

## **PRECARIZACIÓN COMO FORMA DE VIOLENCIA LABORAL COLECTIVA EN ARGENTINA**

**Por María Eugenia Aguirrezabal<sup>1</sup>**

*Fecha de recepción: 14 de junio de 2022*

*Fecha de aceptación: 14 de junio de 2022*

ARK CAICYT: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s23470151/gswid5yhq>

### **Resumen**

El presente trabajo corresponde a la disertación pronunciada por la autora en la III Jornada de Investigación en Derecho: desafiando barreras, activando propuestas, realizada en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) el 10 de junio de 2022 vía Zoom Institucional.

A través del trabajo, en fase de desarrollo, se pretende responder por qué cabe encuadrar la violencia laboral dentro del derecho colectivo de trabajo en Argentina.

A tal fin, la hipótesis que se busca demostrar, mediante un diseño no experimental, básico y documental, sostiene que cabe encuadrar la violencia laboral dentro del derecho colectivo de trabajo de Argentina, dado que afecta a un grupo de trabajadores y trabajadoras cuando se ejerce de manera sistemática en una empresa.

---

<sup>1</sup> Abogada de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP). Doctoranda en Derecho de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Miembro del Instituto de Investigación en Formación Judicial y Derechos Humanos (UCES). Investigadora de UCES en el Proyecto de Investigación "Los Derechos Humanos en Argentina ante los nuevos desafíos", bajo la dirección de los Dres. Paola Urbina y Darío Spada. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2152-6058>

## **Abstract**

This work corresponds to the dissertation given by the author at the III Conference on Research in Law: challenging barriers, activating proposals, held at the University of Business and Social Sciences (UCES) on June 10, 2022 via Institutional Zoom.

Through the work, in the development phase, it is intended to answer why workplace violence can be framed within the collective labor law in Argentina.

To this end, the hypothesis that seeks to demonstrate, through a non-experimental, basic and documentary design, maintains that workplace violence can be framed within the collective labor law of Argentina, since it affects a group of workers when it is exercised. systematically in a company.

## **Resumo**

Este trabalho corresponde à dissertação proferida pelo autor no III Congresso de Pesquisa em Direito: desafiando barreiras, ativando propostas, realizado na Universidade de Ciências Empresariais e Sociais (UCES) em 10 de junho de 2022 via Zoom Institucional.

Através do trabalho, em fase de desenvolvimento, pretende-se responder por que a violência no trabalho pode ser enquadrada no direito coletivo do trabalho na Argentina.

Para tanto, a hipótese que busca demonstrar, por meio de um desenho não experimental, básico e documental, sustenta que a violência no trabalho pode ser enquadrada no direito coletivo do trabalho da Argentina, uma vez que atinge um grupo de trabalhadores quando é exercida sistematicamente. Na companhia.

### **Palabras claves**

Derechos Humanos, violencia laboral, precarización laboral, violencia colectiva.

### **Keywords**

Human rights, workplace violence, job insecurity, collective violence.

### **Palavras chave**

Direitos humanos, violência no trabalho, insegurança no trabalho, violência coletiva.

## **1. Introducción**

El avance de la presente investigación forma parte de los resultados parciales del Proyecto de Investigación titulado “Los Derechos Humanos en Argentina ante los nuevos desafíos” que se desarrolla desde el año 2021 en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) bajo la dirección de los Doctores Paola Alejandra Urbina y Darío Germán Spada.

El interrogante que nos proponemos responder es: ¿por qué cabe encuadrar la violencia laboral dentro del derecho colectivo de trabajo en Argentina?

El objetivo general de nuestra investigación es señalar por qué cabe encuadrar la violencia laboral dentro del derecho colectivo de trabajo en Argentina.

Nuestros objetivos específicos son: definir qué entendemos por violencia laboral, identificar los derechos fundamentales que se vulneran a la hora de ejercer violencia laboral y conceptualizar el derecho colectivo de trabajo.

A tal fin, este trabajo lo abordaremos con un tipo de diseño no experimental, básico y documental. Utilizaremos la técnica cualitativa de observación indirecta a través del análisis de documentos escritos. La hipótesis de la que partimos es aquella que afirma que cabe encuadrar la violencia laboral dentro del derecho colectivo de trabajo de Argentina, dado que afecta a un grupo de trabajadores y trabajadoras cuando se ejerce de manera sistemática en una empresa.

