

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDONA**



**Escuela de Graduados – Facultad de Ciencias  
Económicas**

# **Derechos humanos fundamentales de la OIT y sus efectos en el comercio local**

**Trabajo Final  
Especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
Tutor: Mirna Lozano Bosch  
Autor: Lucas Godoy**



Derechos humanos fundamentales de la OIT y sus efectos en el comercio local por Lucas Godoy se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Índice

Resumen.....	2
Introducción .....	3
Hipótesis de investigación.....	4
Marco teórico .....	4
La declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo como marco general.....	4
Libertad sindical y negociación colectiva .....	6
Prohibición del trabajo forzoso.....	9
Abolición del trabajo infantil .....	14
Igualdad; de remuneraciones entre mujeres y hombres, de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación .....	18
El Trabajo en perspectiva de actualidad y futuro .....	24
Clausulas laborales en acuerdos comerciales .....	26
Derechos laborales y sus efectos en el comercio local .....	28
Síntesis histórica del derecho internacional en el sistema judicial Argentino y reforma constitucional Argentina de 1994.....	29
Fallo: Aerolíneas Argentinas S.A. c/Ministerio de Trabajo.....	31
Conclusiones.....	34
Bibliografía .....	35

## Resumen

El mundo del trabajo es un fenómeno que evidencia un permanente proceso de cambio en todos los aspectos que hacen a su desarrollo filosófico, psicológico, sociológico, histórico y jurídico. Sin embargo, los recientes y acelerados avances tecnológicos y la competencia agresiva de los diferentes mercados ponen en debate y tensión la protección del sistema jurídico laboral para con el sujeto o trabajador.

El trabajo realizado intenta generar una aproximación conceptual a; los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al entramado normativo argentino que en cierto modo responde a los lineamientos del derecho internacional y su compatibilidad con la comercialización con el objetivo de identificar tensiones entre el cumplimiento de algunas normas del derecho laboral y el ejercicio o práctica de comercialización. A su vez el trabajo pretende aportar algunos recursos y herramientas para la gestión organizacional de empresas privadas a los fines de direccionar el cumplimiento, y en lo posible superación, del marco jurídico laboral a fin minimizar riesgos y contribuir a la sustentabilidad de las empresas privadas.

**Palabras clave:** principios y derechos fundamentales en el trabajo; trabajo en perspectiva de actualidad y futuro; registro público de empleadores con sanciones laboral (REPSAL); reforma constitucional de 1994, Aerolíneas Argentinas S.A. c/Ministerio de Trabajo.

## Abstract

The world of labour is a phenomenon that shows a permanent process of change in all aspects concerning its philosophical, psychological, sociological, historical and legal development. However, the recent and rapid technological changes and the aggressive competition between different markets put under debate and pressure the protection the labour rights system offers to workers.

This work tries to generate a conceptual approach to: the Fundamental Principles and Rights of Work of the International Labour Organization (ILO); the framework of the Argentine normative system which, in a certain way, is aligned with international law, and its compatibility with commercialization trying to identify tensions between compliance with some labour laws and the real practice of commercialization. At same time, this work aims to provide some resources and tools for private businesses management to guide them to comply with and, where possible, overcoming the labour regulations reducing risks and contributing to business sustainability.

**Keywords:** fundamental principles and rights at work, present and future work perspective, Public Register of Employers with Labour Disciplinary measures, 1994 constitutional reform, Aerolíneas Argentinas Plc. vs/Labour Department

## Introducción

En el presente documento se abordó la compatibilidad entre la declaración Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup> y algunas normas del derecho laboral Argentino con la comercialización<sup>2</sup> de empresas privadas con los estados nacionales, provinciales y municipales identificando límites o tensiones a la comercialización producto ante el incumplimiento del marco legal observado.

A su vez se realizó un esfuerzo de síntesis de los desafíos y cambios que enfrenta el trabajo, en virtud al avance tecnológico, los cuales impactan de diversas maneras en el desarrollo y vida de las empresas. Es en este contexto que (sin entrar en el análisis de medidas puntuales) los Estados nacionales, y con más frecuencia en estos últimos 25 años, se presentan cómo actores claves en materia de regulación de los mercados a fin de evitar que la competencia, principalmente de países con mayores capacidades tecnológicas, destruya las empresas nacionales con menores capacidades y competencias comparativas afectando con ello el empleo y el entramado o tejido social.

Por su cuenta y en virtud de los cambios evidenciados en materia de trabajo, la OIT, organismo tripartito internacional rector en la materia, ha consensuado y proclamado (por pedido de sus estados miembros) una declaración de PyDFT con la finalidad de brindar garantías mínimas para todos los trabajadores amparados en la relación de dependencia. Estas garantías o marcos prioritarios de protección bien pueden entenderse como instrumentos para impedir que la competencia, especialmente anclada en el avance tecnológico, tienda al desmedro de las condiciones de trabajo, abaratando los costos laborales por la acción o falta de competitividad.

Bajo este contexto se pretendió identificar aspectos con los cuales las empresas argentinas deben competir garantizando estándares laborales mínimos (nacionales e internacionales) para comercializar relevando, en segunda medida, herramientas para la gestión organizacional.

Para una mejor comprensión del presente trabajo se hizo una síntesis de la fuente normativa internacional y su articulación local (ésta última con perspectiva de práctica laboral empresaria), el fenómeno del trabajo, los efectos normativos laborales en el comercio y una síntesis conceptual del sistema jurídico argentino. Por último y para concluir el trabajo analizaré el fallo “Aerolíneas Argentinas S.A. C/Ministerio de Trabajo” relevante en materia argumental en virtud de la hipótesis de investigación.

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), 18 de junio de 1998, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PyDFT) y su seguimiento, Ginebra.

<sup>2</sup> Según la Real Academia Española; *Comercialización: es la acción y efecto de comercializar. Comercializar: poner a la venta un producto*. En este trabajo se entiende a la comercialización como poner a la venta un producto cumpliendo con normas laborales y en un escenario de libre competencia.

## Hipótesis de investigación

**H1.** Las empresas nacionales cuentan con limitaciones comerciales con el Estado Nacional por el incumplimiento de normas operativas vinculadas a los PyDFT.

## Marco teórico

### La declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo como marco general

Luego de numerosas debates en el seno de la OIT a partir del 1994, el 18 de junio de 1998 se fijan las pautas generales y mecanismos de seguimiento a los desafíos que presentan la mundialización de la economía.

Si bien la mundialización de la economía es un factor de crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear. La Declaración pretende conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todos los países dedican a lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso de la economía, por una parte, con la de respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país, por la otra.

Una primera etapa conduce hacia la meta fijada en Copenhague de 1995 para la adopción de compromisos y un programa de acción en materia de “derechos básicos de los trabajadores”: la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo de los niños, la libertad de asociación y el derecho de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo. En la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, celebrada en 1996, en Singapur, ofreció la ocasión para franquear una nueva etapa: los Estados renovaron entonces su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas y recordaron que la OIT es el órgano competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación, y reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas que lleva a cabo la OIT dando por continuación a la Declaración misma en junio de 1998.

El mecanismo de control existente ofrece desde ya los medios para asegurar la aplicación de los convenios en los Estados Miembros que los han ratificado. En lo que atañe a las demás Estados, la Declaración aporta una nueva e importante contribución. Primeramente, se reconoce que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar “de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”. En segundo lugar, a tenor de la primera parte del mecanismo de seguimiento previsto en el anexo de la Declaración, para realizar este compromiso se dispone del procedimiento constitucional único de que se ha dotado la OIT, el que le permitirá solicitar cada año a los Miembros que no hayan ratificado aún

los convenios fundamentales la presentación de memorias sobre los progresos en la aplicación de los principios plasmados en dichos convenios.

Con esta Declaración, la OIT asume las tareas que le ha encomendado la comunidad internacional, adoptando a tal efecto, habida cuenta de las realidades de la mundialización de la economía, una verdadera plataforma social mínima de ámbito mundial.

En su considerando el organismo internacional del trabajo afianza sus propósitos sobre materia de la justicia social, la equidad, el progreso social, erradicación de la pobreza, cooperación técnica y de investigación en todos sus ámbitos de competencia, de formación profesional, condiciones de trabajo, personas con necesidades sociales especiales, colectivos desempleados, migrantes, entre otras tantas materias de desarrollo especializado del organismo.

Por su parte la conferencia internacional del trabajo, foro del organismo integrado por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores:

- 1) Recuerda que:
  - a) al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
  - b) esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.
- 2) Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:
  1. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
  2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
  3. la abolición efectiva del trabajo infantil; y
  4. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- 3) Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios.
- 4) Decide hacer plenamente efectiva la presente Declaración
- 5) Subraya que las normas del trabajo no deberán utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines.

*Resta decir que la Declaración es un instrumento esencialmente programático, dado que establece compromisos pero no obligaciones internacionales, en el sentido jurídico del término. En*

el seguimiento de la declaración sólo hay lugar para informes y memorias, pero no para quejas o reclamaciones, como las que se pueden hacer cuando un gobierno incumple con sus obligaciones dimanantes de la ratificación de un convenio.<sup>3</sup>

### **Libertad sindical y negociación colectiva**

Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. *Ratificado por Argentina 18/01/1960*. En líneas generales:

- a) Los empleadores y trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, teniendo por objetivo la promoción y la defensa de sus intereses, con la sola condición de observar sus estatutos.
- b) Estas organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como afiliarse a ellas, a su vez tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.
- c) Las organizaciones, tienen los siguientes derechos
  1. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.
  2. Elegir libremente a sus representantes.
  3. Organizar su administración y sus actividades.
  4. Formular su programa de acción.
- d) Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención susceptible de limitar ese derecho o de obstaculizar su ejercicio.
- e) La adquisición de la personalidad jurídica por estas organizaciones no puede estar sujeta a condiciones susceptibles de atentar contra los derechos antes mencionados. Además, no puede disolverse o suspenderse por vía administrativa.
- f) El ejercicio de los derechos que el convenio les reconoce, los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones están obligados a respetar la legalidad. Sin embargo, la legislación nacional y la manera en que se aplica no deben atentar contra las garantías previstas en el convenio.
- g) De modo general, todo estado que ratifique el Convenio se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas, con miras de garantizar a los trabajadores y a sus empleadores el libre ejercicio de la libertad sindical.
- h) Los estados que ratifiquen el Convenio deberán determinar en qué medida sus garantías se aplican a las fuerzas armadas y de la policía.

