

¿COMO IMPACTAN LAS NUEVAS NORMAS LABORALES EN LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES?

Por: **Gisel Romina Arias** (Abogada Laboralista, con trayectoria como Directora de derecho individual del trabajo en el CAM, docente universitaria y expositora académica) y **Alejandro Bianco Mariani** (Abogado Laboralista)

Introducción, historia y filosofía del derecho laboral

Antes de empezar a analizar, la modificación del art.245 de la ley N°20.744, la cual consideramos inconstitucional, frente a su reforma reciente con la ley N°27.802, el cual ya se había visto modificado por el decreto 70/2023, creemos que es importante primero, entender y comprender conceptos clave, de la historia y la filosofía del derecho del trabajo, para poder abordar la temática y llegar a la conclusión de este escrito.

Venimos a hablar de principios enumerados, principios no enumerados, derechos humanos, leyes, artículos, teorías e inconstitucionalidades pero, ¿de dónde salieron esos principios? ¿Por qué? ¿Qué paso? Hablamos de principios, como puede ser el de progresividad y lo citamos en nuestras demandas, pero que consecuencias hubo en la sociedad, por la cuales derivamos en escribir estos mismos y las citamos en reclamos en nuestras demandas, frente al estado.

Nuestra investigación y análisis comienza en el siglo XIX, pero vamos a empezar por un suceso dramático de siglo XX. En el año 1914, se desata la primera guerra mundial, tras un conflicto social, económico y político en Europa. Este mismo, viene dado por las grandes problemáticas, sociales de la época. Esta situación, era por ejemplo, el abuso de los dueños de fábricas, sobre los empleados en sus derechos, tratando de generar la mayor producción posible y así el estado poder luchar económicamente con el resto de los países de la región. Este suceso, viene desde antes de la revolución industrial y empezaría a cambiar a principios del siglo XX.

El trabajo infantil fue una de las características más trágicas de esta época. Se empleaba a niños en minas, fábricas textiles o fundiciones, por su tamaño pequeño y porque se les pagaba mucho menos que a los adultos. Las condiciones eran insalubres y peligrosas, lo que provocaba enfermedades y muertes prematuras y habituales. Las mujeres también trabajaban en las fábricas, especialmente en el sector textil, por salarios mucho más bajos que los hombres. Tenían también que

**realizar las tareas domésticas, lo que aumentaba su sobrecarga física y emocional.
(La revolución industrial y las condiciones laborales del siglo XIX)**

Esta situación, generaba un clima absoluto de malestar en la sociedad y producía focos revolucionarios, que los estados veían con malos ojos, teniendo en cuenta además que la revolución rusa se sentía como una amenaza, por la lucha entre el capitalismo y el comunismo. Una vez finalizada la guerra en 1919, se firma el tratado de Versalles, este tratado es importantísimo para la época, ya que es el que brinda la paz en el mundo. En el mismo, se dispone la creación de la organización internacional de trabajo (OIT), la cual dispone una serie de medidas para los trabajadores, de los cuales se destaca la jornada limitada. El fin objetivo del tratado y sus disposiciones, era poder calmar el malestar social en lo laboral, cultural y económico, ya que el continuo conflicto político por la lucha económica mundial, generaba sobre la sociedad una presión sin límites.

**Una de las principales inquietudes de la legislación laboral ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo pasado, se consideraba que laborar en exceso era perjudicial para la salud de los trabajadores. En razón de este motivo, el primer Convenio OIT, adoptado en 1919 y ratificado por España el 22 de febrero de 1929, limitó a 8 horas por día y 48 horas por semana la jornada laboral, además dispuso periodos adecuados de descanso para los trabajadores.
(Convenio sobre las horas de trabajo, Rolando Enrique Ubillus Bracamonte)**

El derecho positivo que tenemos, está regido por las reglas escritas y la corriente que defiende el solamente basarse en las mismas, se llama positivismo jurídico. Otro hecho mundial, que me gustaría recalcar en esta parte introductoria, es el de la segunda guerra mundial y el pensamiento filosófico que se tiene en cuenta para resolver el conflicto. Los jueces, tuvieron que ir más allá del derecho positivo para poder dar una sentencia justa y reparadora. En el año 1939, se desata la segunda guerra mundial, la misma genera terror nuevamente en Europa y el mundo. Lo interesante para el derecho, es que la Alemania liderada por Adolf Hitler, en el caso de los generales y quienes llevaban adelante el régimen se basaban en su derecho escrito. Pero, ¿Qué escribieron? Ellos, por ejemplo, se autoproclamaban el poder despedir en pos de la ideología racial y política que estaban llevando adelante, entendiendo que todo lo que se opone a su pensamiento era motivo de solucionarlo de esta forma.

1) Los funcionarios públicos que no sean de ascendencia aria serán jubilados (§ 8 y siguientes); si son funcionarios honorarios, serán destituidos de su estatus oficial.

2) El artículo 1 no se aplica a los funcionarios en funciones desde el 1 de agosto de 1914 que combatieron en el frente por el Reich alemán o sus aliados en la Segunda Guerra Mundial, o cuyos padres o hijos cayeron en dicha guerra. El Ministro del Interior del Reich, en coordinación con el ministro competente o con las máximas autoridades, podrá permitir otras excepciones respecto a los funcionarios que trabajan en el extranjero.

§ 4

1) Los funcionarios públicos cuyas actividades políticas anteriores no permitan garantizar que en todo momento prestarán su más pleno apoyo al Estado nacional, podrán ser destituidos del servicio....

Canciller del Reich Adolf Hitler

Ministro del Interior del Reich, Frick

Ministro de Finanzas del Reich, Graf Schwerin von Krosigk

Reichsgesetzblatt , I, 1933, pág. 175.

Claramente ¿Cómo podía haber un derecho positivo basado en normas escritas, que de esas directivas? He aquí que en 1945 al final de la guerra, se lleva a juicio a los responsables alemanes y se resuelve en el juicio de Núremberg. Los generales alemanes, mencionaban que ellos solamente acataban la ley, y que la ley es la ley, y no debía desobedecerse. Por lo que los jueces resuelven, que no puede acatarse una ley que esté en contra de los derechos humanos, como es el derecho a la vida y se basan en la posición iusnaturalista para resolver el conflicto. Estos mencionan, que las leyes también se basan en el derecho natural y espiritual, lo que esto se traduce a que las disposiciones escritas no pueden vulnerar los derechos humanos de las personas.