La selección del tema de investigación surgió a raíz del estudio de casos paradigmáticos en los cuales la violencia laboral no aparece ya de forma aislada o individual, sino de manera colectiva y sistemática, como una forma fija de tratamiento a los empleados y empleadas dentro de las empresas. Aquí nos ocuparemos de visualizar la precariedad laboral dentro de esta metodología.

## **2. Precarización laboral**

Actualmente el trabajo es considerado un instrumento del reconocimiento y el respeto a la dignidad humana. El derecho, cuando trata el trabajo, no toma en cuenta solo el aspecto económico, sino todas las aristas de este vínculo. De un pensamiento liberal que entendía que los individuos estaban relacionados únicamente por un contrato, se pasa a otra mirada más amplia, la que considera que este lazo es por su convivencia en una misma sociedad. En consecuencia, se les impone a las personas que cumplan, por encima de lo estipulado, una serie de obligaciones y derechos (Vázquez Vialard, 1979, p. 9).

Entonces, para evitar un pacto injusto, el derecho establece ciertas normas que están por encima de cada contrato bilateral. El hecho de que una parte ponga a disposición de otra su fuerza de trabajo no equivale a alienarse. Es así que el contrato laboral no constituye en sí mismo una relación injusta, pero sí es importante destacar que, a lo largo de los años, y con gran frecuencia, se han ignorado en este tipo de

vínculo los derechos fundamentales de los hombres y las mujeres trabajadoras (Vázquez Vialard, 1979, pp. 9 y 10).

Entendemos así que el derecho debe ejercer la función protectoria del empleo, de manera que las personas trabajadoras puedan realizar sus labores en condiciones dignas. Sin embargo, en la práctica no siempre se respeta el cumplimiento de la normativa y esto tiene como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales de quienes trabajan en relación de dependencia (Navarro, 2010, pp. 11 y 12).

La falta de acatamiento de los empleadores a la normativa protectoria laboral genera graves consecuencias directas hacia los empleados y empleadas, de manera que, en ocasiones, carecen de protección por riesgos laborales, carecen de cobertura asistencial, de salarios completos, jornadas laborales apropiadas, licencias reconocidas, lugares de trabajo seguros, entre otros (Navarro, 2010, p. 12).

En consecuencia, hay precarización en las condiciones laborales cuando se incumplen normas que hacen a la esencia de la protección de la persona trabajadora, generando condiciones laborales no decentes.

El concepto de trabajo decente propuesto por el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (OIT, 2007, p. 20).

Cuando existe la necesidad de trabajar para obtener los recursos básicos para la subsistencia no existe lugar para exigir condiciones dignas de empleo, por lo que la libertad de elección laboral queda ampliamente reducida (Ackerman, 2007, p. 57). Entonces, la relación laboral presupone una relación de poder, y esta se ha visto

incrementada cuantitativamente por los avances tecnológicos (Ugarte Cataldo, 2019, p. 81).

Como venimos sosteniendo, el mundo del trabajo se encuentra en constante dinamismo. Las nuevas tecnologías han causado importantes transformaciones en los procesos de producción y esto ha generado formas de contratación atípicas que, al no estar reguladas, son aprovechadas por los empleadores para precarizar a los trabajadores y a las trabajadoras (Aguirrezabal, 2021, pp. 94-96).

### **3. Violencia laboral**

En las sociedades modernas democráticas se expande la idea de desaprobación todo tipo de violencia. Esta conciencia social se ha propagado a la búsqueda de normativizar estos cambios de paradigma, realizándose no solo contra la violencia más visible, sino también contra las manifestaciones sutiles que, por lo general, se dan en ámbitos cerrados (Valdéz dal Ré, 2014, pp. 24 y 25). Consideramos que la violencia laboral más frecuente se incluye en esta última.

Es necesario destacar que la violencia a la que nos vamos a referir es la violencia laboral que surge de la precarización en el trabajo. Entendemos así que este tipo de acometida tiene como resultado directo el ataque a la dignidad como derecho de la persona trabajadora. Cuando hablamos entonces de violencia laboral debemos remitirnos al Convenio 190 de la OIT, del que surge la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Esta es una definición amplia y entre otras hace expresa mención a las prácticas y a los comportamientos que causen perjuicio económico (OIT, 2019, art. 1).