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. *Ratificado por Argentina 18/06/1968*. En líneas generales establece:

- a) Los trabajadores deben estar protegidos contra toda discriminación sindical antisindical, en particular, contra los siguientes casos.

---

<sup>3</sup> Bronstein Arturo, 2013, Derecho internacional del Trabajo, Astrea, Ciudad de Buenos Aires, página 121.



1. Los actos dirigidos a subordinar su empleo a la condición de que no se afilien a un sindicato o que se dejen formar parte de él.
  2. Los despidos o cualquier otra medida perjudicial, cuando no motivadas por su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- b) Las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, especialmente los actos dirigidos a favorecer el dominio, la financiación o el control de las organizaciones de trabajadores por parte de los empleadores o de las organizaciones de empleadores.
- c) Deberán adoptarse, cuando sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre, por una parte, los empleadores o las organizaciones de empleadores y, por la otra, las organizaciones de trabajadores con objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

El convenio 98 delega en la legislación nacional el cometido de determinar en qué medida se lo aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Tampoco aborda la situación de los funcionarios adscriptos a la administración del Estado, y estipula que no puede interpretarse de suerte que ocasione un perjuicio a sus derechos o a su estatuto.

En el territorio argentino, los mandatos constitucionales se encuentran reglamentados en el artículo 14 bis que reconoce *“organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”*

En líneas generales, en cuanto a organización, funcionamiento y negociación colectiva de los sindicatos de trabajadores se encuentran reglamentadas la Ley 23.551 sancionada en 1987, y su decreto reglamentario 467/88, Ley 14786 de conflictos del trabajo y ley 23546 de convenciones colectivas y su decreto reglamentario 1135/2004 como cuerpos normativos centrales.

Si bien el marco legislativo nacional es amplio y diverso, al punto de ser considerado una rama del Derecho con sus principios propios y normativos, desde el enfoque de la gestión empresarial los aspectos centrales se encuentra en íntima relación con la representación sindical en los lugares de trabajo, los delegados de personal<sup>4</sup>, las comisiones internas y organismos similares que ejercen funciones en los lugares de trabajo, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

*El delegado es un vaso comunicante entre los trabajadores, el empleador y la organización*

---

<sup>4</sup> Artículo 40, Ley 23551

*sindical, ejerciendo una doble función, ya que es la voz de los reclamos e inquietudes de sus compañeros de trabajo ante el empleador y el sindicato, de éste ante los trabajadores y la empresa y es un medio de comunicación de ésta con los trabajadores.*

*La jurisprudencia ha afirmado que los delegados no lo son de una asociación gremial en función de ella misma, sino de sus compañeros de tareas. Existe, por así decirlo, un traslado de representatividad que, si bien se adapta a la mayor efectividad de la inmediata, aleja su figura de los cuadros sindicales por los que viene promovido (CNAT, sala VII, 16-04-90, "Rillo Micciche Humberto c/Fabril Financiera SA)*

*Los delegados de personal tienen derecho a verificar la aplicación de las normas legales y convencionales, pudiendo participar de las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo, reunirse periódicamente con su empleador o su representante, presentar reclamaciones en nombre de los trabajadores previa autorización del sindicato entre otras.<sup>5</sup>*

Los aspectos concerniente salario o compensaciones del trabajo, jornada y regímenes de descanso del trabajo, promociones, suplencias y movilidades funcionales (polivalencia), formación y capacitación son, con frecuencia, materia de discusión paritaria, es decir, de escaso desarrollo por el delegado sindical salvo motivación tal de los trabajadores que derive en conflicto de interés o en su defecto un conflicto de derecho producto de un incumplimiento empresarial. A diferencia de estos aspectos, la intervención del delegado sindical en materia seguridad, higiene y salud ocupacional es, y debe ser, más amplio atento que cuenta con recursos normativos y programáticos para su intervención. Es así que en algunas jurisdicciones provinciales se han sancionado leyes<sup>6</sup> creando en el ámbito de la empresa los denominados Comité Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo, que constituyen una instancia de representación sindical. Los mismos ofician de órganos con participación de trabajadores, los representantes de los trabajadores y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos.

Siguiendo con los recursos en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional, en cuanto a normativa de fondo, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina ha instrumentado la resolución 295/03 estableciendo las pautas generales y obligatorias para la implementación del "Programa de Ergonomía Integrado" (PEI) que conjuntamente con la resolución 886/15 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la ley 19587 y su decreto reglamentario 351/79 determinan y complementan las formas, alcances, etapas del procesos como así también las herramientas técnicas de ingeniería y/o administrativa básicas de cumplimiento instando a su desarrollo de manera participativa entre los trabajadores y representantes de las empresas asumiendo, la alta dirección de cada empresa, un compromiso

---

<sup>5</sup> Arese Cesar, De Manuele Abel Nicolás, Tobar Jorge, Trajtemberg David, Toselli Carlos, Coppoletta Sebastián, Zangrandi Martín, 2017, Evolución y revolución de los derechos laborales colectivos, Rubinzal Culzoni, Ciudad de Buenos Aires, página 119

<sup>6</sup> Ley provincial de Santa Fe 12.913 – Comité de salud y seguridad en el trabajo.

explicito en el cuidado y prevención de los riesgos de seguridad e higiene de sus dependientes.

Pese a las instancias participativas (obligatorias) de los trabajadores en los denominados PEI, no existe obligación formal de participación de los delegados gremiales en tales comisiones conformadas para el abordaje ergonómico de riesgos laborales siendo éstos los legítimos representantes de intereses y custodios del cumplimiento normativo laboral. Hecha ésta observación, cabe destacar que a mayor tamaño y complejidad de cada empresa se hace necesario expandir la participación mínima obligatoria de los designados representantes del empleador, representantes de los trabajadores (éstos con voz y voto en los PEI) y los profesionales acreditados en seguridad e higiene, a el/los trabajador/es ocupante/s del puesto en evaluación (interesado principal), el superior de éste si es que fuese necesario, y demás partes interesadas en el abordaje de los riesgos como los son los servicios de ingeniería, mantenimiento, procesos, recursos humanos, entre otros.

### **Prohibición del trabajo forzoso**

En términos de Arturo Bronstein existen formas “tradicionales” de trabajo forzoso, entre ellas, valga mencionar los sistemas de trabajo en servidumbre que afecta principalmente a poblaciones indígenas de algunos lugares de América Latina, y las prácticas relacionadas con la esclavitud, que hoy se dan sobre todo en algunas partes de África. Numerosos países donde los trabajadores domésticos quedan atrapados en situaciones de trabajo forzoso y en muchos casos se les impide mediante amenazas o violencia abandonar el domicilio de los empleadores, traslados lejos de su país o comunidades de origen; mujeres, niños y también hombres son víctimas de trata con fines explotación sexual y laboral.

En los últimos años ha aumentado la conciencia de que, en sus distintas modalidades, el trabajo forzoso puede darse en todas las sociedades del mundo.

*Convenio C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado por Argentina 14/03/1950.*

El presente convenio define al trabajo forzoso u obligatorio a “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de un apena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Sin embargo, a los efectos del convenio, aclara que no comprende lo siguiente:

- a) Cualquier trabajo o servicio en virtud de leyes sobre servicio militar obligatorio o con el carácter puramente militar.
- b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de cada ciudadano.
- c) Cualquier trabajo o servicio en virtud de una sentencia judicial en vigilancia o control de las autoridades públicas.
- d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en condición de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenazas de siniestros como inundaciones, incendios, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o parásitos vegetales dañinos y en general todas las circunstancias que pongan en peligro la vida de toda o parte de la población.

- e) Los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de ella, trabajos que, por consiguiente pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros normales de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

La definición de trabajo forzoso u obligatorio incluye tres cuestiones que resulta importante examinar separadamente: 1) todo trabajo o servicio exigido a un individuo; 2) bajo la amenaza de una pena cualquiera, y 3) para el cual la persona no se ofrece voluntariamente.

Uno de los mayores problemas con los que enfrenta la aplicación de este convenio es que, en su artículo 25 establece penalidades *poco severas y de aplicación con bastante parsimonia* – “el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo miembro que ratifique el presente convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente”.

Convenio C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. *Ratificado por Argentina 18/01/1960*. Éste instrumento dispone la abolición de todas las formas de trabajo forzoso en los siguientes casos:

- a) Como instrumento de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica política, social o económica.
- b) Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
- c) Como medida de disciplina en el trabajo.
- d) Como castigo por haber participado en huelgas.
- e) Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Algunos antecedentes y referencia sobre trabajo forzoso;

- ✓ El secuestro y la esclavitud, Mauritania cuenta con bastos antecedentes siendo los más recientes en el 2006 donde la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT presento en debate el problema.
- ✓ Participación obligatoria en proyectos de obras públicas; en el año 2010 se observo a Sudan graves violaciones del convenio 29 dado que las “víctimas estaban forzadas a realizar un trabajo para el cual no se habían ofrecido voluntariamente, en condiciones sumamente rigurosas, en combinación con malos tratos que pueden incluir la tortura y la muerte”
- ✓ Trabajo forzoso en la agricultura y en zonas rurales remotas; en países de Sudamérica se relevaron antecedentes de trabajos de esclavitud, servidumbre por deudas o servidumbre propiamente dicha con especial atención a comunidades originarias.
- ✓ Las víctimas de servidumbres por deudas son personas con menores recursos, generalmente analfabetas, relativamente fácil de engañar y de mantener en ignorancia de

sus derechos, si tratan de dejar su trabajo, suelen ser perseguidas y forzadas a regresar. Según los informes disponibles, el trabajo en condiciones de servidumbre está muy extendido en el sector agrícola, la fabricación de ladrillos, el cuero, el procesamiento de pescado y las fabricas de alfombras.