El filósofo y abogado Ronald Dworking comenta que detrás de las leyes escritas hay principios morales y éticos que defienden los derechos fundamentales de la sociedad. Por ello, no puede haber ni mayoría, ni consenso político que decida vulnerar estos derechos humanos que defienden la paz social y cultural. Toda disposición de este estilo, sería posible de no acatar por el estado y por otro lado, de

falta de validez para la justicia. Esto, debería ser llevado a tratamiento por la corte suprema de justicia de la nación, de ese país. La cual, puede ser pasible de corrupción. Los organismos internacionales, también disponen normativas, como es el caso de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) donde es el primer organismo que junta la decisión de los estados, los trabajadores y los sindicatos para dar las directivas internacionales en protección de la paz sociocultural. ¿Estos organismos internacionales tienen verdadero poder para dar respuesta a los pueblos padecientes de corrupción extrema o tenemos un sistema mundial poco resolutivo y/o poco determinante?

Para Dworkin, el derecho va más allá de ser simplemente un catálogo de reglas o principios dictados por funcionarios públicos. En el contexto de las cortes de apelación, representa una actitud interpretativa que reflexiona internamente y construye con un énfasis en los principios, buscando así el mejor futuro y considerando el pasado. Esta perspectiva cohesiona a la comunidad de manera fraternal, a pesar de los proyectos individuales independientes. Además, fomenta la responsabilidad de cada ciudadano al pensar en los compromisos públicos de la sociedad en términos de principios, contribuyendo a definir lo que la comunidad aspira a tener y ser (Revista iberoamericana de derecho, cultura y ambiente Ridca-Edición N°4)

Hemos pasado por la primera guerra y segunda guerra mundial, las decisiones más importantes para la temática que estamos conversando y las corrientes filosóficas para las decisiones en estos conflictos. Ahora vamos a ver como evoluciono nuestra normativa, a lo largo de la historia, para poder entender de donde partimos, que sucedió y a donde estamos yendo. Nunca debemos olvidar, por más bien que estemos o por el olvido de las nuevas generaciones y su falta de sentir por lo no vivido o no aprendido, cuáles fueron los errores que se han cometido en el pasado, para no volver a repetirlos. No debemos desvalorizar la historia y debemos pensar, también filosóficamente, cuáles son las mejores formas de resolver los conflictos, que vulneran los derechos de las personas.

Leyes antes de la primera ley de contrato de trabajo

Antes de la primera ley de contrato de trabajo, la justicia ya amparaba los derechos del trabajador, a través de diferentes leyes, cómo también así decretos, dispersas y dispersos en todo el derecho positivo. Este mismo, para poder ser comprendido de forma general, es el conjunto de leyes escritas, promulgadas y sancionadas por el congreso de la nación o en el caso de decretos, por el presidente. La ley de contrato de trabajo N° 20.744 fue la primera ley, que unió todas las leyes en una misma. Antes de esta norma, existieron leyes individuales diversas que defendían los derechos de los

trabajadores. En un principio, la vida laboral de las personas era la explotación del trabajador para con su labor, para obtener mayor ganancia. Las jornadas eran larguísimas, salarios muy bajos, falta de descanso, entornos peligrosos y sin seguridad social que responda. Debemos entender que estas normas, más el artículo 14bis de la constitución nacional (que lo vamos a ver más adelante), no solamente protegían los derechos laborales, sino que de forma indirecta cuidan la salud y el patrimonio del trabajador. La vida en sociedad se construye a través del estudio y el trabajo, no podemos pensar progreso sin tener el cuidado de las personas. No podemos perdernos en la ambición de la producción y el dinero. A lo largo del siglo XX se fueron sancionando diferentes leyes las cuales vamos a pasar a repasar algunas y dar una breve descripción de cada una de ellas:

Evolución histórica y definición

-Ley N°4.349 “jubilaciones” Año 1904 (Caja Nacional de jubilaciones)

Primera ley de jubilaciones en Argentina, la misma creó la caja de jubilaciones y pensiones civiles para empleados públicos, bancarios, judiciales y ferroviarios. Además se estableció un sistema contributivo de reparto con el aporte de los empleados. La misma fue decidida durante el gobierno en el cual Julio A. Roca fue presidente.

-Ley N°4.461 “descanso dominical” Año 1905 (Seguridad social)

Ley impulsada por el diputado socialista Alfredo Palacios, esta misma logró el descanso semanal obligatorio. Este hecho fue considerado uno de los primeros logros del movimiento obrero.

-Ley N°5.291 “mujeres y niños” Año 1907 (Trabajo)

Esta ley restringió el trabajo nocturno e insalubre para mujeres y menores de 16 años, incluyó derechos de lactancia, obligaba a proveer de medidas de comodidad para obreras

-Ley N°9.688 “accidentes de trabajo” Año 1915 (Trabajo)

Fue la primera ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La cual no le imponía la carga probatoria al empleado, sino el hecho ubicaba al empleador en el sitio de responsabilidad de pago frente al siniestro. Era el riesgo profesional del trabajo y no la culpa del empleador lo que se consideraba. También se incluyó el pago de una indemnización por muerte o disminución física.

-Ley N°11.544 “jornada de 8 horas” Año 1929 (Jornada de trabajo)

Esta norma dio el límite en el tiempo de trabajo a 8hs diarias y 48hs semanales. Obliga a usar planilla de horario para su control y regula como se reparten las horas, el trabajo insalubre y el trabajo nocturno. Nos dio la pauta de cuanto debíamos trabajar en protección de los derechos del trabajo.

-Ley N°11.729 “indemnización y vacaciones” Año 1934 (Código de comercio)

Ya no se puede despedir sin costo. Fue una reforma al código de comercio la cual brindo una relación de derechos de regulados. Aunque la misma amparaba a los trabajadores de comercio fue el primer paso hacia la protección total de los trabajadores en este aspecto. Está ley brindo indemnización por antigüedad, vacaciones pagas, obligación de preaviso y licencia por enfermedad. Está norma marco que derechos teníamos al enfermarnos o ser despedidos.