Entonces, la violencia laboral posee una estructura compleja, ya que incluye multiplicidad de formas de ejercerla. Pero en todas ellas, y siguiendo a Valdéz Dal Re (2014, pp. 32 y 33), entendemos que hay cuatro elementos comunes. El primer elemento es objetivo, y es la existencia de una conducta antijurídica. En segundo

lugar, tenemos las vías arbitradas y ajustadas de protección al bien jurídico lesionado (tutela inhibitoria, restitutoria y reparatoria). Pues bien, no se debe perder de vista que lo que este autor señala en el marco del derecho laboral español no siempre encuentra correlato en el derecho laboral argentino, en la medida en que los plazos de resolución de conflictos y las sumas indemnizatorias que los tribunales locales imponen a los empleadores no suelen corresponderse a la gravedad de la afectación.

El tercer elemento es la relación laboral. Tiene que existir una relación jurídica pero no es obligatoria la existencia de un contrato, ya que puede tratarse de violencia ejercida dentro de una relación de trabajo disimulada. El cuarto componente hace referencia a que la agresión se da en un ámbito laboral.

Ahora bien, queremos referirnos aquí a la situación de precariedad laboral, ya que en ella existe un daño económico producido deliberadamente, lo que constituye un daño a la dignidad de la mujer y del hombre trabajador. Así pues, el concepto de violencia tiene como requisito la realización de un daño o la intención de causarlo. El Convenio antes mencionado hace referencia, en las Recomendaciones, al trabajo informal como forma de violencia, pero es necesario aquí aclarar, que como trabajo informal no entendemos únicamente el trabajo no registrado, sino también a actividades económicas que no están suficientemente cubiertas (Pons Carmena, 2020, p. 38).

De esta manera, resulta importante destacar que la violencia laboral ejercida por medio de la precarización laboral se trata de una violencia colectiva. Es decir, ya no hablamos de violencia individual, ejercida hacia un trabajador o trabajadora en particular. Por el contrario, este tipo de violencia colectiva laboral se da contra un grupo de trabajadores de una misma empresa, como un *modus operandi* de parte de un empleador dirigida a todo el personal.

Es así que concebimos a la precarización laboral como forma de violencia laboral colectiva. De esta manera, resulta inadmisibles la desregulación jurídico-laboral que existe con respecto a las formas de contratación atípicas, ya que los vacíos

legales creados favorecen a la precariedad y explotación laboral, y, en consecuencia, promueven la desprotección del empleado. Estos empleados y empleadas desprotegidos, son en su mayoría jóvenes que, por las condiciones expuestas arriba, no pueden conseguir otro tipo de empleo (Ackerman, 2007, pp. 65-67).

#### **4. Bien jurídico vulnerado ante la violencia laboral**

##### **4.1 Derechos personalísimos**

Los derechos personalísimos son los derechos innatos que poseen los hombres y mujeres. Son innatos porque nacen con el individuo y la privación de los mismos significaría el menoscabo de los atributos de la personalidad. Estos derechos son, entre otros, el derecho a la vida, a la dignidad, a la salud, a la libertad, al honor, a la intimidad. Son derechos subjetivos, porque ellos entrañan rasgos biológicos y psicológicos que se encuentran en la esfera más íntima del ser humano, lo que los hace irrenunciables e intransferibles (Encabo Vera, 2012, pp.17, 18 y 34).

Entonces, podemos definir a los derechos de la personalidad como derechos esenciales que pertenecen a la persona por su sola condición humana y que se hallan respecto de ella en una relación intrínseca y completa, de manera tal que protegerlos es un fin en sí mismo. Son fundamentales e inherentes porque de ellos resulta lo que es el ser humano *per se* (Esmekdjian, 2011, p. 89). Con ellos se protege la personalidad jurídica, a la que se la ha definido como una página en blanco en la cual, cada individuo coloca su propio distintivo, que va a estar determinado por su propia personalidad y espiritualidad (Supiot, 2007, p. 56).

Estas prerrogativas fueron consagradas en el siglo XX en normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto de San José de Costa Rica (1969) y años más tarde en textos sustanciales como la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (UNESCO, 2005).

Así pues, se dio vida a una protección universal de los derechos de la personalidad, lo que influyó vehementemente en las legislaciones locales.