- ✓ La servidumbre domestica, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas ha reportado antecedentes de niños, procedentes de familias pobres, colocados en familias más acomodadas para trabajar como sirvientes, teóricamente a cambio de alojamiento, comida y educación. De hecho, muchos de estos niños, son víctimas de explotación; se los obliga a trabajar muchas horas sin remuneración, son objeto de discriminación y malos tratos de toda índole, están mal alojados, mal alimentados y suelen ser víctimas de violencias de toda índole.
- ✓ Trabajo penitenciario; la CEACR (comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones) recordó que el trabajo o el servicio obligatorio exigido a una persona, como consecuencia de una condena en un tribunal de justicia, es compatible con el convenio sólo si se reúnen las condiciones de que el mencionado trabajo o servicio sea llevado a cabo con la supervisión y el control de una autoridad pública, y de que la mencionada persona no sea cedida o puesta a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado. Estas dos condiciones se deben aplicar de manera acumulativa, es decir, que el hecho de que el recluso permanezca todo el tiempo bajo supervisión y el control de una autoridad pública no exime en sí mismo al gobierno de cumplir con la segunda condición, a saber, que el individuo no sea “cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado”.
- ✓ Trata de personas; el mismo ha sido definido por el Protocolo de Palermo como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las practicas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

En cuanto a antecedentes de la Argentina; la CEACR observo en el 2008 y reiterada en el 2010, comentarios de la Confederación General del Trabajo de la república Argentina y la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativos a trata de personas con fines de explotación laboral y sexual. La comunicación de la CSI alegaba que la Argentina es punto de destino de la trata de con fines de explotación sexual de mujeres y niñas procedentes de República Dominicana, Paraguay y Brasil documentando un informe publicado por la Oficinal Internacional de Migraciones.

También se alegó la existencia de prácticas en el sector textil por las que se somete a trabajadores, mayoritariamente de nacionalidad boliviana, a condiciones de trabajo

forzoso, incluyendo retención de documentos de identidad, encerramiento bajo llave del trabajador y en algunos casos de su familia en talleres clandestinos con horarios excesivos de hasta diecisiete horas diarias y alimentación deficiente.

- ✓ Obligación de efectuar horas de trabajo extraordinarias sin remuneración, bajo amenaza de una pena.

En Argentina, la Procuración General de la Nación mediante la Resolución 46/11 fija la “Guía de procedimientos y criterios para detectar e investigar la trata con fines de explotación laboral”, la cual a los fines de la *detección* de casos instruye, bajo el Pacto Federal del Trabajo ratificado por ley N° 25.212 (en cuyo marco se firmaron distintos convenios entre el gobierno nacional y las autoridades de jurisdicciones locales) y la ley N° 25.877 (artículos 28 a 38), las competencias y facultades en materia de inspección del trabajo. En ese marco, el Ministerio de Trabajo de la Nación y la Administración Nacional de Ingresos Públicos (AFIP) conjunta e indistintamente tienen a su cargo el control del cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad social (artículo 36 de la Ley N° 25.877), mientras que las reparticiones locales (de cada provincia) supervisan las condiciones laborales, la situación de higiene y seguridad y la observancia de los convenios colectivos de trabajo. No obstante lo anterior, en los espacios de jurisdicción federal (puertos, aeropuertos) y para algunas actividades de carácter interjurisdiccional (transporte interprovincial de carga y pasajeros), el Ministerio de Trabajo de la Nación realiza todo el control y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo verifica las condiciones de seguridad e higiene. Los inspectores tienen, de acuerdo con el artículo 32 de la ley N° 25.877 las siguientes facultades:

- a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento.
- b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado.
- c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.
- d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que (a juicio de la autoridad de aplicación) impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos los inspectores labrarán un acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto al o los sujetos responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y la seguridad social, están obligados a colaborar con el inspector, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus competencias.

A los fines de distinguir situaciones de esclavitud, trabajo forzado o reducción a servidumbre la OIT ha elaborado: el “Manual para los inspectores del trabajo”, “Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso”, y el informe “Una alianza global contra el trabajo forzado” de los cuales Resolución PGN 46/11 se nutre identificando como variables más importantes;

- a) Cuánto tiempo debe trabajar (jornada)
- b) Cuál es la remuneración por ello (salario)
- c) Cómo es tratado (contexto)

Algunos puntos considerar:

- ✓ Salario exiguo o nulo y extensión de la jornada laboral, se hace énfasis en los haberes mínimos establecidos en cada categoría profesional del convenio colectivo de trabajo aplicado a la actividad.
- ✓ Endeudamiento inducido; la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios de bienes que el empleador vende al trabajador o el cobro de intereses excesivos son datos complementarios útiles.
- ✓ Retención e impago de salarios; un trabajador debe por ley cobrar el salario por depósito electrónico como así también las retenciones, adelantos no deben exceder las establecidas en ley (Art. 128 a 134 de LCT).
- ✓ Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones de trabajo, asimetrías entre la oferta inicial y las condiciones efectivas de trabajo.
- ✓ Retención de documentos de identidad o efectos personales de valor.
- ✓ Confinamiento físico o restricción de salidas en el lugar de trabajo.
- ✓ Ausencia de comunicación con el entorno inducida o impuesta.
- ✓ Falta de posibilidades de higiene y alimentación adecuada. Condiciones de hacinamiento cuando los trabajadores viven en el mismo lugar de trabajo (esto es inevitable en ciertas actividades -buques, minas, campos alejados).
- ✓ Coacción psicológica (amenazas) y Violencia física. Es importante notar aquí que en muchas declaraciones (también por explotación sexual), las víctimas refieren que “al principio” la situación era “dura” pero “ahora no, y estoy bien y por mi propia voluntad”.

Existen números antecedentes jurisprudenciales<sup>7</sup> y son recurrentes las notas periodísticas de denuncian la violación de los convenios 29 y 105, pese a ello y en líneas generales resulta imprescindible para el sector empresariado no solo dar cumplimiento a la normativa vigente<sup>8</sup> y pautas programáticas antes desarrolladas, sino también expandir los procesos de control y auditoría a proveedores, contratistas, o cadenas de suministros a fin de evitar pasivos contingentes por reclamos de solidaridad (artículos 23, 29, 29 bis, 30 y 31 LCT) entre empresas vinculadas comercialmente.

---

<sup>7</sup> Ministerio Público Fiscal de la República Argentina y Organización Internacional del Trabajo, 2017, La trata de personas con fines de explotación laboral. Estrategias para la detección e investigación del delito, Dirección de Relaciones Institucionales - Ministerio Público Fiscal de la Nación.  
<https://www.renatre.org.ar/el-renatre-detector-indicios-de-explotacion-laboral-y-trata-de-personas-en-un-tambo-en-cordoba/>

<sup>8</sup> Ley 20.744 de contrato de trabajo, Régimen de trabajo agrario Ley 26.727, Ley 12.713 de trabajo a domicilio por cuenta ajena, Ley 26.844 de Régimen de personal de casas particulares, Ley 27.555 de Contrato de Teletrabajo entre otras.

### **Abolición del trabajo infantil**

Siguiendo las observaciones de Bronstein, el trabajo infantil es un fenómeno mundial que si bien tiene un gran correlato con la pobreza también se ve influenciada por los rasgos culturales y sociales aun en países económicamente muy avanzados.

La agricultura es el sector de la economía que concentra el mayor número de niños trabajadores, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo. Con mucha frecuencia el trabajo de los niños en la agricultura con demasiada frecuencia va aparejado a la servidumbre por deudas, una de las peores formas de trabajo infantil.

Convenio C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973. Ratificado por Argentina 11/11/1996.

Entre los 6 instrumentos adoptados en la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, figuran 2 dedicados al trabajo infantil: el convenio 5, sobre la edad mínima (industria) y; el convenio 6, sobre trabajo nocturno de menores (industria). El primero fue revisado en 1937 por el convenio 59 que prohibía el trabajo de niños menores de 14 años en establecimientos industriales. Con el correr de los años se fueron adoptando criterios respecto de la edad mínima en distintos sectores<sup>9</sup>, hasta que en 1973 se adopta el convenio 138 que se aplica a todo tipo de trabajo o empleo.

Más que fijar una edad mínima de admisión al empleo, el convenio 138 establece varias edades diferentes, que están en relación con la escolaridad obligatoria, el estado de desarrollo de los países que lo han ratificado y la naturaleza de los trabajos a ejecutar por los menores. En efecto, el convenio fija una edad mínima general de admisión, una edad más elevada de admisión para “trabajo peligroso” y una edad de admisión para “trabajos ligeros”, no obstante en todos sus casos no deben ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en su defecto los 15 años. Sin embargo, la autoridad competente previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores interesadas puede especificar inicialmente una edad mínima de 14 años.

En cuanto los denominados “trabajos ligeros”, el convenio no los define y solo se refiere que su determinación incumbe a las autoridades competentes de cada país que haya ratificado el convenio. Esta denominación de trabajo se considera una flexibilidad en tanto que el artículo 7 dispone que la legislación nacional podrá permitir el empleo o trabajo de personas de 13 a 15 años de edad, a condición de que los trabajos no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo ni su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. En una observación general publicada en 2009, la CEACR señaló, entre otras cuestiones: *“Los tipos de trabajos ligeros que se determinan más frecuentemente son los siguientes: 1)trabajo agrícolas, por ejemplo preparación de semillas y de cultivos, cuidados de cultivos sin utilización de insecticidas o*

---

<sup>9</sup> Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura),1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965



*herbicidas, recogida de frutos, verduras o flores, recogida y tría en explotaciones agrícolas, y pastoreo; 2) trabajo forestales y paisajísticos, entre los que se encuentran la plantación de arbustos y el cuidado de jardines públicos, sin utilizar insecticidas o herbicidas; 3) trabajos domésticos, por ejemplo asistente de cocina, empleado del hogar o cuidador de niños; y 4) distribución del correo, de periódicos, de revistas o de anuncios publicitarios. Por otra parte, la Comisión ha tomado nota de que ciertos países han establecido el tiempo durante el que pueden realizarse trabajos ligeros, especialmente entre 2 y 4,5 horas al día, y entre 10 y 25 horas a la semana.*

A su vez el convenio dispone que la edad mínima de admisión a todo tipo de trabajo o empleo que, por su naturaleza o las condiciones en que se realice, pueda resultar “peligroso” para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a los 18 años. La recomendación 146, al igual que el convenio, si bien no contiene ejemplos precisa que – al determinar estos tipos de empleo o trabajos – “se deberían tener plenamente en cuenta normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas radiaciones ionizantes), las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo”

No obstante, el convenio permite que la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones de empleadores y de trabajadores existan, autorice “el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente” (artículo 3.3)

En cuanto al campo de aplicación, desde el momento en que el convenio establece que la edad mínima se refiere a *todo tipo de empleo o trabajo*, se entiende que su campo de aplicación va más allá del empleo asalariado, para referirse a toda ocupación.