-Decreto-ley 33.302 “mediante el cual se instaló el sac” Año 1945

Decreto impulsado por el ex presidente Juan Domingo Perón. El mismo dio a los trabajadores, aguinaldo, garantía de salario mínimo e incluyo vacaciones pagas y despido injustificado para todos los trabajadores de forma general en caso de suceder el hecho. La inclusión fue total.

-Ley N°14.250 “Convenciones colectivas de trabajo” Año 1953 (Convenios colectivo de Trabajo)

Esta ley permite el negociado entre el empleador o asociación empresarial y el sindicato con personería gremial. Exige homologación ante el ministerio de trabajo. Brinda la protección de la ultractividad para que el trabajador no quede desprotegido el vencimiento y una nueva negociación.

-Ley N°14.236 “justicia del trabajo” Año 1953 (Instituto nacional de previsión social)

Esta norma pone el foco en la gestión administrativa y judicial de los aportes que financian la jubilación y otras prestaciones.

-Ley N°14.499 “del 82% móvil” Año 1958 (Jubilaciones y Pensiones)

Está ley puso una base de cálculo de los haberes para los jubilados y pensionados.

-Ley N°14.546 “de viajantes de comercio” Año 1958 (Viajantes de comercio)

Se define el tipo de trabajo, regula las comisiones y le da comisión indirecta al viajante, indemnización por clientela, el empleador debe dejar por escrito zona o lista de clientes específica y obliga al empleador a llevar libros rubricados de todas las acciones del viajante.

-Ley N°20.744 “ley de contrato de trabajo” Año 1974

Todas las leyes unificadas en una sola. Está misma defiende el contrato de trabajo, Impone principios protectorios, regula el pago del salario-aguinaldo-propinas, define las vacaciones según antigüedad, las licencias por enfermedad y matrimonio y establece el régimen de indemnización por antigüedad. En consonancia con lo que se viene relatando, otra particularidad, era que antes los trabajadores se regían por el código de Vélez Sarsfield a través de los juzgados civiles y comerciales. Se los vinculaba como contrato de locación en juicios civiles y si no tenían dinero para pagar el juicio, estos no se hacían. La secretaria de trabajo se crea en el año 1943 bajo el decreto-ley 15.074 bajo el gobierno de pedro pablo Ramírez e impulsado por Juan Domingo Perón. Poco después se crean los juzgados de trabajo como parte de la organización para la resolución de conflictos laborales.

El general Juan Domingo Perón, se desempeñaba como secretario del Departamento del Trabajo por medio de su intervención y debido al rol central que tomó esta dependencia, el poder ejecutivo, decidió sancionar el decreto N° 15.074, creando así la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La normativa, sancionada el 27 de noviembre de 1943 daba al inicio a una nueva etapa en la relación entre el Estado y un movimiento obrero que comienza a tener una presencia cada vez más central en la sociedad argentina.

Con el acompañamiento del movimiento obrero organizado y con la nueva jerarquía que poseía el organismo se logró dar a los trabajadores de los distintos gremios, importantes beneficios los cuales venían reclamando desde hacía ya décadas. (Instituto gestar)

Derecho del trabajo y sus luchas sociales

El derecho del trabajo, nace en protección de los derechos del trabajador. Este mismo entiende que, en esta relación hay diferentes actores y el más débil es el empleado. Durante la vida de la nación argentina, desde su constitución como nación en el año 1853, los trabajadores han ganado sus derechos a fuerza de reclamos en sociedad, exigiendo al estado su amparo. Este, nació de la mano de la fuerza obrera a principios del siglo XX y se institucionalizo bajo el decreto ley 15074. En Europa nace a partir de la revolución industrial, tratando de equilibrar la relación con los trabajadores y sus derechos frente a la explotación laboral. Vamos a repasar, ciertas luchas en el mundo y en argentina, que dieron origen y paso al progreso de los derechos del trabajador.

Luchas sociales en el Mundo

La revuelta de Haymarket (1886) Estados Unidos

Fue un violento ataque entre la policía y obreros de Estados Unidos, los cuales se encontraban en Haymarket Square reclamando por sus derechos laborales. El 4 de mayo se había convocado a una manifestación pacífica en pos de limitar la jornada laboral, ya que se estaba trabajando entre 12hs a 16hs diarias. Al final del evento, se enfrentó la policía con los trabajadores y fallecieron trabajadores y policías, además de cientos de heridos. Se declaró el día internacional de los trabajadores en honor a los mártires de Chicago.

Ante la creciente tensión que ya se percibía en el ambiente, The New York Times escribió: “Las huelgas para obligar al cumplimiento de las ocho horas pueden hacer mucho para paralizar nuestra industria, disminuir el comercio y frenar la renaciente prosperidad de nuestra nación, pero no lograrán su objetivo”.

La prensa en general llegó a expresarse diciendo que además de las ocho horas, los trabajadores empezarían a exigir todo lo que podían sugerir “los más locos anarquistas”.

El 1º de mayo de 1886, entonces, cerca de 200 mil trabajadores se declararon en huelga para hacer respetar sus derechos. La ciudad de Chicago fue el epicentro de la batalla, por ser uno de los peores lugares de Estados Unidos en cuanto a condiciones laborales. (Ezequiel Alippe)

La huelga de 1905 en Rusia

La mayoría de las fuerzas políticas que reclamaban no pretendían terminar con el régimen zarista, sino más bien la posibilidad de que el gobierno contemple algunas demandas.

El 9 de enero de 1905, unas doscientas mil personas, entre obreros, campesinos, mujeres y niños, se dirigieron pacíficamente al Palacio de Invierno, la residencia del Zar en San Petersburgo. Buscaban que se convocara a una asamblea constituyente, mejoras salariales, jornadas de ocho horas y libertad de sindicalización.

La respuesta del zarismo fue una violenta represión, con más de mil muertos, hecho que pasó a la historia con el nombre de "Domingo Sangriento". (Javier Pasaragua, radio perfil)

En el año 1905, surgen los “Soviets”, un movimiento de trabajadores y campesinos que luchan y representan los intereses de los trabajadores. Son un movimiento obrero y nacen, producto de la opresión y la explotación laboral. Después de la semana sangrienta que deja muchísimos muertos, comienza una serie de huelgas de diferentes rubros, como el de tipógrafos y ferroviarios, textiles y la llamada “unión de las uniones” que eran médicos y abogados. Las universidades empiezan a participar y por su autonomía, se reúnen los estudiantes con los obreros y debaten como llevar adelante la situación y que acciones tomar. Los “Soviets” mismos lograron la legalización de los sindicatos, la reducción de la jornada y mejoras salariales. Los documentos más importantes que se dieron, fueron el manifiesto de octubre, las leyes fundamentales de 1906 que actuaron como una constitución improvisada y legislación sindical específica donde reconocieron el derechos a huelga y se permitió el registro de sindicatos.