En nuestro país, antes de la sanción del nuevo Código Civil y Comercial (CCyC), estos derechos se encontraban contemplados en la Constitución Nacional (CN), que luego de la reforma de 1994, otorgaba jerarquía constitucional a los tratados internacionales (a través del art. 75 inc. 22). En consecuencia, los derechos personalísimos son aquellos que la Carta Magna reconoce. Cuando hablamos de reconocimiento, entendemos que no los genera, sino que se limita a darle entidad, porque preexisten a la sociedad, son congénitos a las personas, pero es necesario que se los resguarde y para ello, el derecho debe declararlos (Esmekdjian, 2011, p. 71).

En apretada síntesis, los derechos personalísimos tienen como piedra angular conceder a los individuos su autonomía, pues reconocen y garantizan a las personas el goce pleno de su personalidad en todas sus manifestaciones y conciernen a representaciones que le ha otorgado el ordenamiento jurídico para salvaguardar las características esenciales. Para esto, es necesario contemplarlos como bienes jurídicos a proteger, lo que permitirá poder ejercitar ese derecho personal y hacerlo valer (Encabo Vera, 2012, pp.25 y 27).

Entonces, a todos los seres humanos se les debe conceder el reconocimiento a su dignidad, ya que cada individuo posee un valor en sí mismo. De esta manera, se le debe conferir la aceptación expresa de esta característica y es así que se le otorga a cada sujeto el derecho a que todos respeten su condición humana, por lo que no puede ser perjudicado ni en su existencia física ni en su dignidad (existencia ideal). Las personas se deben respeto mutuo y tienen derecho a exigirlo, lo que hace a la convivencia pacífica de toda sociedad (Rivera y Crovi, 2016, p. 370).

#### **4.2 Derechos personalísimos después de la Ley 26.994**

Como hemos mencionado con anterioridad, el nuevo Código Civil, a través de su art. 51, incorpora de manera expresa la tutela a los derechos de la personalidad. En el artículo siguiente (art. 52) se manifiesta la legitimidad para accionar sobre quien lesione ese bien jurídico. Pues bien, todos los derechos personalísimos derivan del derecho a vivir dignamente y este del derecho a la vida. Asimismo, aquellos se dividen en los derechos sobre la personalidad física y la personalidad espiritual, según la esfera que se esté viendo afectada (Rivera y Crovi, 2016, pp. 370 y 371).

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, entre otras reformas, ha constitucionalizado el Derecho civil, pues bien, desmarca ciertas diferencias entre el Derecho público del privado, entendiendo que este último es parte de un derecho corpóreo y de esta manera debe cumplimentar los principios básicos que de este se desprenden. Consecuentemente, se incorpora el entendimiento de la existencia de una esfera de índole individual. Es aquí donde toman protagonismo los derechos personalísimos (Escudero de Quintana, 2016, p. 34).

Ahora bien, es importante destacar a los derechos subjetivos. Estos refieren a la legitimidad que posee una persona de exigir a terceros el cumplimiento de una conducta determinada. De esta manera, el derecho objetivo tiene como fuente de su existencia defender al derecho subjetivo (Llambías, 2012, p. 22). Se considera que la rama primordial del derecho es el Derecho constitucional, de allí surgen todos los preceptos básicos del ordenamiento jurídico y, de este modo, el Derecho privado recepta y advoca derechos fundamentales que tienen raigambre constitucional (Rivera y Crovi, 2016, p. 2).

La comisión redactora del nuevo Código enunció los Fundamentos de la reforma, en donde se zanja de manera definitiva esta cuestión de la división del derecho, entendiendo que el Derecho privado se encuentra profundamente determinado por el Derecho público. En este sentido, se constitucionaliza por primera vez, al menos de manera explícita, la rama Civil. La recepción directa a la Carta Magna

no se ve reflejada únicamente en los Fundamentos mencionados, sino que se visualiza con claridad en la reforma propiamente dicha, particularmente con la incorporación de los derechos personalísimos, tutelando al individuo en la protección de los derechos esenciales (Rivera y Crovi, 2016, pp. 7 y 8).

Entonces, el derecho debe estar relacionado con la idea de justicia y ella tiene el carácter de una realidad social que se encuentra íntimamente unida a la convicción común. La idea general del derecho nos dice que este debe ser justo, como la convicción sólo dice que una norma debe ser derecho porque es tenida por justa. Indispensablemente porque la reflexión acerca de lo que debe ser el derecho es un juicio sobre lo que es justo según lo indique la conciencia jurídica de una comunidad, el derecho es una regla deliberada con un contenido fijo y determinado (González Vicen, 1972, p. 37). Es por esto que no podemos conformarnos solo con una ley fundamental que incluya los derechos y las garantías, sino que debemos cerciorarnos de que todas las leyes inferiores también reivindiquen aquellas normas (Alberdi, 2012, p. 245). Así, uno de los acontecimientos más innovadores en este proceso fue la incorporación en el art. 51 de la inviolabilidad de la persona y el reconocimiento a su dignidad (Rivera y Crovi, 2016, pp. 14 y 15).