Por lo concerniente a la registración de la particular forma de trabajo u empleo, el artículo 9 establece que “*el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él*”.

Convenio C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Ratificado por Argentina 05/02/2001.

El convenio 138 compromete a los estados que lo ratifiquen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En opinión de Arturo Bronstein, esta progresividad parece razonable cuando se trata de promover una política de largo aliento, encaminada a erradicar el trabajo infantil; sin embargo, deja de serlo cuando nos encontramos en presencia de formas particularmente aberrantes de explotación de niños. De ahí que la conferencia adoptó, en 1999, el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, cuyo punto de partida es la sanción de

que ciertas formas que no pueden ser toleradas y no pueden ser objeto de una eliminación progresiva y deben contar con el “carácter urgencia”.

Independientemente de las formas de trabajo resulta necesario resaltar que se es niño a toda persona menor de 18 años (abarcando en ellas a niños, adolescentes y jóvenes). Se escogió la edad de 18 años, para que estuviera conforme con la edad mínima más elevada establecida en el convenio 138 para los trabajos peligrosos para la salud, la seguridad y moralidad de los niños y adolescentes, así como con la definición general de niño contenida en el artículo 1° de la Convención sobre los Derechos del Niño.

En cuanto a la definición de las peores formas de trabajo infantil, se determinan las siguientes:

- a) *todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;*
- b) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;*
- c) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y*
- d) *el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.*

La recomendación 190 de la OIT contiene una lista de actividades que deberían ser tenidos en cuenta en la determinación de lo que constituye “trabajos peligrosos” en el marco de las peores formas de trabajo infantil, a saber:

- a) *los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;*
- b) *los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;*
- c) *los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;*
- d) *los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y*
- e) *los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.*

En cuanto al marco normativo nacional, la capacidad plena de admisión a todo tipo de trabajo

o empleo es a partir de los 18 años<sup>10</sup>, no obstante la normativa nacional prevé flexibilizaciones;

1. las personas de 16 a 18 años las cuales podrán celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores (Ley 26.390 de Prohibición de trabajo infantil y protección de trabajo adolescente – Artículo 3), pudiendo desempeñarse en una jornada de trabajo de no más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales y si la jornada de trabajo contase con distribución desigual de horas el límite diario no podrá superar las 7 horas diarias, pudiéndose hacerse extensiva a 8 horas diarias y 48 hs semanales solo con la autorización del Ministerio de Trabajo de la jurisdicción pertinente. A su vez el trabajo se considera de objeto prohibido en el horario comprendido entre las 20 horas y las 06 del día siguiente (Ley 26.390 – Art. 9).
2. Las personas menores de 16 años no cuentan con la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo, es decir, el trabajo es de objeto prohibido. No obstante la Ley 26.390 habilita a las personas mayores de 14 y menores de 16 años a ser ocupadas en explotaciones *“cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar”*<sup>11</sup> y siempre con la debida autorización previa del Ministerio de Trabajo de la jurisdicción competente.
3. En lo referente a trabajo artístico infantil, habiendo la argentina ratificado el convenio 138 de la OIT y conforme a su artículo 8, son las distintas autoridad competentes, es decir, los ministerios de trabajo de cada provincia quienes podrán conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. Pese a la ratificación del convenio por parte del estado nacional, solo se registran reglamentadas las autorizaciones laborales de admisión a trabajos artísticos en las jurisdicciones de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre ríos, Mendoza, Río Negro, Salta y de Santa Fé.

Por su parte el Código civil y comercial de la nación, Ley 26.994, define a la persona menor de edad como a aquel mayor de 13 años pero que no ha cumplido 18 años de edad, siendo a partir de los 16 años de edad que se presume la autorización (por sus progenitores) para todos los actos y contratos concernientes al empleo, profesión o industria (CCCN – Artículo 683) no estando habilitado para la ocupación u empleo (en el marco del código civil y comercial) a menores de 16 años de edad.

Indistintamente a las particularidades de edades de admisión para el empleo o desarrollos de

---

<sup>10</sup> Artículo 32, Ley 20744

<sup>11</sup> Artículo 17, Ley 26.390

distintos tipos de trabajos, uno de los derechos tutelados del niño es la escolaridad obligatoria, siendo en el ámbito nacional la ley 26.206 quien fija en su artículo 16 la escolaridad obligatoria hasta la finalización del nivel Secundario, es decir 17 o 18 años según el momento en que el niño haya iniciado su etapa escolar, *motivo por el cual a las personas menores de edad que trabajan debe facilitárseles el acceso y la permanencia en la escuela secundaria.*<sup>12</sup>

Hecha la distinción legislativa de edad admisión de ocupación y empleo (en el marco de la LCT y el CCCN), resta considerar que la Ley 11544 de Régimen de jornada de trabajo es de aplicación tanto a las relaciones de trabajo en dependencia como por cuenta propia atento que ésta norma se tiene por incorporada al Código Civil<sup>13</sup> tornando de relieve especial en el ámbito empresarial no solo la supervisión y control de las personas menores de edad (cualquiera sea la relación contractual existente), sino también las condiciones y ambientes laborales, la disponibilidad del menor dentro del establecimiento o en su defecto fuera del mismo realizando labores, los riesgos asociados a la tareas o servicios desempeñados, todo referente descanso diario, semanal y anual, contraprestación económica por la tarea desarrollada y el cumplimiento de las obligaciones escolares del menor entre otros aspectos.

#### **Igualdad; de remuneraciones entre mujeres y hombres, de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.**

Desde el punto de vista histórico, el Tratado de Versalles (1919) – Artículo 427 se establece entre los principios generales *“salario igual, sin distinción de sexo, cuando se trata de trabajo de valor igual”* pero no existía regla o principio acerca de la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación sino hasta la Declaración de Filadelfia, en 1944, donde *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igual de oportunidades”*.

Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. *Ratificado por Argentina 24/09/1956.*

A los efectos del convenio, se define el término **“Remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.** Es destacable que el convenio alcanzado en el 1951 (en el esplendor de la revolución industrial) solo contempla a la *“igualdad de salario o sueldo en dinero o en especie”* para la relación típica de trabajo, es decir, solo a los efectos de la relación de trabajo bajo la dependencia

---

<sup>12</sup> Ackerman Mario Eduardo, Maza Miguel Angel, 2019, Manual de elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social, Rubinzal Culzoni, Ciudad de Buenos Aires, página 266

<sup>13</sup> Artículo 12, Ley 11.544

de un empleador.

En 1996, en estudio general del convenio 111 la CEAR recordó que a tenor de lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 1 del convenio 111, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen las “condiciones de trabajo”. La noción de “condiciones de trabajo” se aclara en la recomendación 111, en la que se enumeran los siguientes ámbitos: el ascenso de acuerdo a la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; la seguridad en el empleo, la remuneración por un trabajo de igual valor; y las otras condiciones de trabajo (entre ellas, horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, pero también medidas de seguridad social y los servicios sociales y las prestaciones sociales en relación con el empleo). Así pues, la noción de “condiciones de trabajo” tiene una acepción muy amplia, incluyendo la remuneración<sup>14</sup>.

El convenio 100 impone la obligación, no de medio sino de resultado, de “garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” empleando con libertad “medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración”. En los medios expresados en el convenio se detallan: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Además, el término remuneración comprende todo salario o sueldo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto de empleo de este último. En consideración de la CEACR, el término remuneración, incluye por ejemplo, aumentos de salario por antigüedad, asignaciones matrimoniales, por costo de vida, uso de vivienda o asignaciones para vivienda y subsidios familiares pagados por los empleadores y la retribución por especie tal como el suministro y limpieza de ropa de trabajo, prestaciones por vacaciones cuando estas son pagadas con cargo a un fondo común, administrado por empleadores o trabajadores, plan de pensiones profesionales o de empresa.

En términos de Bronstein, el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no se trata, en efecto, de garantizar la igualdad de remuneración solamente entre dos trabajos iguales o muy parecidos (uno ejecutado por personal masculino y otro por personal femenino), sino de aplicar ese principio también a los trabajos diferentes que, aun siendo de naturaleza distinta, se consideren equivalentes, aplicando criterios objetivos de validación por medio de métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración.

La OIT ha publicado una guía para la “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”<sup>15</sup> la cual exige un proceso planificado y estructurado que abarca las siguientes etapas:

<sup>14</sup> Bronstein Arturo, 2013, Derecho internacional del Trabajo, Astrea, Ciudad de Buenos Aires, página 256

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo, 2008, Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada, Ginebra (Suiza)

- ✓ La selección de los empleos con predominio de mujeres y con predominio de hombres que se van a comparar;
- ✓ La elección del método de evaluación;
- ✓ La elaboración de instrumentos para acopiar datos sobre los empleos y la recolección de esos datos;
- ✓ El análisis de los resultados;
- ✓ La determinación del valor de los empleos;
- ✓ El cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor,
- ✓ El pago de los ajustes para lograr la igualdad salarial.

Estas instancias se deberán llevar adelante en el marco de un comité de igual salarial conformado con las premisas de previsión de recursos financieros y humanos necesarios para la capacitación de sus miembros (representante de los trabajadores y del empleador), la participación o no de consultores y el desarrollo de estrategias de comunicación.

Y en lo que respecta al método de evaluación, a grandes rasgos, se identifican los métodos:

- ✓ *globales* de ordenación y de clasificación, comparan los empleos y los clasifican con arreglo a los requisitos de base sin realizar un análisis detallado de su contenido. El principal inconveniente del enfoque global es que no permite detectar y eliminar la influencia de los prejuicios y los estereotipos que desvalorizan los empleos con predominio de mujeres. Esa es la razón por la que ese método suele desaconsejarse en el contexto de la igualdad de remuneración.
- ✓ *Analíticos o por puntuación*: es el más apropiado de utilización y consiste en la evaluación por puntos de cuatro factores:
  1. “las calificaciones”: profesionales, comunicación y competencias físicas. Se le atribuye una puntuación/valoración del puesto, que en términos ponderados habitualmente oscila entre 20% a 35% de la valoración integral del puesto.
  2. “los esfuerzos”: mental o físico. Se le atribuye una puntuación/valoración del puesto, que en términos ponderados habitualmente oscila entre 15% a 25% de la valoración integral del puesto.
  3. las responsabilidades: en relación con las personas, con los productos y financiera. Se le atribuye una puntuación/valoración del puesto, que en términos ponderados habitualmente oscila entre 25% a 40% de la valoración integral del puesto.
  4. las condiciones en que se realiza el trabajo: entorno físico (exposición a productos nocivos, ruido, vibraciones) y entorno psicológico (estrés). Se le atribuye una puntuación/valoración del puesto, que en términos ponderados habitualmente oscila entre 5% a 15% de la valoración integral del puesto.