La revolución rusa Año 1917

Otro hecho en el mundo, que fue de gran magnitud, en base a los reclamos sociales laborales, fue la revolución rusa del año 1917. Fue un hecho que marco el camino para varias medidas legislativas, en favor de los trabajadores. Entre ellas, encontramos el código de leyes del trabajo de 1918 y la constitución rusa de 1918.

Para la elaboración del Código se utilizaron los actos legislativos estándar emitidos por diversos organismos estatales, los documentos de los sindicatos y otras organizaciones sociales, y los convenios colectivos. También se tuvo en cuenta la práctica de la regulación de las relaciones laborales. El Código de 1918 incluía una introducción y 9 secciones («Sobre el reclutamiento laboral», «El derecho a solicitar trabajo», «El procedimiento de suministro de mano de obra», «Sobre la prueba preliminar», «Sobre el traslado y el cese de los trabajadores», «Sobre la remuneración», «Sobre el tiempo de acción», «Sobre la garantía de una eficiencia laboral adecuada», «Sobre la protección laboral») que constaban de 137 artículos. El Código iba acompañado de normas sobre la determinación de la discapacidad, las prestaciones por enfermedad, las prestaciones por desempleo, las fichas de registro laboral, el descanso semanal y los días festivos.

El primer código laboral soviético estableció la participación de las organizaciones de trabajadores en la regulación de la contratación y el despido; un mes de vacaciones pagadas para todos los trabajadores con un mínimo de un año de servicio continuo; la regulación estatal de los salarios según las tarifas establecidas

por los sindicatos; y la creación de organismos para proporcionar trabajo a los desempleados. Por primera vez en el mundo, se legalizó la exigencia de establecer una jornada laboral de ocho horas, establecida en 1866 durante el congreso de Ginebra de la I Internacional.

Las condiciones económicas que se habían generado en el país como resultado de la Guerra Civil y la transición a la Nueva Política Económica (NEP) sentaron las bases para la adopción de un nuevo Código Laboral. El 9 de noviembre de 1922 se aprobó el segundo código laboral soviético, que entró en vigor el 15 de noviembre. (Presidential library 2026)

En Argentina

Primer 1 de mayo en argentina 1890

Este acto, sentó los inicios de la jornada de 8hs y los límites al abuso de los niños y las mujeres en el derecho laboral argentino. Un primer encuentro de trabajadores unidos como actor político, en pos del progreso de la defensa de sus derechos y de todos los trabajadores. Este hecho, logro la creación de la federación obrera de la república argentina (FORA).

En nuestro país, el primer acto del Día del trabajador se realizó en 1890, en el Prado Español, ubicado en el barrio porteño de Recoleta. Según quienes organizaron el evento, asistieron allí cerca de tres mil personas. Las demandas de las trabajadoras y los trabajadores se hicieron escuchar en diferentes idiomas: español, italiano, alemán y francés, conforme a la composición del movimiento obrero en esa época. (Continuemos estudiando web)

Primera huelga argentina 1902

Este día 1ero de mayo, fue un momento fatídico para los trabajadores y el país, ya que el gobierno impulsa medidas legislativas para frenar y desarticular estos movimientos obreros. Los líderes políticos impulsan la ley 4.144 “ley de residencia” la cual permitía deportar a cualquier extranjero sin juicio previo, el cual perturbara el orden público.

Los trabajadores, ya no eran simples personas independientes que reclamaban derechos, frente a los abusos en su labor diaria. Eran un actor político, capaz de generar cambios en las políticas públicas

y decisiones administrativas. El pueblo, empezaba a tener voto y se hacía escuchar su descontento frente al malestar de un trato degradante.

Esto se magnifica en la llamada “Semana Roja” del año 1909. Este hecho, es catalogado como uno de los más sangrientos, ya que la lucha social por los derechos y el estado con la seguridad, reprimen sin previo aviso a la multitud, originando por un lado muertos y por otro heridos, una huelga indeterminada y la revuelta social por la violencia, la cual incentiva a acciones de mayor violencia, que deriva y genera el asesinato del jefe de la Policía “Falcón”, el cual había enviado a reprimir a los trabajadores.

La semana trágica 1919

La lucha del estado, liderada por sus gobernantes, frente al pueblo, continúa y se da un nuevo hecho de suma violencia en argentina. Claramente, estos momentos de la historia, dónde el mundo hoy vive situaciones parecidas, los gobiernos van aprendiendo violentamente cual es el límite frente a los derechos humanos de primera y segunda generación. Aunque no siempre es una sangrienta ignorancia, no seamos inocentes con sus búsquedas y enmascaradas decisiones, en lo que se decide en diferentes hechos, hasta el día de hoy. La sociedad, ya no quiere ser oprimida y esclavizada. Se conforman, movimientos unidos laborales como actores políticos, que se ven como amenazas al orden público y se entra en una desmedida y violenta negociación de ambas partes. Con una diferencia, el pueblo no quiere más, ser abusado por el poder político en búsqueda de riquezas pasibles de corrupción. Está semana trágica el estado con la policía interviene en el reclamo de la jornada de 8hs y una mejora salarial y desmantela la huelga a los tiros, dejando muertos. Quiero aclarar lo siguiente, cuando hablamos del estado y de la policía en estos hechos, estamos hablando de las acciones de las personas en esos momentos, no de la instituciones que son de suma importancia en nuestra sociedad. Tanto el estado, como la seguridad son indispensables en nuestra forma de gobierno declarada en el art.1 de nuestra constitución nacional en 1853, momento en el cual los constituyentes originarios declaran la constitución, de la nación Argentina mediante la carta magna. Por otro lado, todo lo escrito es un reflejo de la historia Argentina que hemos investigado, no una denostación a las personas vinculadas. No queremos herir susceptibilidades de nadie.