#### **4.3. El derecho a la dignidad**

La dignidad tiene muchas acepciones y muchos puntos de vista. Hay quienes la consideran como un principio, pero también se la propone como la fuente de todo ordenamiento jurídico, la base de los derechos personales por excelencia (Bidart Campos, 2002, pp. 49 y 50). Ciertamente es, que es la madre de muchos otros derechos, ya que de éste se desprenden otros, como el derecho al honor, a la integridad física, a la libertad, entre otros. Los conceptos de persona y de derecho, y de persona en derecho se encuentran vinculados de modo estrecho. El derecho tiene la función de proteger y de otorgar un margen jurídico a las relaciones interpersonales, de modo que se respete la libertad de cada individuo para construir su vida. Esta idea de

autonomía es la que da sentido a los derechos subjetivos, de tal forma que la dignidad humana radica en que todos los individuos merecen ser tratados de modo ecuánime dentro de su propia vida en libertad (Pawlik, 2010, pp. 96 y 97).

Cuando hablamos de calidad de vida nos referimos a la vida en condiciones dignas y para alcanzar este objetivo hay factores que resultan indispensables, como la salud, el respeto, la libertad, la seguridad y el trabajo. La noción de calidad de vida es un concepto que, al igual que el resto de los valores, presupone un enfoque integral, es decir, una mirada de todo el contexto que conforma la construcción de ese principio particular en la existencia misma del ser humano. En efecto, el hecho de vivir no se trata sólo de la condición de existir, de estar en el mundo, sino que vivir implica hacerlo en condiciones dignas (García Arango, 2007, p. 19).

Este derecho que poseemos los seres humanos se trata justamente de ser respetado como persona, de él se derivan otros derechos y se identifica de manera tal que nadie puede ser privado de un trato digno (Esmekdjian, 2011, pp. 91 y 92). La dignidad es inherente a todos y es por esto que la ley debe establecer garantías para su cumplimiento. Consecuentemente, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación ha receptado y consagrado en su Capítulo tercero la defensa de los mismos, incluyendo expresamente la tutela del derecho a la dignidad, estableciendo la posibilidad de reclamar ante la violación de este (art. 52 CCyC).

#### **4.4 Derechos personalísimos del trabajador y trabajadora**

El carácter defensor del Derecho del Trabajo se propone impedir que las personas trabajadoras resignen determinados derechos en su propio detrimento. La razón por la que los trabajadores y trabajadoras renunciarían a ellos no tiene que ver con una cuestión de preferencias, sino con la necesidad. Por lo tanto, la irrenunciabilidad es reconocida como favorable al trabajador, considerándose una herramienta que garantiza el goce de los derechos laborales (Pacheco, 2016, pp. 5 y 6). De esta manera, la dignidad es uno de los valores más protegidos, lo que pone al

Derecho laboral como protagonista de la tutela del sistema de los derechos fundamentales (arts. 68, 70 y 75 LCT). Todos los derechos humanos se basan en el amparo de los valores de igualdad y dignidad, así pues, la defensa laboral procura, ante todo, salvaguardar la dignidad de las personas que trabajan (Ermida Uriarte, 2011, p. 16).

Al considerarse el trabajo un medio fundamental para la construcción del individuo, su ejercicio se halla plenamente emparentado con el respeto a la dignidad humana, con el desarrollo de la personalidad y la tutela social. Para resguardar dicha dignidad es menester analizar si existe una real libertad para elegir el tipo de trabajo que se presta y sus condiciones (Pacheco, 2016, pp. 5 y 6). La LCT establece pautas a fin de garantizar que la relación laboral se preste en condiciones dignas, imponiendo límites a la jornada laboral, posibilitando al personal en relación de dependencia a que se niegue en ciertas circunstancias a cumplir con determinadas labores, entre otras (Vázquez Vialard, 1979, pp. 257 y 258).