En consecuencia y modo ejemplificativo, se analiza pormenorizadamente la posición, se atribuye un puntaje a cada factor del puesto de trabajo en análisis, y en virtud de la acumulación de puntos se abona la remuneración, es decir, el puesto de trabajo “vale”, 115 puntos. De este modo un “electricista” y “administrador” reúnan el mismo puntaje

y por consiguiente perciban la misma remuneración normal y habitual.

Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. *Ratificado por Argentina 18/06/1968*

El presente convenio, *“obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*, siendo en consecuencia un instrumento de tipo programático.

El convenio establece el alcance del término **discriminación** a: *a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”,* también aclara que los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las ocupaciones de trabajo. La recomendación 111 ofrece una descripción pormenorizada, entendiéndose que el principio de igual de trato debe comprender las siguientes cuestiones: *I) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; (II) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; (III) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; (IV) seguridad en el empleo; (V) remuneración por un trabajo de igual valor; (VI) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;*

Si bien el convenio no realiza distinciones entre discriminación directa e indirecta, la CEACR ha considerado que el convenio 111 comprende ambas formas, por consiguiente deben prohibirse. *La discriminación indirecta existe cuando se está en presencia de situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras, pero que, en realidad tienen un efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación con respecto a personas que tienen determinadas características.*<sup>16</sup>

Por su cuenta, la recomendación 111 establece que *las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.* En opinión de Arturo Bronnstein, esta excepción debe tener una motivación razonable, y además encontrarse en relación directa con el empleo o la tarea en cuestión. A su vez el artículo 4 del convenio 111, establece que *no se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.* Siguiendo la opinión del autor, la finalidad de esta cláusula es evitar que se amparen en la política de no discriminación aquellas personas que en

---

<sup>16</sup> Igualdad en el empleo u ocupación, estudio de la CEACR sobre el convenio 111, 1996, Informe III, página 25 y 26.

realidad desarrollarían actividades perjudiciales para la seguridad del estado.

La discriminación por motivos de sexo de las personas es la más antigua de las discriminaciones. A modo de ejemplo y destacando aspectos culturales: el hombre parte a la guerra mientras que la mujer cuida de los hijos; Nueva Zelanda fue el primer país en emitir el sufragio femenino en 1893, en Francia fue 1944, Argentina en 1947, 1934 Chile aprobó el voto femenino para elecciones municipales pero debió esperar hasta 1952 para poder participar mediante el voto de elecciones presidenciales. Resulta poco común observar que una pareja decida que uno de los integrantes trabajará y el otro se abocará al cuidado y atención de los hijos en las primeras etapas de la vida siendo éste último rol desempeñado por el hombre en tanto que la mujer se aboque a traer el sustento económico de la familia. La historia, las formaciones o deformaciones culturales de la sociedad en muchos casos construyen estereotipos y prejuicios los cuales convergen en creencias sobre el empleo u ocupación de mujeres y hombres.

Buena parte de las prácticas discriminatorias han desaparecido de los ordenamientos jurídicos, aun cuando muchas de ellas persisten en la cultura social. Sin embargo algunas todavía existen, es el caso que desde hace varios años la CEACR viene pidiendo al gobierno de Chile que tome medidas necesarias para modificar el artículo 349 del código de comercio, el cual establece que una mujer casada que no esté bajo el régimen de separación de bienes puede celebrar un contrato de sociedad sólo si recibe autorización especial de su marido y también ha pedido que modifique disposiciones del código civil en materia de sociedad conyugal o comunidad de gananciales, con miras a otorgar a los cónyuges iguales derechos.<sup>17</sup>

Otro aspecto a destacar, el convenio establece que *las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatoria*<sup>18</sup>. Ejemplo de esto es la prohibición de trabajo penosos o riesgosos durante el embarazo o su licencia posparto. Sin embargo, en opinión de Arturo Bronstein, otras medidas consideradas originariamente como de protección tienden actualmente a ser consideradas como una fuente de discriminación contra la mujer, en la medida que niegan el acceso a ciertos empleos respecto de los cuales no se ha demostrado que sean más inconvenientes para las mujeres (excepto durante el embarazo o posparto) que para los hombres como por ejemplo el convenio 89 sobre en referencia a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres<sup>19</sup> o en cuanto los *trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad*.<sup>20</sup>

Entre otras prohibiciones también se encuentran el acoso u hostigamiento sexual por el cual, ante la ausencia de identificación en el convenio 111, la CEACR abordó el estudio referenciando

---

<sup>17</sup> Observación de la CEACR 2008

<sup>18</sup> Artículo 5.2

<sup>19</sup> Artículo 3. Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

<sup>20</sup> Convenio 45, artículo 2.



que el hostigamiento sexual pone en peligro la igualdad en el lugar de trabajo al poner en juego la integridad personal y el bienestar de los trabajadores, y perjudica a la empresa pues mina los fundamentos de las relaciones de trabajo y redundante en un menoscabo de la productividad.

Se entiende por “hostigamiento sexual” o “atenciones sexuales no solicitadas” los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, su situación familiar, etc; las actitudes condescendientes o paternalistas de connotaciones sexuales que sean una afrenta para la dignidad; las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; las miradas concupiscentes u otros ademanes asociados a la sexualidad, contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias pellizcos o las vías de hecho.

También el convenio abarca la discriminación por raza o color entendiéndose por ello la diversidad de origen étnico, ejemplo de ello es América Latina (Brasil y Colombia) donde se constan antecedentes de perjuicios hacia la población indígena o de origen africano.

Otros casos relevados de discriminación se suscitan en la pertenencia a una clase social, categoría socio-profesional o casta condicionando el futuro profesional de los individuos, ya sea prohibiendo ejercer ciertos cargos o reservándolos solo para determinados empleos.

En cuanto al marco normativo argentino, la LCT en sus artículos 17<sup>21</sup>, 73<sup>22</sup> 81<sup>23</sup> establecen los pilares en materia laboral de protección ante actos discriminatorios, a su vez ley 23.592 (interpretada como norma transversal a todo el sistema jurídico) insta a quien arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado siendo este marco de referencia de alto impacto y desarrollo en la jurisprudencia argentina, fundamentalmente en hechos discriminatorios que tienen por objetivo la extinción del contrato del contrato de trabajo.

En materia de contratación, se debe observar y dejar sin efecto la conducta discriminatoria por la cual el empleador demanda en su proceso de reclutamiento y/o selección (explícita o implícitamente) aspectos que no hacen a la aptitud e idoneidad del postulante, incurriendo en contrataciones sesgadas por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, de edad, origen social o posición económica, o motivos de carácter físico (enfermedad, minusvalía,

---

<sup>21</sup> Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

<sup>22</sup> El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

<sup>23</sup> Igualdad de Trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

aparición física estereotipada “deficiente”) que no cuenten con relación directa con la tarea a desempeñar.

A su vez, la instancia de valoración médica preocupacional en ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo<sup>24</sup> alcanzando el solo fin de *detectar las patologías preexistentes y, en su caso, para evaluar la adecuación del postulante –en función de sus características y antecedentes individuales– para aquellos trabajos en los que estuvieren eventualmente presentes los agentes de riesgo determinados por el Decreto N° 658 de fecha 24 de junio de 1996*. A su vez la norma prevé los diferentes exámenes médicos de salud<sup>25</sup> incluidos en el sistema de riesgos del trabajo, cada uno con su respectivo objetivo, obligatoriedad u opción que habilita su correspondiente realización, supuestos contenidos y responsables alcanzados; siempre con la finalidad de detección precoz, preventiva o en su defecto para la constatación de afecciones a la salud del trabajador vinculadas por la acción o consecuencia de la tarea desempeñada o a desempeñar.

Es dable resaltar que la finalidad de los estudios médicos es la de detectar patologías preexistentes sin por ello ser los “estudios médicos” objetos de exclusión de una persona para la ocupación de una vacante laboral, ejemplo de ello es la prohibición de *realizar reacciones serológicas para determinar la infección chagásica a los aspirantes a cualquier tipo de empleo o actividad*<sup>26</sup>, o por motivos de SIDA (Ley 23.798 – Decreto 1244/91), epilepsia (Ley 25.404), Diabetes (Ley 23.753 y 25.788) y trastornos alimenticios (Ley 26.396) entre otros.

### **El Trabajo en perspectiva de actualidad y futuro.**

Existe amplio consenso mundial en que el “trabajo” cumple una función social impactando en nuestras sociedades, como así también diversificando y condicionando los contextos en los que se desarrolla. El concepto de “trabajo” ha cambiado a lo largo del tiempo desde las perspectivas filosófica, sociológica, histórica y jurídica. No siempre se consideró el trabajo como algo positivo: en la antigua Grecia se asociaba el trabajo con la esclavitud; la libertad implicaba no tener que trabajar. En la década de 1990, los sociólogos predijeron el “final del trabajo”, sin embargo, desde la década de 2000, se ha revertido esta tendencia y se ha subrayado la función esencial del trabajo para las sociedades y los individuos. Entre otros aspectos se otorga importancia al trabajo debido a valores extrínsecos como la estabilidad psicológica, la integración social, la libertad personal y la autonomía resultantes.

El trabajo remunerado y, en particular, el trabajo ocasional remunerado por día, siempre han existido. La relación de trabajo típica, a jornada completa, en un horario preestablecido, con órdenes claras a cumplir emitidas por un superior jerárquico, con un salario suficiente para

<sup>24</sup> Artículo 2, Resolución Superintendencia de Riesgos del Trabajo 37/2010

<sup>25</sup> 1. Preocupacionales o de ingreso; 2. Periódicos; 3. Previos a una transferencia de actividad; 4. Posteriores a una ausencia prolongada, y 5. Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

<sup>26</sup> Artículo 5, Ley 26.281.

alimentar a una familia y con derechos y protección social, constituye la forma más avanzada de trabajo remunerado y se desarrolló durante la segunda mitad del siglo XX. Hoy en día se observa un regreso a formas de empleo precarias, informales y con escasa protección en todas sus condiciones ya sea por el desdibujamiento de marco regulatorio, la flexibilidad en los controles y el avance de las tecnologías de procesos entre otras.