La FORA (federación obrera regional argentina) después de semejante accionar, decide ir a huelga indeterminada. Esto vuelve a generar conflictos entre los trabajadores y el estado, generando una nueva represión en la Chacarita, momento del cortejo fúnebre de la víctimas. La decisión política, fue llamar al accionar militar y de las fuerzas policiales, los cuales desembarcaron en la ciudad

ocupándola con sus soldados y ametralladoras. Se conforma un movimiento de ultraderecha el cual es llamado la liga patriótica argentina.

Cuando el conflicto escaló, el presidente radical Hipólito Yrigoyen puso al frente de la represión al general Luis Dellepiane y los resultados fueron atroces: no solo actuaron la Policía, los bomberos y el Ejército, sino que por primera vez apareció la Liga Patriótica, un grupo de choque con pretensiones de nacionalismo.

La situación estalló el 7 de enero. Ese día, de los depósitos de Vasena, sobre Amancio Alcorta, salió una caravana de autos escoltada por policías: llevaban “esquirols” rompehuelgas con destino a la fábrica para cumplir las tareas que se negaban a hacer los huelguistas. A poco salir, se toparon con un piquete de obreros que les cortó el paso. Los cosacos, los temibles policías montados, cargaron mientras desde las terrazas vecinas otros agentes comenzaban a disparar con armas de fuego. La trifulca duró dos horas. Según consignó el diario La Vanguardia desde los huelguistas también hubo disparos. Era una zona de casas humildes, muchas de madera y los tiros hirieron a varios vecinos. Los muertos, comprobados, fueron cuatro, todos vecinos del barrio. Tres por balazos y uno por el sablazo de un policía montado.

Alrededor de 30 fueron los heridos de bala. La policía no tuvo muertos y reportó solo cuatro heridos. (Daniel Cecchini)

La Patagonia rebelde 1920/21

El territorio santacruceño ha sido marcado por hechos trágicos previos a la conformación del Estado provincial. Durante los años 1920 y 1921 tuvieron lugar los sucesos conocidos como las Huelgas Patagónicas, en donde más de 1500 obreros rurales fueron fusilados por el Ejército Argentino tras la orden del Teniente Coronel Varela.

Los trabajadores rurales, a quienes hoy reivindicamos en nombre de la memoria, la verdad y la justicia, pedían mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo. (Gobierno de la provincia de santa cruz)

Nuevamente, los derechos de los trabajadores se ven recortados por situaciones económicas. En este caso, la finalización de la primera guerra mundial, deja como saldo la caída de precio de la lana.

Esto mismo es tomado como excusa por los estancieros y reducen los salarios y los derechos de los trabajadores para apalea la situación económica. Es importante recordar que parte de la primera guerra mundial viene dada por el malestar social frente al ajuste de los derechos humanos de los trabajadores por la ambiciosa competencia de producción entre naciones. Este descontento, en el sur de nuestro país, desencadena una serie de reclamos, que finaliza en parte con un acuerdo entre los trabajadores y los estancieros, en medida del ex presidente Yrigoyen, habiendo enviado al ejército para su control, el cual toma parte, para su solución. Todo se desmadra, cuando los estancieros no cumplen con el acuerdo pactado. Esto produce la decisión de desarticular las masas, que reclamaban el cumplimiento del acuerdo. Lo que produce una masacre total por parte del ejército para solucionar el conflicto.

Los obreros eran obligados a cavar sus propias fosas, se los formaba al borde de ellas y se les disparaba, como atestiguó el ex soldado Vallejos: “A mí me tocó tirar en este y otros pelotones de fusilamiento. Por lo general a los obreros los poníamos en fila codo a codo frente a una zanja, algunos caían dentro, otros quedaban arriba en el borde o colgando mitad dentro y mitad fuera”. (Unidiversidad)

El Cordobazo 1969

El ex presidente y militar Juan Carlos Onganía decidió ajustar los derechos de los trabajadores dentro de sus decisiones administrativas. En aquel momento, el congelamiento de los salarios, la devaluación de la moneda y la suspensión de las convenciones colectivas, dieron el estallido en el 29 de mayo de 1969. En esta fecha los sindicatos SMATA, Luz y Fuerza y UTA convocaron a un paro activo con abandono de tareas. El detonante fue, por el asesinato de Máximo Mena, en manos de la policía. Esto provocó un gran malestar social el cual dio paso a la intervención de los militares, dejando muertos, heridos y detenidos. Onganía debió renunciar en 1970 en parte por este suceso. Este lamentable hecho, marco el camino para la futura ley de contrato de trabajo, dando la paz social que el pueblo necesitaba. La paz no fue por mucho tiempo, ya que sobrevino la dictadura militar.

El Cordobazo desnudó la debilidad de la dictadura y mostró el poder de una alianza social que unía al movimiento obrero con el estudiantil. Fue también un anticipo del protagonismo popular que marcaría la década siguiente, con la resistencia a la represión y el reclamo por el regreso de Perón. Las jornadas del Cordobazo dejaron en evidencia el fracaso de la dictadura de Onganía, que caería al año siguiente. (Identidad sindical)

Dictadura militar

De acuerdo con Etchichury, para poder materializar estas reformas, el gobierno dictatorial necesitó modificar la normativa vigente. Con ese objetivo, el Ejecutivo asumió facultades para dictar “leyes” (que al no cumplir el proceso democrático para su sanción, actualmente existen debates sobre si deberían nombrarse como tales o no) avaladas posteriormente por el Poder Judicial. De esta manera, señala el investigador, se designó una Corte Suprema a la medida, integrada por juristas conservadores con experiencia en la función pública y la Justicia, favorables al “restablecimiento de la disciplina social”.

“En sus decisiones sobre derechos sociales, la Corte Suprema convalidó el amplio margen de actuación del Ejecutivo, evitando pronunciarse frente a reclamos contra las normas dictatoriales, o las convalidó invocando la emergencia. Solo luego de mucho tiempo, y excepcionalmente, cuestionó algunas de las normas; pero en general, el remedio siempre fueron indemnizaciones: no reincorporó activistas gremiales ni personal declarado prescindible. En lugar de restaurar el derecho vulnerado, lo canjeó por cifras en dinero, rápidamente desactualizadas”, comenta Etchichury.

