, acogerla o recibirla con el fin de explotarla, de modo que la persona crea que someterse la voluntad del abusador es la única alternativa real o aceptable que dispone y que resulte razonable que crea eso a la luz de la situación (cfr. "Nota orientativa sobre el concepto de 'abuso de una situación de vulnerabilidad 'como medio para cometerle delito de trata de personas, expresado en elartículo 3 del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional"). Es que la vulnerabilidad de la víctima obedece a distintas razones que, según se ha definido en el documento de Naciones Unidas antes citado, puede ser: personal (por ej. una discapacidad física o psíquica), geográfica (porque la persona se encuentra en situación irregular en un país extranjero, social o lingüísticamente aislada) o circunstancial (por ej. desempleo, penuria económica). Asimismo, en las "Reglas de Brasilia sobre el acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad" (Cumbre Judicial Iberoamericana de Brasilia, marzo de 2008), a las que adhirió la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Acordada Nro.5/2009),

en donde se estableció que “se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico [...] Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad. La concreta determinación de las personas en condición de vulnerabilidad en cada país dependerá de sus características específicas, o incluso de su nivel de desarrollo social y económico” (Capítulo 1, sección segunda) - (cfr. mi voto en la causa nro. 14.449, “CÓRDOBA, Jorge Raúl y otros/recurso de casación”, Reg. Nro. 2663/12, rta. el 28/12/2012, causa nro.14.792, Reg. Nro. 2391/12, rta. el 13/12/2012, entre otras). Enconclusión, sobre la base de las consideraciones señaladas, adhiero a la solución propuesta por el doctor Mariano Hernán Borinsky. El señor juez Juan Carlos Gemignani dijo: Que encontrándose sellada la suerte del acuerdo en virtud del voto concurrente de mis colegas preopinantes y teniendo en cuenta las especiales características de los hechos traídos a estudio, adhiero a la solución que viene propuesta. Tal es mi voto. - Por ello, en orden al acuerdo que antecede, el Tribunal RESUELVE: HACER LUGAR al recurso de casación articulado por el Ministerio Público Fiscal y, en consecuencia, ANULAR los sobreseimientos dictados por el “a quo” respecto de los imputados en autos y REENVIAR para su sustanciación. Sin costas (arts. 471, 530 y 531 delC.P.P.N.). Tener presente la reserva del caso federal efectuada por la defensa de Humberto Orellana. Regístrese, notifíquese y comuníquese (Acordada15/13, C.S.J.N. -Lex 100-). Oportunamente, remítaseal tribunal de origen, sirviendo la presente de atenta

nota de envío. MARIANO HERNÁN BORINSKYJUAN CARLOSGEMIGNANI GUSTAVO M. HORNOS

Manifestación de crisis en el mundo laboral

Según el último informe emitido en febrero de 2019 por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) advierte que la caída del empleo se da a nivel mundial afirmando que el 61% de la fuerza laboral tiene fuentes informales, trabajos típicamente vulnerables con bajos salarios y sin ningún tipo protección social por lo tanto OIT advierte que cae la calidad de los empleos a nivel mundial, en esta lucha a nivel mundial contra el desempleo y la brecha laboral de género se está estancando aunque claramente al menos en nuestro país parece lo contrataría ya que cada vez hay más colectivos feministas, homosexuales y transgénero que están en lucha constantes en las calles, pero bueno, al tiempo la calidad de los empleos está empeorando según los análisis que informo la Organización Internacional del Trabajo el último año.

El desempleo global se redujo en 2 millones a 172 millones en 2018 y finalmente volvió a la tasa de desempleo global del 5% que se registró por última vez antes de la crisis financiera mundial hace una década. La desocupación bajo a 9,7%: influyo el efecto desaliento. Según la OIT espera que la tasa mejore a 4,9% este año y se sostenga en ese nivel hasta 2022, ya que los países de altos ingresos asisten a una mayor caída en el desempleo. Sin embargo, la cifra enmascara algunas tendencias preocupantes, dijo la OIT."El deterioro de la perspectiva económica ya está afectando a algunas economías emergentes y eso está elevando las tasas

de desempleo", dijo la subdirectora general de la OIT, Deborah Greenfield, en una conferencia de prensa. El Director de Investigación de la OIT, Damián Grimshaw, dijo que “2.000 millones de personas, o el 61% de la fuerza laboral mundial, tenían empleos informales, trabajos típicamente vulnerables con bajos salarios y sin protección social”. Los datos de los análisis del empleo informal demostraron que incluía a más hombres en países de ingresos más altos y a más mujeres en países más pobres. Las mujeres tenían menos chances de estar en el mercado laboral mundial, con una tasa de participación de la fuerza laboral del 48% en comparación con el 75% de los hombres.” El cierre de la brecha de género se ha estancado y esto es definitivamente un motivo de preocupación", dijo Greenfield. Incluso economías avanzadas como los países nórdicos estaban luchando para cerrar la brecha de género, añadió. El informe también demostró que hay menos cantidad de personas en las pirámides de la población económicamente activa, porque las personas vivían más y había más jubilados, mientras que los jóvenes permanecían más tiempo en el sistema de educación y la tasa de natalidad en los países más desarrollados había disminuido.