Desde cuestiones sencillas como la eliminación del soporte papel en funciones administrativas, a otras de variada complejidad como las economías basadas en plataformas, la robótica, los automatismos, la conectividad, la operación remota vía dispositivos móviles, las prácticas modernas de management, las técnicas de mejora continua, la innovación y desarrollo con foco en la productividad de máquinas y procesos, la inteligencia artificial, la impresión 3D, la industria 4.0, la naturaleza cada vez más compleja de fragmentación en las cadenas mundiales de suministro plantean importantes interrogantes sobre la manera en que se mantiene y desarrollarán la denominada relaciones de trabajo típica.

*Éstas características del trabajo traen consecuencias sociales y estructurales en las relaciones cómo así también cambios en las características de la tarea a ejecutar. La historia ha demostrado que, tras las perturbaciones iniciales, el cambio tecnológico mejora la calidad del trabajo y no provoca forzosamente una pérdida en la cantidad global de empleos. Si bien la historia sienta un precedente positivo, hay razones que indican que la presente revolución industrial podría ser distinta. El cambio tiene un ritmo más rápido por lo cual se dispone de poco tiempo para adoptar medidas preventivas y reaccionar a tiempo. Para algunos, lo más probable es que las actuales desigualdades se exacerben, por lo cual vale la pena reflexionar sobre los cambios en la distribución del incremento de la productividad.*

*Los empleos rutinarios, repetitivos y físicos desaparecerán, al igual que las tareas de esta índole en otros empleos. El fenómeno afectará a los empleos de manufactura, aunque también, a diferencia de perturbaciones anteriores, a los empleos de oficina. El impacto de la innovación y la tecnología en el mundo del trabajo variará considerablemente de un país a otro. Además, el trabajo humano seguirá siendo competitivo, siempre y cuando los trabajadores estén dispuestos a aceptar salarios lo suficientemente bajos. Esta circunstancia pone de manifiesto el desafío de las economías en desarrollo y de su capacidad de mantenerse competitivas en una economía mundial en la que la productividad, la innovación y la competitividad dependen de la disponibilidad de elevadas competencias en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).<sup>27</sup>*

Este fenómeno de avance tecnológico con fuerte impacto en la industria ha desencadenado un creciente desplazamiento de trabajadores hacia el sector de los servicios impactando en fuerte detrimento de las condiciones y ambientes de trabajo que caracterizaron el modelo de “trabajo típico” que dio origen al Derecho del Trabajo. En efecto y consecuencia, toma mayor protagonismo el modelo liberal de relaciones capital-trabajo el cual tiende a poner en el centro la relación entre los sujetos en igual de condiciones pactando libremente el intercambio de bienes: por un lado, la disposición de la fuerza de trabajo del trabajador y por el otro el pago de un precio

---

<sup>27</sup> El futuro del trabajo que queremos: un dialogo global – OIT 2017

por parte del empresario empleador. A su vez, los *cambios en la estructura ocupacional, un porcentaje estructural de desempleo, un importante sector informal, crisis de representación sindical, pérdida de eficacia de las armas de presión de los trabajadores (la huelga se debilita cuando el reemplazo de trabajadores es cada vez más fácil por la escasez de trabajo y crecimiento de la automatización), presiones de la crisis económica y de la globalización (auge de políticas neoliberales de reducción de tarifas y aranceles externos y de apertura indiscriminada del mercado interno, y presiones por reducir el costo laboral bajo la justificación de falta de competitividad)* conllevan una menor incidencia del derecho laboral sobre la población la población económicamente activa disminuyendo los *umbrales de protección* tanto individual, colectivo y de la seguridad social<sup>28</sup>.

### **Clausulas laborales en acuerdos comerciales**

En el ámbito internacional, uno de los argumentos más importantes esgrimidos contra el libre comercio descansa en los supuestos efectos perniciosos sobre las condiciones de vida y laborales de buena parte de los trabajadores de los países desarrollados. De hecho, estos argumentos han calado especialmente en las antiguas zonas industriales hoy duramente castigadas por la globalización. De esta forma las potencias que hasta ahora habían sido grandes impulsoras del libre comercio, están cambiando radicalmente de postura, sobre la base de criterios nacionalistas y proteccionistas.

Sin embargo, existe un cierto consenso entre los economistas acerca de los efectos beneficiosos del libre comercio pero esto no significa que estas utilidades alcancen automáticamente al conjunto de la sociedad y, en particular a los trabajadores. Tampoco que se asegure que no vaya de haber ganadores y perdedores dado que el libre comercio se entiende como una condición necesaria pero no suficiente para mejorar el bienestar resultando imprescindible compensar las externalidades negativas del libre comercio con la adopción de instrumentos paralelos para que los beneficios alcancen a todos. Entre estos instrumentos se destaca la incorporación de clausulas laborales a los tratados de libre comercio, en cuya virtud garantizan estándares mínimos (frecuentemente los marcados por los convenios de la OIT) para las partes firmantes.

La OIT, entiende por “clausula laboral” a: *a) toda norma del trabajo que establezca condiciones mínimas de trabajo, condiciones de empleo o derechos de los trabajadores; b) toda norma sobre la protección proporcionada a los trabajadores en la legislación laboral nacional y sobre su aplicación; y c) todo marco para la cooperación y/o supervisión de estas cuestiones.*<sup>29</sup>

La incorporación de clausulas laborales en los tratados comerciales surge con el propósito de evitar que la liberación comercial derive en situaciones de dumping social. En un contexto de

<sup>28</sup> Abramovich Victor y Courtis Christian, 2006, El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado social constitucional, Editores del Puerto, Vicente Lopez provincia de Buenos Aires

<sup>29</sup> Organización Internacional del Trabajo, 2009, Informe sobre el trabajo en el mundo 2009. Crisis mundial del empleo y perspectivas

mercados sin ningún tipo de protección se corre el riesgo de que se empleen las condiciones de trabajo como un mecanismo para ganar competitividad, de tal forma que se amplíe la cuota de mercado a base reducir costos laborales o empeorando las condiciones de trabajo. Ante este tipo de situaciones solo caben dos tipos de alternativas: el proteccionismo o la incorporación de cláusulas laborales que establezcan condiciones mínimas de trabajo.

En este escenario, las cláusulas laborales surgen como instrumento capaz de conjugar los beneficios del libre comercio, a la vez se evita el dumping social y se obtiene una competencia más justa.

La primera cláusula laboral vinculante a un acuerdo comercial data de 1994<sup>30</sup> siendo el punto inicial, constatando a septiembre de 2016 de un total de 77 acuerdos comerciales con cláusulas laborales en los que participaban 136 economías. El número de acuerdos comerciales bilaterales y plurilaterales ha aumentado considerablemente, pasando de 41 en 1995 a 267 en 2016. Cada vez más, estos acuerdos incluyen cláusulas laborales; concretamente, a registros de septiembre de 2016, una cuarta parte del valor del comercio que se desarrolla en el marco de los acuerdos comerciales se efectúa en el ámbito de dichas cláusulas, las cuales eran prácticamente inexistentes antes de mediados de la década de 1990.

En las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales se hace referencia cada vez más a derechos y principios laborales, así como a fuentes adicionales de normas del trabajo. En la gran mayoría de los acuerdos que incluyen cláusulas laborales, las partes se comprometen a no rebajar las normas del trabajo ni a apartarse de la legislación laboral para mejorar sus posiciones competitivas (lo que comúnmente se conoce como cláusula de no derogación), y también a asegurar que las leyes nacionales en materia de trabajo se apliquen efectivamente y sean acordes con ciertos derechos y principios laborales. En este sentido, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, se utiliza cada vez más como base de referencia para estas normas. De hecho, en diciembre de 2015 el 65,8 por ciento de los acuerdos comerciales hacía referencia a la Declaración de 1998. Además, se hace también alusión a otros instrumentos de la OIT, tales como el Programa de Trabajo Decente (13,2 por ciento), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (11,8 por ciento) y los convenios fundamentales de la OIT, ya sea en un sentido amplio (9,2 por ciento) o refiriéndose directamente al Convenio núm. 182 (18,4 por ciento) en lo que respecta a las actividades de cooperación.<sup>31</sup>

Pese al esfuerzo internacional, la eficacia de las cláusulas laborales depende también y en buena medida de que el entramado institucional nacional (legislativo, administrativo y judicial) cumpla y garantice su cumplimiento.

---

<sup>30</sup> Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte de 1994.

<sup>31</sup> Organización Internacional del Trabajo, 2016, Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT

### **Derechos laborales y sus efectos en el comercio local.**

Tal como se ha desarrollado anteriormente, en el ámbito internacional las cláusulas laborales en acuerdos comerciales están alcanzando un notable desarrollo conforme al objetivo de garantizar estándares mínimos en materia laboral y hacer un comercio más justo. No obstante a ello, en las relaciones de comercio local, las facultades de control y sanción por incumplimiento de las obligaciones o normas laborales son exclusividad de los distintos estados; nacionales, provinciales y municipales. Resulta importante resaltar que las empresas tienen la responsabilidad de limitar las relaciones comerciales mediante el control de las obligaciones laborales pero solo a los efectos de ser socialmente responsables o bajo el norte de la prevención de contingencias por “solidaridad”.

En lo concerniente al asunto, la ley 26.940 instrumentó el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laboral (REPSAL), instrumento programático de relevancia en el objeto de estudio.

El REPSAL es una herramienta de carácter público en la que se publican las sanciones “firmes”<sup>32</sup> por trabajo no registrado aplicadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS), por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). También se publican sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Como excepción al registro, se excluyen las sanciones de carácter leve entre las cuales se identifican la registración extemporánea (vía clave de alta temprana en AFIP), la registración fuera de fecha real pero con no más de 30 días de la fecha real y las infracciones leves detalladas en el artículo 15 de la ley 25.191.

La sanción permanece publicada en el REPSAL con una duración máxima de tres años y en los casos de sanciones judiciales por delitos tipificados en las leyes 26.364 y 26.847 se aplicarán los plazos determinados por el Código Penal de la Nación. En los casos en que el empleador acredite la imposibilidad fáctica o jurídica de cumplir con la regularización de la conducta que generó la sanción, el infractor permanecerá en el Registro por el plazo de noventa (90) días contados desde la fecha de pago de la multa. A su vez y de igual manera, permanecen en el registro por plazo de 30 días aquellos empleadores que hayan regularizado la infracción.