El objetivo era disciplinar a los trabajadores y sus fuerzas políticas. Esta represión, dejó fuera a los derechos fundamentales laborales. Se prohibieron huelgas, se congelaron los salarios, se prohibieron asambleas y paritarias, además de sindicales desaparecidos. Se intervinieron los sindicatos, se eliminó el fuero sindical con la ley 21.263 y se modificaron artículos importantísimos para los derechos del trabajador con la ley 21.297. Mediante la fuerza de las armas y la falta de democracia, se trataba de negociar para una aceptación sin objeciones

Derechos humanos y Principios morales y éticos

En todo el conjunto de leyes que tenemos, nace la defensa de la decisión arbitraria de los gobernantes y aparece la protección de los derechos humanos en conjunto con la corriente filosófica iusnaturalista, donde la misma protege los derechos fundamentales de la sociedad. Estos son, principios éticos y morales que rigen sobre las normas y los hechos. Los derechos humanos de segunda generación protegen por ejemplo, los derechos laborales. Ya hemos visto ejemplos de diferentes textos legales que los protegen. Debemos entender que hay “principios” fundamentales que no deben ser vulnerados, principalmente pueden estar escritos pero igualmente si no están enumerados, se pueden

ver afectados por medidas legislativas o ejecutivas con vistas de progreso ya que estos existen igualmente. Ninguna medida debe violar los derechos humanos de los trabajadores. Estos vienen protegiéndose a lo largo de la historia a través de diferentes organismos y normas escritas. A su vez, cómo dijimos antes, sumamos los principios morales y éticos que tenemos, para la correcta interpretación de las normas o los hechos, como sucede por ejemplo en el código civil y comercial de la nación en su artículo 2°:

Art.2. interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.

Debemos entender que el malestar generado en las sociedad por la vulneración de estos derechos, promueven posibles problemáticas civiles y sociales que no deben no tenerse en cuenta. Seguimos viviendo tiempos donde la ambición por producir más genera desigualdades. Las mismas generan un retroceso en la sociedad y el país no logra tener un equilibrio adecuado para estar bien todos.

La protección a los derechos humanos en el mundo, aparecen mediante reclamos en sociedad, a través de los trabajadores con la revolución francesa, se dan los de primera generación (Civiles y Políticos). Comienzan su reclamo frente a los tratos inhumanos como vimos anteriormente. Los derechos de segunda generación (Económicos, Sociales y Culturales), se empiezan a Constitucionalizar en 1917 con la constitución de México y se empiezan a proteger internacionalmente con la construcción de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) después de la primera guerra mundial. Se reconocen universalmente, con la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y se le da validez legal con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la firma de los estados al acuerdo. Ya el 19 de febrero de 1968 Argentina lo firma, pero en 1994 con la última reforma constitucional, decidimos escribir lo que ya valorábamos y le dimos rango constitucional con el inc22 del art 75 de la constitución nacional. Por ultimo tenemos los derechos de tercera generación que son los “Derechos colectivos de paz, desarrollo y medio ambiente” y los de cuarta generación “Derechos de la ciudadanía digital”.

¿Realmente sería necesario, enumerar los principios del derecho laboral que van siendo modificados por las reformas? Creo que las normas, deben ser protectorias para con las partes débiles de las relaciones, pero nunca podrán desaparecer los principios morales y éticos de los derechos humanos del trabajador.

Constitución

La constitución de 1949, tuvo un principal ideólogo y redactor, el abogado y jurista Arturo Enrique Sampay. De ideología socialcristiana, y esta fue sancionada y promulgada en el gobierno del ex presidente Juan Domingo Perón. Para el cual en ese entonces, conformaba el bloque Peronista, habiendo tenido en el pasado sus pasos por el radicalismo. Esta misma, contiene una pieza fundamental para el mundo del trabajo que es el artículo 14bis. En aquellos años el ex presidente Perón buscaba crear la mejor constitución que ampare los derechos de las personas. La misma fue derogada en 1957 por una proclama militar de la dictadura de la revolución libertadora de ese año y en la reforma impuesta se mantuvo el artículo 14 bis. El mismo fue la protección máxima que recibieron los trabajadores en un texto legal junto con, dado posteriormente, el reconocimiento de los tratados internacionales de derechos humanos y el PIDESC firmado por los estados miembros.

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

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.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

El texto fue pensado con el objetivo de la justicia social y la soberanía económica. Las principales innovaciones fueron los derechos sociales, donde protegió a los trabajadores, familias, estudiantes, pensionados y jubilados.

En definitiva, vamos a pasar a analizar los cambios legales laborales, dados con el DNU 70/2023 y la ley N°27.802 y cómo impactan en los trabajadores y trabajadoras, estas búsquedas de progreso y modernización. A su vez me parece interesante que pensemos ¿Cómo impacta esto en los pueblos y las naciones? A nivel internacional como se vinculan las guerras con la producción y la economía. ¿Quiénes se benefician, en un combate bélico? ¿Para que una guerra, por tierra, por aumento de producción, por recursos? ¿Qué beneficios traen estos conflictos y para quienes? Sin una constitución mundial, ¿cómo es la justicia en el mundo, tenemos democracia? Cortes que no tienen el poder absoluto de imponer sentencias o juicios ¿Es mejor no hacer nada? Creo que hay límites y está en nosotros hacer valer nuestros derechos humanos. Por ello vamos a continuar analizando estos cambios en materia de reforma laboral.

La nueva reforma laboral

Este análisis propone un hilo conductor entre el DNU 70/23, la Ley Bases y la denominada Ley de Modernización Laboral, examinando su impacto integral sobre los derechos y las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

El Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023, pieza central del programa de reformas del Poder Ejecutivo Nacional, ha encontrado un límite contundente en el Poder Judicial. La Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos "CTA c/ Estado Nacional", ha suspendido la aplicación de sus normas laborales, arrojando luz sobre las graves falencias constitucionales que presenta la medida.

La Ausencia de "Necesidad y Urgencia" es el fundamento principal de la sentencia que radica en que el Poder Ejecutivo porque no logró acreditar la urgencia objetiva que justifique eludir al Congreso. La Justicia señala Falta de excepcionalidad en el propio DNU se admite que el estancamiento del empleo formal lleva 12 años esto descarta cualquier "circunstancia súbita o imprevisible" que requiera una reforma inmediata por decreto. Además, existen mecanismos constitucionales y reglamentarios para tratar estas reformas con la celeridad necesaria sin violentar la división de poderes.