Aspectos para potenciar el multinivel laboral

Para lograr una mejora en el bienestar laboral tomamos como referencia las diez recomendaciones de la OIT que complementan perfectamente este trabajo de investigación. El mismo fue publicado como parte de un programa “centrado en las personas” y que de seguirse generaría crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras.

1) Garantizar el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente: Esto incluye el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y hasta la vida adulta. Los Gobiernos, los

trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades que se complementan a la hora de generar un entorno de aprendizaje que sea efectivo y cuente con financiación.

2) Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que apoyen a los trabajadores a lo largo de las transformaciones del futuro laboral: La OIT asegura que especialmente los jóvenes necesitarán ayuda para la cada vez más complicada transición de la escuela al trabajo. También se deben aumentar las posibilidades de los trabajadores mayores para que puedan permanecer en el mundo laboral mientras lo deseen. “Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes que afrontarán en el curso de sus vidas”, asegura el informe.

3) Aplicar un programa transformador para lograr la igualdad de género:

Las políticas deben promover que se comparta el trabajo de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Para esto se debe fortalecer la voz de las mujeres y su liderazgo, la eliminación de la violencia y el acoso, y la aplicación de transparencia salarial.

4) Proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez:

El futuro del trabajo necesita un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta que asegure cobertura para todas las personas vulnerables.

5) Establecer una Garantía Laboral Universal:

Significa que todos los trabajadores sin importar su acuerdo contractual o situación laboral deben disfrutar de los derechos fundamentales del trabajo, tales como un salario adecuado, límites máximos respecto a las horas de trabajo, seguridad social y cobertura de salud.

6) Ampliar la soberanía sobre el tiempo:

La Comisión asegura que los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa, e invita a aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la personal. Esto se traduce en opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.

7) Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores:

“Todos los trabajadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos”, asegura el informe.

8) Administrar la tecnología a favor del trabajo decente:

Los avances tecnológicos deben incluir una reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo. También debe establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales que exijan el respeto a determinados derechos y protecciones de los usuarios y clientes. La OIT resalta además que, en el caso de la inteligencia artificial, se debe garantizar que las decisiones definitivas que afectan el trabajo “sean tomadas por personas”

9) Dar incentivos para promover inversiones en áreas claves en favor del trabajo decente y sostenible: Este tipo de inversiones impulsará la igualdad de género y podrían crear millones de puestos de trabajo y nuevas oportunidades para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. También el desarrollo de la economía rural, del cual depende el futuro de muchos de los trabajadores del mundo, debería convertirse en una prioridad.

10) Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de sus estrategias de inversión a largo plazo:

Esto incluye políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales y nuevos modos para medir el desarrollo de los países para que den cuenta de las dimensiones de su crecimiento, el valor del trabajo no remunerado que se realiza en el servicio doméstico en las comunidades.

- La importancia de la acción

- Las cuestiones destacadas en el informe son relevantes para todos en todo lugar y para el planeta, asegura el director general de la OIT, Guy Ryder. “Pueden ser desafiantes, pero si las ignoramos lo hacemos por nuestra cuenta y riesgo. El mandato de la OIT, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de todas las regiones del mundo, significa que la Organización está bien situada para servir de brújula y de guía para contribuir a abrir nuevas perspectivas en el trabajo para las futuras generaciones”. -

9. Capítulo VII. CONCLUSIONES

A los efectos de Verificar la hipótesis oportunamente formulada llego a las siguientes conclusiones :

1. La modernidad se instala en condiciones de infinitas movilidad, ubicuidad y disponibilidad de nuevas tecnologías informatizadas que parecen deconstruir lo conocido: la identidad laboral del trabajador subordinado orgánica y jerárquicamente, con jornada y lugar físico de prestación de servicios.

2. Se despliega una plataforma digital sin cuerpo, sin tiempos y sin establecimiento. Es un algoritmo sólo visible en un espejo virtual, la pantalla que organiza, ordena y paga lo que proveen y reciben terceros. Una porción de las relaciones de trabajo se está transformando sustancialmente y con ello varios paradigmas laborales tradicionales como la relación de dependencia, la cultura del trabajo por vida, la protección legal, el sistema de agremiación y negociación colectiva.