La publicación de la sanción en el REPSAL impacta fuertemente en la economía de las empresas atento a que no podrán: *a) Acceder a los programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional; b) Acceder a líneas de crédito otorgadas por las instituciones bancarias públicas; c) Celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que*

---

<sup>32</sup> Los procedimientos administrativos de sanciones incluyen agotar varias instancias hasta alcanzar la firmeza de la sanción.

*celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación. Tampoco podrán participar en obras públicas, concesiones de obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias*<sup>33</sup>.

A su vez las jurisdicciones provinciales, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios cuentan con la facultad aplicar sanciones equivalentes a los incisos anteriores, hecho último que cuenta con escasa instrumentación y desarrollo.

### **Síntesis histórica del derecho internacional en el sistema judicial Argentino y reforma constitucional Argentina de 1994**<sup>34</sup>

Las primeras experiencias datan de 1935 donde se sancionó la ley 12.232 que aprobó, entre otras convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, la n° 12, producto de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, por la cual "todo miembro de la OIT que ratifique la presente Convención se compromete a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos por el hecho o en ocasión del trabajo". Pese a la sanción de la convención la misma fue largamente debatida por la doctrina. No existía consenso respecto de la operatividad de sus normas constituyendo un sistema jurídico argentino proclive a la dualidad entre las normas internas o nacionales y las de carácter internacional (antecedente Alonso, Gregorio c. Haras Los Cardos)

Cabe aclarar que en el orden doctrinario existen dos posiciones diferenciadas, dualistas y monista. Para algunos —los dualistas— se configuran dos órdenes separados y sobre todo incomunicados entre sí. Para ello parten de dos premisas fundamentales; la primera consiste en que ambos órdenes jurídicos tienen un fundamento distinto, en un caso la voluntad del Estado, en el otro la voluntad común de dos o más estados; la segunda premisa se basa en que los sujetos de los respectivos ordenamientos serían distintos. Por su parte aquellos que sostienen la posición monista estiman que el Derecho Interno y el Internacional constituyen dos ramas de un solo ordenamiento entre las cuales existe comunicación.

La Corte Suprema, primero en el caso Alonso y luego en el caso "Roa, Félix c. Moschos, Constantino", del 19 de mayo de 1961 en el que se reclamaba una indemnización prevista en el Convenio N° 8 reafirma la jurisprudencia de hasta entonces con corriente dualista la que se profundizó con "Alvarez, Pedro c. Papelera Argentina" de fecha 27 de octubre de 1965 que ratificó lo sostenido en Alonso y Roa.

Al margen de los fallos y las corrientes doctrinarias es importante resaltar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que la mayoría de los convenios no contienen disposiciones que prescriban directamente a los habitantes de un país una obligación de hacer o de no hacer, sino que se dirigen a los Estados mismos a fin de obligarlos

---

<sup>33</sup> Artículo 13, Ley 26.940

<sup>34</sup> Simón Julio Cesar, 2006, La incorporación del derecho internacional al derecho interno, la jerarquía de las fuentes y el derecho del trabajo, La Ley.

a reglamentar una cuestión en un sentido determinado", recomendando "armonizar formalmente la ley nacional con el convenio (derogando, modificando expresamente leyes o códigos anteriores en los puntos cubiertos por el convenio) a fin de que no haya duda o incertidumbre con relación a la situación legal".

Durante mucho tiempo el Tribunal interpretó que el orden de prelación de normas en el derecho nacional estaba dado por el art. 31 de la Constitución Nacional, esto es primero la Constitución, luego las leyes que en su consecuencia se dicten por el Congreso y, por último los tratados con las potencias extranjeras. Esta doctrina fue reemplazada en el año 1963 por la sentada en el caso "S.A. Martín & Cía. Ltda." donde se estableció que la Constitución Nacional en sus artículos 31 y 100 no atribuían prelación a las leyes respecto de los tratados y, por lo tanto, no existía fundamento normativo para otorgar prioridad de rango a aquéllas sobre éstos o a éstos sobre aquéllas.

En el plano internacional, bajo los auspicios de la ONU se celebra en Viena en 1968 y 1969 una Conferencia internacional para codificar las normas referidas al derecho de los tratados. Así el 22 de mayo de 1969 se adoptó el texto de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que codificó las prácticas desarrolladas por los Estados en materia de celebración y cumplimiento de los tratados.

Pese a que la Convención comenzó a regir el 27 de enero de 1980, recién en 1992 se receptan sus normas en la jurisprudencia de la CSJN en el caso "Ekmekdjian"<sup>35</sup>, donde se resuelve sobre la base del artículo 27 de la Convención de Viena la preeminencia de la norma internacional sobre la legislación interna. El citado artículo dispone que "Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 46".

Este devenir jurisprudencial se ve afianzado con la reforma constitucional de 1994 que incluyó las declaraciones, dos, y los tratados, siete, de derechos humanos que se mencionan en su inciso 22 del art. 75 de la Constitución Nacional<sup>36</sup>. Las presentes reformas de 1994 revisten importancia

---

<sup>35</sup> Ekmekdjian, Miguel Angel c/ Sofovich, Gerardo y otros. s/ Recurso de hecho

<sup>36</sup> CNA - Art 75 – Inc 22). *Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.*

*La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.*



capital ya que en su primer párrafo establece que "Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes" y por otra parte, indica que la incorporación de esos tratados tiene jerarquía supra legal.

Zanjado el devenir jurisprudencial y constitucional; ¿Qué rango o alcance cuentan los convenios, recomendaciones y declaraciones de las OIT?

Los convenios celebrados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo son tratados sujetos a las condiciones de aplicación de los tratados internacionales. El art. 5° del Convenio de Viena sobre Derecho de los Tratados establece que "la presente convención se aplicará a todo tratado que sea un instrumento constitutivo de una organización internacional y a todo tratado adoptado en el ámbito de una organización internacional, sin perjuicio de cualquier norma pertinente de la organización".

Por lo tanto los convenios de la OIT ratificados por nuestro país tienen carácter supra legal, sean o no sus cláusulas inmediatamente operativas, esto es que si una ley —inferior jerárquicamente al convenio— se opone a éste, aunque no resulte de él un derecho subjetivo inmediatamente reclamable, la sola violación del orden jerárquico —a criterio del Dr. Simon, Julio Cesar— impondría la declaración de inconstitucionalidad de la norma jerárquicamente inferior, declaración que procedería aun de oficio.

En efecto, los convenios normalmente contienen alguna disposición general por la cual los estados ratificantes se obligan a adoptar medidas para su implementación. La constitución misma de la OIT establece en su artículo 19 que tales Estados deberán adoptar "las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones" del convenio respectivo (párrafo 5,d). A esta obligación general pueden agregarse las más específicas que surgen de directivas concretas destinadas a dar efectividad al contenido de diversos artículos. La Comisión de Normas de la Conferencia sintetizó la situación señalando que "la mayoría de los convenios no contienen disposiciones que prescriban directamente a los habitantes de un país una obligación de hacer o no hacer, sino que se dirigen a los Estados mismos a fin de obligarlos a reglamentar una cuestión en un sentido determinado"<sup>37</sup>

#### **Fallo: Aerolíneas Argentinas S.A. c/Ministerio de Trabajo**

El Congreso de la Nación Argentina aprueba el 06/01/2002 la ley 25.561 de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario poniendo fin al Plan de Convertibilidad, la Argentina sumida en una profunda crisis económica y social reformula su sistema económico y comienza a adoptar medidas para recomponer el tejido social y económico. En lo laboral, y entre otras, surgen los Decretos 1273/2002<sup>38</sup>, 2641/2002<sup>39</sup>, 905/2003<sup>40</sup> y a continuación el 392/2003<sup>41</sup> en los cuales, los

---

*Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.*

<sup>37</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 47ª Reunión, 1963, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicaciones de Convenios y Recomendaciones – Informe III (Parte IV, página 9)

<sup>38</sup> Buenos Aires 17/07/2002

primeros 3 Decretos fijaron el pago de una asignación no remunerativa de carácter alimentario para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva, en los términos de la Ley Nº 14.250. No obstante, la correspondiente asignación alimentaria estaba condicionada a *“aquellos sectores, actividades o empresas, que se hubieren otorgado incrementos sobre los ingresos de los trabajadores, con carácter remunerativo o no remunerativo, dichos incrementos podrán ser compensados hasta su concurrencia con la asignación establecida.”*<sup>42</sup> Si el incremento otorgado al trabajador era inferior a la suma prevista por decreto, el empleador debería abonar la diferencia y la suma otorgada oportunamente con carácter remunerativo mantenía siempre dicha naturaleza. Finalmente Decreto 392/2003 cambia la finalidad alimentaria de sus decretos predecesores transformando, de manera escalonada y progresiva, la asignación alimentaria en un pago remunerativo y permanente integrando, a todos los efectos legales y convencionales, la remuneración del trabajador.

En este escenario es que el Director de Inspección Federal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en ejercicio de las atribuciones conferidas por las leyes 18.695 y 25.212 en materia de policía laboral, impone una multa a Aerolíneas Argentinas S.A. considerando que la empresa había incumplido lo dispuesto por el art. 1 del decreto 392/03 pues, al liquidar el incremento salarial establecido por esta última norma, no lo incorporó al sueldo básico de convenio, sino que lo había sumado a un renglón compuesto por aquél más ciertos adicionales, sustrayendo de ese modo del aumento a estos adicionales que se calculaban en porcentajes sobre el sueldo básico. La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó esa resolución, con base en que "la facultad de sancionar se halla en cierto modo inhibida en tanto el presunto incumplimiento de una norma laboral está acompañado por elementos de interpretación sujeta a debate", como en este caso "respecto al modo en que debió incorporarse al salario básico el incremento otorgado por el Decreto 392/03". Contra este pronunciamiento, el Ministerio interpuso recurso extraordinario, cuya denegación dio origen a la intervención del máximo tribunal Argentino.