Por otro lado, el DNU busca derogar o alterar leyes (como la 24.013 y 25.323) calificadas como "leyes antievasión". Estas normas tienen un carácter represivo o sancionatorio que integra el derecho penal laboral, una materia que el Ejecutivo tiene estrictamente prohibido legislar mediante DNU. Más

allá de las formas, el fondo del decreto atenta contra pilares del derecho social genera un Quiebre de Principios Constitucionales e Internacionales.

Principio de Progresividad: Según tratados internacionales con jerarquía constitucional (CADH, PIDESC), los Estados tienen prohibido dictar normas que disminuyan los niveles de protección ya alcanzados. El DNU es calificado como "inconvencional" al retroceder en derechos adquiridos.

Artículo 14 bis de la CN: destaca que el mandato constitucional exige que las leyes sean protectorias. El DNU, al desarticular garantías de dignidad y equidad, viola la manda dirigida al legislador de asegurar el pleno goce de los derechos laborales. Está a la vista que de las "consideraciones genéricas" de los considerandos del decreto, no hay una razón jurídica válida, sino una búsqueda de obtener poder público (Art. 29 CN).

La jurisprudencia de la Corte Suprema (precedente "CSJN, Della Blanca, Luis Enrique y otro c/ Industria Metalúrgica Pescarmona S.A.", 24/11/1998, Fallos 321:3236.") es clara: las frases hechas sobre "crisis" no habilitan al presidente a legislar. En definitiva, el fallo de la Cámara del Trabajo reafirma que la emergencia no es un cheque en blanco para vulnerar la forma republicana de gobierno y el sistema protectorio del trabajador.

Amén de su inaplicabilidad y/o la suspensión cautelar -se deja planteada la inconstitucionalidad del DNU 70 / 2023 en cuanto esta pretende modificar normas de orden público laboral en perjuicio de derechos constitucionalmente reconocidos.

De igual modo La Ley 27.742, en su objetivo de modernizar las relaciones laborales, introduce uno de los cambios más relevantes y problemáticos de esta legislación, la modificación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), relativo a las indemnizaciones por despido, través de esta reforma, se establece un tope para la base de cálculo de la indemnización por despido, limitándola a tres veces el promedio de las remuneraciones correspondientes al convenio colectivo aplicable al trabajador, y excluyendo del cálculo conceptos clave como el Sueldo Anual Complementario (SAC) y otros pagos extraordinarios que se perciben de manera semestral o anual, el argumento de esta medida es que busca reducir los costos laborales y promover una mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo, aunque lo cierto es que su impacto es profundamente negativo para las trabajadoras y trabajadores. En particular, aquellos que perciben salarios más elevados o que tienen remuneraciones variables vinculadas a comisiones, bonos, y otros pagos adicionales, se verán claramente perjudicados al excluir ciertos conceptos salariales de la base de cálculo y al imponer un límite arbitrario sobre el monto de la indemnización, se pone en una situación de desigualdad a aquellos trabajadores que por

sus características laborales o por la naturaleza de sus funciones tienen ingresos más altos. Esto resulta en un trato desigual entre trabajadores que, en función de sus salarios, se ven afectados de manera desigual por la nueva normativa.

En efecto, el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, establece que todos los individuos deben ser tratados de la misma manera en circunstancias similares. Al establecer una base de cálculo reducida para la indemnización por despido, la ley crea una diferencia de trato arbitraria y no justificada entre los trabajadores, especialmente entre aquellos con salarios más altos y los que ganan sueldos más bajos, generando así una inequidad que vulnera este principio constitucional.

Es importante señalar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en diversas ocasiones, ha sostenido que los topes indemnizatorios, cuando son desproporcionados y confiscatorios, violan el principio de razonabilidad y el derecho constitucional a la reparación integral del daño sufrido por el trabajador despedido sin justa causa. En este sentido, la jurisprudencia de la Corte ha expresado que los trabajadores deben recibir una compensación proporcional a la gravedad del despido arbitrario, y que cualquier limitación excesiva o irrazonable a las indemnizaciones constituye una vulneración de derechos fundamentales. La Ley 27.742, al imponer límites tan estrictos y excluir conceptos esenciales del cálculo de la indemnización, no solo desprotege al trabajador, sino que también va en contra de la doctrina y los principios establecidos por la Corte, generando una regresión en la protección de los derechos laborales.

Por otro lado, la ley también introduce una modificación aún más grave en el tratamiento de los despidos discriminatorios, específicamente en el artículo 245 bis de la LCT, esta modificación establece que el despido por un acto de discriminación extingue la relación laboral de manera definitiva, sin posibilidad de reinstalación. Esta disposición resulta incompatible con el marco normativo ya establecido en Argentina, particularmente con la Ley 23.592, que protege a los trabajadores contra actos discriminatorios y establece que, en casos de despido discriminatorio, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en su puesto de trabajo, valida una práctica discriminatoria por parte del empleador y elimina una de las medidas correctivas más importantes para restaurar el equilibrio en las relaciones laborales, esta situación facilita la práctica de despidos arbitrarios basados en motivos discriminatorios, como género, raza, orientación sexual, o afiliación sindical, entre otros. Es decir, en lugar de sancionar al empleador por actos discriminatorios, refuerza la impunidad de estos actos y, por lo tanto, desprotege a las trabajadoras y los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a posibles actos de discriminación en el ámbito laboral.

Desde el sector oficialista y empresarial, el argumento central es que esta medida busca reducir los costos laborales de salida, otorgando previsibilidad a las empresas y fomentando, teóricamente, la creación de nuevo empleo mediante una mayor flexibilidad.

No obstante, la contracara de esta medida es un perjuicio directo al bolsillo del trabajador. Los principales afectados son aquellos con salarios más elevados o esquemas variables (comisiones y bonos). Al imponer un límite "arbitrario", la ley licúa el resarcimiento de quienes, por su especialización o naturaleza de sus funciones, perciben ingresos superiores.