Resulta importante recalcar que, cuando hablamos de proteger la dignidad del trabajador y de la trabajadora, tiene que ver con proteger el cumplimiento contractual, es decir las condiciones de este. Sabemos que, en la práctica, los trabajadores y trabajadoras por temor a perder el trabajo aceptan condiciones injustas. El vínculo laboral es dispar, ya que una de las partes (empleador) tiene en su poder los medios de producción. Por lo tanto, la función del derecho es establecer la mayor equidad posible en esta relación, protegiendo los derechos del más débil (empleado). En efecto, el Derecho del Trabajo ampara los derechos subjetivos de quien trabaja para otro. Incluso, prestando su consentimiento para trabajar en condiciones desfavorables, el trabajador o trabajadora se encuentra privilegiado por la norma, de modo que si no se lo resguardase significaría declinar a un principio básico para superar la servidumbre. Así, se suprime toda validez jurídica a la anuencia que concedía el empleado, por la sola necesidad de trabajar (Pacheco, 2016, p. 7).

En este sentido, los conceptos de trabajo y trabajador deben aplicarse únicamente a aquellos que sean consecuentes con el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de la persona (Pacheco, 2016, p. 16). Así, el derecho a un trabajo digno, derivado del derecho a la vida digna, se ven, con la precarización laboral, menoscabados, por lo que resulta menester que el principio protectorio que rige al derecho laboral sea interpretado *in extenso*.

## **5. Derecho colectivo de trabajo**

Las personas, con el fin de desarrollarse, crean lazos con otros individuos de su comunidad. Estas relaciones se convierten en una herramienta del proceso de progreso en la sociedad. Ahora bien, muchas de estas relaciones traspasan esta barrera y dan lugar a la búsqueda de alcanzar un fin común. Es así que las asociaciones entre seres humanos constituyen un derecho fundamental y de ellas nacen agrupaciones diferentes a los individuos que las componen. Para dicho fin, es necesario que a estas agrupaciones se les otorgue relevancia jurídica para que adquieran bienes e instrumentos que les faciliten el cumplimiento de su objetivo común (Vázquez Vialard, 2004, pp. 476-478).

El jurista alemán Gierke entendía que la fuente del derecho es la actividad humana desarrollada a través de comunidades organizadas. El Estado resulta ser la asociación de las asociaciones, pero no es la creadora del orden jurídico, sino los individuos que resultan representados por el mismo. El pueblo es quien encarna al Estado, por lo que este último, puede ser considerado como un organismo social, pero sin invalidar a las agrupaciones, ya que también son manifestaciones de la vida en comunidad (Pérez, 2020, pp. 693-695). El significado de comunidad es, para Gierke, toda asociación humana que se encuentra determinada por un fin histórico, cultural, social, político, religioso o económico. A estos efectos carece de relevancia la estructura y la organización del concepto de comunidad, pero si interesan dos

elementos. Por un lado, que exista una asociación de personas y por el otro, que estas tengan una finalidad en común (González Vicen, 1972, p. 8).

Las personas tienen dos formas de existencia: una como individuos y otra como miembros de las asociaciones. Ninguna de estas existencias puede resultar la eliminación de la otra. La esencia de la persona es un ser individual que tiene conciencia de sí misma y tiene voluntad. A su vez, es parte de un ente superior, en donde su voluntad es importante pero no fundamental, ya que hay otras voluntades que componen este grupo (González Vicen, 1972, p. 9). De esta manera, los individuos pueden asociarse con otros para lograr un fin común, pero en este caso, no nace una entidad distinta de los individuos mancomunados, sino únicamente una añadidura, a la que el ordenamiento jurídico, por razones de pragmatismo y valiéndose de una figura de ficción, le otorga una consideración especial, como si se tratase de una persona distinta de las personas que la componen (González Vicen, 1972, p. 10).

En efecto, tanto Gierke como su maestro Beseler, entienden que cada asociación está conformada por individuos que actúan en nombre de y no a nombre propio (Watzlawick y Krieg, 1995, p. 106). Es así que la voluntad de cada individuo que conforma una agrupación no es la misma voluntad que la de la agrupación en sí (Vázquez Vialard, 2004, pp. 484 y 485).

En la teoría jurídica de las personas colectivas complejas (*Gesammpersonen*) de Gierke se aprecia una polarización sobre el problema de la personalidad jurídica y su voluntad. En lo concerniente a las asociaciones jurídicas, Gierke entiende que, a diferencia del individuo, la voluntad es propia de la agrupación, exteriorizada ésta a través de los órganos de decisión. La persona jurídica de nuestro ordenamiento "...no es en modo alguno ningún menor necesitado de representante legal, sino un sujeto autónomo capaz de obrar, que obra en el mundo exterior" (Gierke, 2018, p. 77).