A continuación, a mi entender, los aspectos más relevantes:

1. La CSJN no advierte bajo que acción o acto intelectual podría establecerse jurídicamente el contenido de una norma legal que no fuese, precisamente, el de la interpretación de ésta. Hace ya tiempo que ha sido demostrado que el aforismo, según el cual, la ley clara no requiere interpretación (*in claris non fit interpretatio*), encierra una inequívoca falacia.
2. De ser aceptado el criterio sustentado por él a quo, se consagraría una suerte de excepción que, además de ser enteramente extraña a las disposiciones legales que confieren competencia a la policía del trabajo, conduciría a una atenuación de esta

---

<sup>39</sup> Buenos Aires 19/12/2002

<sup>40</sup> Buenos Aires 15/03/2003

<sup>41</sup> Buenos Aires 10/07/2003

<sup>42</sup> Artículo 5), Decreto 1273

autoridad, cuando no a su paralización.

3. La caracterización que efectúa la doctrina de la facultad de contralor inherente a la policía del trabajo pone de relieve que su ejercicio no se reduce a una mera actividad de "comprobación", sino que "comprende la prevención, información o investigación y represión de las infracciones".
4. Siguiendo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones<sup>43</sup>, si un servicio de inspección, aun bien organizado, no puede apoyarse en un sistema de sanciones apropiado en caso de infracción a la legislación laboral "corre el riesgo de perder toda credibilidad", lo cual daña a una autoridad cuya existencia "constituye la mejor garantía para que las normas laborales nacionales e internacionales se apliquen no sólo en derecho sino también en la práctica".
5. Los estados deben "velar" tanto por "el estricto cumplimiento de la normativa de carácter laboral que mejor proteja a los trabajadores", cuanto "para que dentro de su territorio se reconozcan y apliquen todos los derechos laborales que su ordenamiento jurídico estipula, derechos originados en instrumentos internacionales o en normativa interna", para lo cual les corresponde adoptar todas las medidas necesarias, sean de orden legislativo y judicial, así como "administrativo".
6. El fallo apelado también contraría los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino mediante la ratificación de los Convenios nros. 81<sup>44</sup> y 129<sup>45</sup> de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tienen jerarquía superior a las leyes.
7. La Recomendación sobre la Inspección del Trabajo (N° 20), de 1923, sustentada en que "la creación de un servicio de inspección debe ser indiscutiblemente recomendada, por constituir uno de los medios más eficaces de asegurar la aplicación de convenios y otras obligaciones concernientes a la reglamentación de las condiciones de trabajo".
8. Se recoge estudios recientes de la comisión de expertos en aplicaciones de convenios y recomendaciones donde se señala que "si bien en los últimos años se ha producido un reconocimiento cada vez mayor de la creciente importancia de la inspección del trabajo en la economía globalizada de la actualidad, ha sido insuficiente el reconocimiento de una complejidad de la inspección que va en aumento y de unos problemas que se presentan cuando se trata de responder con eficacia a las crecientes demandas en torno a la misma".
9. No es casual, que el Consejo de Administración de la OIT, en 1994, haya decidido proceder a un ajuste de las actividades de control de la organización respecto de los convenios ratificados, e incluido, entre los convenios considerados "prioritarios", a los citados nros. 81 y 129.

El presente fallo afianza categóricamente las facultades de la autoridad administrativa del trabajo, destacando los Servicios de Inspección del Trabajo e identificándolo como actor principal

---

<sup>43</sup> Organización Internacional del Trabajo

<sup>44</sup> Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, Ratificado por Argentina 17/02/1955

<sup>45</sup> Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, Ratificado por Argentina 20/20/1985

en la gestión preventiva y correctiva de los derechos consagrados en el ámbito nacional e internacional, expandiendo su alcance no solo al mero control del cumplimiento de las normas sino a la interpretación de las mismas en carácter “positivo o más favorable al trabajador” constituyendo en si (a mi criterio) una fuente de justicia y protección a los trabajadores. Resulta esclarecedor el rol que otorga el poder judicial a la “autoridad” administrativa del trabajo, siendo actor “prioritario” cuenta con los enormes desafíos que afronta el “trabajo típico” o el trabajo en todas sus formas.

## Conclusiones

El presente trabajo concluye que no se comprueba categóricamente la hipótesis de investigación dado que sin bien las empresas nacionales cuentan con requisitos normativos a cumplir para comercializar con los distintos Estados (nacional, provincial y municipal), ejemplo de ello es el REPSAL, estos instrumentos no relevan en su plenitud las directivas o principios observados en los convenios que conforman los PyDFT como así también, no se hallan evidencias normativas en materia laboral que colisionen, limiten o restrinjan con alcance pleno la comercialización entre las empresas nacionales y el estado nacional.

Como podemos observar, los convenios que conforman los PyDFT han sido ratificados por el Estado Argentino constituyendo, con este acto, instrumentos de jerarquía supra legal siendo así materia de derecho Argentino y justiciable en caso de incumplimiento. Sin embargo no se evidencia efectos directos que limiten o restrinjan la comercialización como consecuencia del incumplimiento normativo. Los PyDFT constituyen una construcción, valga la redundancia, de principios aplicables al comercio cuyos efectos se observan en notable desarrollo en el ámbito internacional promoviendo la nivelación y establecimiento de garantías mínimas de protección al trabajo, el sujeto que lo ejecuta, y las economías alcanzadas teniendo especial atención que la DPyDFT *“subraya que las normas del trabajo no deberán utilizarse con fines comerciales proteccionistas”*.

En el ámbito local, los efectos por incumplimientos en materia del derecho laboral se materializan en; penalidades económicas o pérdidas de beneficios impositivos para las empresas y; tímidos y parciales efectos restrictivos a la comercialización sólo con los distintos Estados (nacional, provincial y municipal), siendo éstos efectos supeditados en primer medida a la adhesión a la ley 26940 por parte de los estados provinciales y municipales y en segunda medida al efectivo control o cumplimiento de la norma.

Para finalizar, los derechos humanos fundamentales son atributos básicos y esenciales del ser humano y, si bien ningún derecho es absoluto, las relaciones de comercio deben considerarse un medio para alcanzar los derechos laborales sin que por ello se configure un obstáculo o límite al comercio sino, por el contrario, un camino positivo de superación para y por el individuo, los diferentes colectivos sociales (minoritarios y o mayoritarios) y la sociedad en su conjunto.

## Propuesta

Sin perder el foco que el rol principal de garantizar los PyDFT pertenece al Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y tal como se observa los servicios de inspección al trabajo cuentan con un “rol prioritario”; las empresas privadas cuentan con la responsabilidad de construir los ambientes y condiciones de trabajo acordes a los estándares mínimos universales para poder competir en un mundo globalizado. En este ámbito empresarial es indispensable contar con espacios de debate y consenso plural con la finalidad de resguardar los derechos mínimos inderogables y promover la superación de éstos protegiendo al trabajo en todas sus formas.

Como se observó en el desarrollo del presente trabajo, la conformación de equipos de trabajo plurales integrado por los trabajadores, los representantes sindicales y los referentes de las distintas áreas de gestión organizacional consolidan y constituyen ámbitos de respuesta de mejor proveer a las demandas del contexto con perspectiva e interés de todas las partes involucradas. Los comités mixtos de seguridad e higiene, de ética, de sustentabilidad, de mejora continua, de medioambiente, ad hoc para proyectos de negocio, de equidad interna, las comisiones internas de asuntos sindicales instituidas en los convenios colectivos de trabajo, solo por dar algunos ejemplos, constituyen en sus formas soluciones de fondo al interés colectivo.

Las empresas privadas, en su sano devenir, requieren proyectar sustentabilidad en sus negocios, las asociaciones sindicales necesitan de trabajadores a quienes proteger, los trabajadores (necesitando o no una relación de dependencia) requieren un marco mínimo de protección que garantice la cobertura de necesidades mínimas y esenciales del ser humano y, el Estado necesita de una economía formal para poder contar con recursos para una justa distribución de la riqueza hacia la sociedad en su conjunto.

Como bien indica la OIT, ante el contexto tecnológico *el trabajo humano seguirá siendo competitivo, siempre y cuando los trabajadores estén dispuestos a aceptar salarios lo suficientemente bajos* para su desarrollo, por consiguiente proteger al trabajo, al ser humano y desarrollar competencias para interactuar en un mundo globalizado, es responsabilidad de todos los actores sociales.

## Bibliografía

- ✓ Bronstein Arturo, 2013, Derecho internacional del Trabajo, Astrea, Ciudad de Buenos Aires
- ✓ Arese Cesar, De Manuele Abel Nicolás, Tobar Jorge, Trajtemberg David, Toselli Carlos, Coppoletta Sebastián, Zangrandi Martín, 2017, Evolución y revolución de los derechos laborales colectivos, Rubinzal Culzoni, Ciudad de Buenos Aires
- ✓ Ackerman Mario Eduardo, Maza Miguel Angel, 2019, Manual de elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social, Rubinzal Culzoni, Ciudad de Buenos Aires
- ✓ Abramovich Víctor y Courtis Christian, 2006, El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado social constitucional, Editores del Puerto, Vicente Lopez provincia de Buenos Aires

- ✓ Barrera Buteler Guillermo, 2019, Derecho Constitucional, Capito VI – Los deberes y derechos fundamentales del hombre, Advocatus Ediciones, Ciudad de Buenos Aires.
- ✓ Ackerman Mario Eduardo, 2016, Si son Humanos no son recursos: pensado en las personas que trabajan, Rubinzal Culzoni, Ciudad de Buenos Aires.
- ✓ Simón Julio Cesar, 2006, La incorporación del derecho internacional al derecho interno, la jerarquía de las fuentes y el derecho del trabajo, La Ley.
- ✓ Ministerio Publico Fiscal de la República Argentina y Organización Internacional del Trabajo, 2017, La trata de personas con fines de explotación laboral. Estrategias para la detección e investigación del delito, Dirección de Relaciones Institucionales - Ministerio Público Fiscal de la Nación.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo, 2008, Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada, Ginebra (Suiza)
- ✓ Organización Internacional del Trabajo, 2017, El futuro del trabajo que queremos: un dialogo global
- ✓ Organización Internacional del Trabajo, 2009, Informe sobre el trabajo en el mundo 2009. Crisis mundial del empleo y perspectivas
- ✓ Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Organización Internacional del Trabajo, 2019, El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo, 2016, Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT.
- ✓ Daniel Pérez del Prado, 2017, Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT, Universidad Carlos III de Madrid, Palacio de Zurbano, Madrid.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo, 2015, Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.
- ✓ Coppoletta Sebastián, 2021, ¿A quién protege el principio protectorio?, Rubinzal Culzoni