En síntesis, las modificaciones introducidas por la Ley 27.742 en cuanto a las indemnizaciones por despido y al tratamiento de los despidos discriminatorios constituyen una clara violación del principio de igualdad ante la ley. La ley genera una diferenciación injustificada entre los trabajadores, especialmente en función de sus niveles salariales, y debilita la protección frente a actos discriminatorios, al establecer una base reducida que afecta de manera dispar a los trabajadores según su nivel de ingresos, se crea una diferenciación arbitraria. Mientras que para un trabajador de ingresos bajos el tope puede resultar irrelevante, para los mandos medios o trabajadores especializados, la nueva fórmula representa una quita sustancial de su derecho resarcitorio, generando un trato desigual ante una misma situación: el despido injustificado.

El punto de partida se halla en el Artículo 19 de la Constitución Nacional. Este precepto establece el principio *alterum non laedere*, que prohíbe a los individuos dañar a terceros. Cuando esta premisa se rompe, surge de forma inmediata la obligación de reparar. En el ámbito laboral, la ausencia de registro constituye un daño concreto que priva al trabajador de su cobertura de seguridad social, salud y aportes jubilatorios.

La Ley Antidiscriminación define como acto discriminatorio cualquier acción u omisión que restrinja el pleno ejercicio de derechos sobre bases igualitarias, el artículo 1 de dicha norma incluye la "condición social" como un motivo de discriminación.

Ser trabajador o trabajadora es, en esencia, una condición social. Por lo tanto, al omitir su registro, el empleador está ejerciendo un acto de exclusión que impide al dependiente gozar de las garantías que el resto de los trabajadores registrados sí poseen.

La jurisprudencia ha sido tajante al respecto. Como bien señaló el Dr. Rodolfo Capón Filas en el caso "Stringa c/ Unilever", la clandestinidad laboral es un modo sofisticado de discriminación.

Al mantener a un trabajador fuera del sistema, se lo "invisibiliza" y se lo expulsa del universo normativo que lo protege. No se trata solo de una deuda de dinero, sino de un trato desigualitario que habilita al damnificado a exigir: El cese inmediato del acto discriminatorio (la registración) y La reparación integral del daño moral y material ocasionado.

La reforma de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) afecta el principio protectorio y la irrenunciabilidad de derechos, la nueva redacción del art. 9° impone cargas procesales al juez, mientras que la modificación del art. 12° limita la irrenunciabilidad al permitir la disponibilidad de derechos pactados individualmente.

La promulgación de la **Ley N° 27.802** marca el cambio más profundo en la normativa laboral argentina en más de 40 años. Tras su aprobación definitiva en el Senado a finales de febrero, la nueva normativa ya rige para el empleo privado, buscando flexibilizar las contrataciones y reducir la litigiosidad.

La ley modifica aspectos estructurales de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) con el objetivo declarado de incentivar el empleo formal: Extensión del Período de Prueba: El plazo estándar se eleva a 6 meses. Para empresas de 6 a 100 empleados puede extenderse a 8 meses, y en microemprendimientos de hasta 5 empleados, hasta 12 meses, se crea el Fondo de Cese Laboral: que habilita por convenio colectivo la sustitución de la indemnización tradicional por un sistema de fondo de cese (similar al de la construcción), financiado por aportes patronales, se suprimen las sanciones económicas por empleo no registrado o deficientemente registrado, buscando que las empresas regularicen trabajadores sin el costo de las multas acumuladas, los salarios deben abonarse exclusivamente mediante cuenta sueldo en entidades bancarias, eliminando la opción de pago en efectivo.

Uno de los cambios más debatidos es el nuevo cálculo y forma de pago de las desvinculaciones, el artículo 55 de la Ley 27.802: usa una tasa pasiva inferior a la inflación provocando una pérdida de valor real en las indemnizaciones, la base de cálculo no podrá superar tres veces el salario promedio del convenio correspondiente, con un piso del 67% de la remuneración habitual. Se habilita a las Pymes y personas físicas condenadas en juicios laborales podrán abonar la sentencia en hasta 12 cuotas, mientras que las grandes empresas tendrán un límite de 6 y se establece un mínimo de actualización basado en el 67% del IPC más un 3%, buscando dar previsibilidad a los montos judiciales. Mientras que sectores empresariales destacan la "modernización" necesaria para combatir la informalidad, los sindicatos advierten sobre una "regresión de derechos" que podría aumentar la precariedad

Conclusión

La reforma plantea un escenario de alta incertidumbre. Si bien el Gobierno busca dinamizar el mercado, la exclusión de rubros salariales y la imposición de techos indemnizatorios abren la puerta a una nueva ola de planteos de inconstitucionalidad en los tribunales, cuestionando si la búsqueda de "competitividad" puede pasar por encima de la protección contra el despido arbitrario consagrada en la Carta Magna.

Bibliografía

- <https://aidca.org/ridca4-constitucional14-monroy-rodriguez-la-teoria-del-derecho-ronald-myles-dworkin/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Dworkin%2C%20en%20este%20escenario,manera%20discrecional%20en%20casos%20dif%C3%ADciles>.
- https://descargas.intef.es/recursos_educativos/RED_ES/03_Eso/4/S_4_029_2025_0678/la_revolucin_industrial_y_las_condiciones_laborales_del_siglo_xix.html#:~:text=Condiciones%20laborales%20durante%20el%20siglo,6%20a%C3%B1os%2C%20en%20tarefas%20peligrosas.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257848#:~:text=En%20raz%C3%B3n%20de%20este%20motivo%2C%20el%20primer,periodos%20adecuados%20de%20descanso%20para%20los%20trabajadores>.
- <https://www.yadvashem.org/docs/restoration-of-professional-civil-service.html>
- https://www.myt.org.mx/memoria_url/juicios-de-nuremberg#:~:text=En%20las%20acusaciones%20se%20especificaban,leyes%20y%20costumbres%20de%20guerra.
- <https://gestar.org.ar/articulos/hace-71-anos-peron-creo-la-secretaria-de-trabajo-y-prevision/>
- <https://continuemosestudiando.abc.gob.ar/contenido/1-de-mayo-dia-internacional-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-marco-general/#:~:text=Los%20M%C3%A1rtires%20de%20Chicago,que%20afect%C3%B3%20a%20numerosas%20f%C3%A1bricas>.
- <https://radio.perfil.com/noticias/podcasts/el-14-de-octubre-de-1905-se-realizo-la-huelga-general-en-rusia-que-marco-el-inicio-de-la-primera->