3. Frente a esta volatilidad laboral, todos parecen coincidir en la necesidad de protección de los más desvalidos en las relaciones interpersonales de trabajo. La OIT reunida en torno a la 108 Conferencia Internacional en Ginebra, sometió a debate plenario el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, titulado "Trabajar para un futuro más prometedor". Propone, entre otras medidas, otorgar rostro y control humano de las nuevas tecnologías y conformar un contrato social mundial, nada menos.

   La declaración del centenario de la OIT realiza un balance de su trayectoria para proporcionar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y en este

sentido "la OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por innovaciones tecnológicas… Es imprescindible actuar urgentemente a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos..."

4. La construcción del paradigma -trabajo decente- con todos sus atributos, la formación de los trabajadores junto a un salario digno, la protección social y el respeto de los derechos laborales implica necesariamente la idea de trayecto, de un camino hacia la obtención y sostenimiento de cada una de estas dimensiones que se deben ir edificando colectivamente, lo que no es una tarea sencilla y sin obstáculos.

11. Bibliografía

VAZQUEZ VIALARD, A. (1981). Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Astrea. Buenos Aires

Juan SOMAVÍA, Juan. Trabajo decente. Memoria del Director General, 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999, Ginebra) http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> [consulta: 3 de septiembre del 2010].

FERNANDEZ MADRID, J. C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo 3ª Edición actualizada y ampliada. La Ley. Buenos Aires

SARDEGNA, M. A. (2004). Ley de Contrato de Trabajo y sus Reformas Comentada y Anotada – 9ª Edición. Universidad. Buenos Aires

Ley 16.873. Contratos Laborales Poder Legislativo República Oriental del Uruguay. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6042586.htm

Beck, Ulrich (2007). Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós

OIT (2018). *Educación obrera para el trabajo decente*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://www.ilo.org/legacy/spanish/argentina/100voces/recursos/6_trabajadores/1.pdf

Defensoría del pueblo. "ORELLANACONDO, Olga y otros s/recurso de casación". Año 2015. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: http://www.defensoria.org.ar/orellana-condo-olga-y-otros-srecurso-de-casacion/

OIT (2019). *OIT advierte que cae la calidad de los empleos a nivel mundial*. Recuperado el 29/12/2019. Disponible en: https://www.ambito.com/economia/desempleo/oit-advierte-que-cae-la-calidad-los-empleos-nivel-mundial-n5015806

De Buen Lozano, N. "Derecho del Trabajo" Tomo segundo, Editorial Porrúa, México, 1976, pág. 593

BECKER, Gary S., (1983). “El capital humano”. Pág. 15-251. Segunda Edición. Alianza Editorial. S.A, Madrid, España

Capón Filas, R. (1998). *Derecho del Trabajo*. Ed. LexisNexis

12. AGRADECIMIENTOS:

Quiero agradecer especialmente a YAMILA BARRIOS, La mujer que dio una razón a mi existencia, luego que diera a luz a nuestra hija SOEH ABRIL ORTEGA, logramos con su amor alcanzar a concluir con mi primera etapa de estudios, de esta hermosa carrera jurídica, Asimismo con el apoyo incondicionalmente de mi familia que siempre me acompaña, si bien la distancia hoy nos mantiene distantes dado que siguen viviendo en mi querido y amado chaco-resistencia, sé que estamos más unidos que nunca y con la gracia de DIOS sé que todo posible...

PD: Es necesario enaltecer la incondicionalidad en el paso del tiempo, y gracias por su presencia y acompañamiento, en el desarrollo del presente Trabajo Final Profesor y Dr. Pablo Corbalan.

Eternamente agradecido.

Lomas de Zamora, 18 de diciembre de 2020

Sr. Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
de la Universidad Abierta Interamericana
Dr. Marcos Córdoba

De mi mayor consideración:

Por la presente me dirijo a usted a los efectos de comunicarle que acepto desempeñarme como tutor del Trabajo Final del estudiante Alejandro Ariel Ortega de la localización Lomas de Zamora.

Lo saludo atentamente.

Dr. Pablo Santiago Corbalán

Lomas de Zamora. 18 de diciembre de 2020

Sr. Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Politicas
de la Universidad Abierta Interamericana
Dr. Marcos Córdoba

De mi mayor consideración:

Por la presente me dirijo a usted a los efectos de comunicarle que el estudiante Alejandro Ariel Ortega, perteneciente a la localización Lomas de Zamora, ha realizado bajo mi supervisión el Trabajo Final de la carrera de Abogacía, el cual se titula "La protección del derecho al trabajo digno: burocracia y flexibilidad del sistema actual argentino".

Lo saludo atentamente.

Dr. Pablo Santiago Corbalán