El Derecho de las corporaciones que constituye el orden interior de los cuerpos sociales debe regirse por normas sustancialmente diferentes a las del derecho que

regula las relaciones entre sujetos simples. De este modo, la normativa debe dividirse en dos grandes ramas: el Derecho individual y el Derecho social. Este último debe examinar a los individuos como miembros de totalidades superiores y a las asociaciones humanas como el efecto de esta conjunción. Es así que el derecho social contempla la comunión de los individuos (Pérez, 2020, p. 638).

Entonces, como venimos sosteniendo, el ordenamiento jurídico no regula una relación de dos personas en abstracto, como dos personas en estado de naturaleza, sino que reglamenta una relación entre dos miembros dentro de una comunidad, por lo tanto, el derecho recoge intereses comunitarios. Así pues, la ley no vincula sus autodeterminaciones, sino que reconoce como marco el interés colectivo. Esta relación interpersonal debe estar legislada reconociendo los valores supraindividuales. En efecto, el derecho colectivo nace para hacer frente a los conflictos comunitarios entre miembros de una misma comunidad (Aguirrezabal, 2022, p. 194).

De esta manera, desde el inicio del derecho laboral moderno, los hombres trabajadores se han ido asociando con el fin de defender sus derechos. Es así que nacen las asociaciones sindicales de empleados, por lo general, reunidos por una misma rama laboral, profesional o por una empresa (Krotoschin, 1993, pp. 203 y 204). Es así que la aparición de los sindicatos se da ante la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de defender sus propios intereses laborales. Los sindicatos funcionan como una representación de ellos en una misma rama o empresa, de manera que pactan, con los empleadores, las condiciones mínimas de empleo, a través de los convenios colectivos de trabajo (Vázquez Vialard, 1979, pp. 10 y 11).

Históricamente los trabajadores se han agrupado en busca del reconocimiento formal y, en consecuencia, de la protección jurídica frente a los abusos de quienes aprovechan su fuerza de trabajo. En base a esto, pudieron adquirir importantes derechos fundamentales, como son la libertad sindical, derecho a huelga y el derecho a la negociación colectiva (Ruay Sáez, 2018, pp. 156-158). En efecto, la libertad

sindical resulta relevante para garantizar el cumplimiento de las normas que protegen a los trabajadores y trabajadoras (Ritcher, 2013, pp. 184 y 189), así pues, los empleados y empleadas cuentan con una herramienta fundamental para defender de manera efectiva sus intereses.

Por lo tanto, los sindicatos nacen a raíz de la existencia de conflictos colectivos, y con el fin de otorgarle una solución a los mismos. La negociación colectiva, entonces, surge de la presencia de un conflicto comunitario y se encuentra vinculada a la consagración de los derechos laborales, ya que a consecuencia de ella se instituyen normas que establecen un piso mínimo de derechos que ambas partes están obligadas a cumplimentar (Cornaglia, 2007, p. 5).

Entonces, cuando muchos derechos individuales (formando un derecho colectivo) se ven afectados, la repercusión social es mayor. Es por ello que nuestra legislación otorga un mecanismo de solución de conflictos de intereses supraindividuales (procedimiento preventivo de crisis), regulado por la ley 24. 013 (Goldin, 2009, p. 628). Es así que, mediante las negociaciones colectivas de trabajo se hace frente a un menoscabo grupal de derechos. No se busca la conquista individual de derechos, sino que se instituyen derechos que pertenecen a un grupo de personas, de manera que a manos del sindicato está el poder de conflicto con el que no cuenta el empleado individual (Goldin, 2009, p. 6).

### **5.1 Conflicto colectivo de trabajo**

En ocasiones la violencia laboral es dirigida a todos los empleados y empleadas como una cuestión de política de recursos humanos de la empresa en sí. En efecto, no va dirigida a los empleados y empleadas por una suerte de discriminación laboral, sino tiene que ver con una cuestión del manejo de la empresa. Esto suele acontecer cuando se le da excesiva importancia a la rentabilidad financiera, sin tener en cuenta las necesidades de los empleados y empleadas (ni sus derechos). Es así que, comienza a medirse el rendimiento de cada empleado, utilizando herramientas para

efectivizar este cálculo, generando una competencia feroz entre los mismos compañeros de trabajo y creando también un individualismo en cada uno de ellos, lo que, tiende a debilitar el colectivismo (Chabrak, Craig y Daidj, 2015, pp. 501-503).

Ahora bien, los sistemas jurídicos laborales se forman con el fin de establecer directrices que generen orden en las contrataciones de trabajo. En este sentido, la protección que el derecho laboral ejerce sobre la violencia en los ámbitos de trabajo debería traducirse en el sistema colectivo, de manera tal que en los casos que la violencia laboral sea ejercida de manera sistemática contra un grupo de empleados y empleadas, y no contra uno solo, el sistema jurídico laboral ejerza una tutela efectiva. Esto debe ser así porque el riesgo psicosocial es mucho más alto en los casos de violencia colectiva, así lo vemos en el caso de Telecom France, en donde 35 personas cometieron suicidio, luego de ser víctimas de un acoso laboral masivo.

Es importante destacar que el convenio 190 OIT tiene como objetivo que la normativa se aplique a todo el universo de hombres y mujeres que trabajan, ya que se entiende que no existe alguien más vulnerable que otro a la violencia, lo realmente fundamental es no estigmatizar a nadie (Pons Carmena, 2020, p. 52). De manera que, cuando la política de empleo de la empresa es violentamente competitiva, cuando se obliga o incentiva a los empleados y empleadas a competir entre ellos de manera ferozmente o cuando se inutiliza a los empleados y empleadas, provocando condiciones de empleo de anomia y desinstitucionalización, resulta necesario aplicar políticas para eliminar estas herramientas excesivas de medición y competencia, evitando así la desintegración de la solidaridad colectiva laboral. No se puede medir un resultado económico sin tener en cuenta la afectación que puede generar en las personas.

## **6. Conclusión**

En los supuestos de incumplimiento de ciertas normas laborales que desregulan las relaciones de trabajo se genera precarización laboral, en ella se ve atacada de manera directa e intencionada, la dignidad de la persona trabajadora. Consideramos, que esta violencia, derivada de la precariedad, se trata de una violencia colectiva. Esto es así ya que el empleador utiliza esta metodología de manera sistemática, como cimiento para la propia rentabilidad.

Por todo lo expuesto, consideramos que el Derecho laboral debe establecer normas para evitar la precarización laboral y normas para castigarla. Es menester, también, que los órganos de control velen por el cumplimiento de estas leyes creadas y a crear. Los derechos personalísimos nos deben escoltar a lo largo de nuestras vidas, justamente por su calidad de inherentes a nuestra persona. Es por ello que la normativa debe auspiciar de tutela para ellos, y en el caso específico del Derecho laboral la protección de la dignidad de quienes trabajan en relación de dependencia.

Cuando hablamos de establecer normas, nos referimos a que los vacíos legales favorecen a la precariedad y explotación laboral, y, en consecuencia, promueven la desprotección del empleado. Por lo tanto, el derecho laboral debe establecer normas para que no existan estos vacíos.

Es menester, que esta problemática sea considerada parte del derecho colectivo de trabajo, como herramienta fundamental de los trabajadores contra la violencia ejercida a través de condiciones de empleo de anomia y desinstitucionalización.

La hipótesis la comprobamos a través de la investigación, recopilando toda fuente de información relevante para nuestro trabajo, y contrastando con la realidad, realizando un estudio de los casos paradigmáticos. Este trabajo constituye un nuevo aporte al campo del derecho, ya que se podrá legislar a la violencia laboral desde un

plano integral, evitando dejar vacíos legales, que puedan ser aprovechados en favor de la precariedad laboral.

## **7. Bibliografía y fuentes de información**

### **7.1 Bibliografía**

Ackerman, M. E. (enero-diciembre, 2007). Contrato de servicios y contrato de trabajo. La protección de la persona en las fronteras del derecho del trabajo. *Revista latinoamericana de derecho*, 4(7-8), 1-24.

Ackerman, M. E. (2007). El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo. *TST*, 3(73), 50-78.

Ackerman, M. E. (2020). Tecnología, trabajo y ocio: tres (posibles) buenos amigos para empezar a poner los caballos delante del carro. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 11-24.

Aguirrezábal, M.E. (2021). Trabajador de las aplicaciones de delivery como empleado-empleador. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 246, 93-112.

Alberdi, J.B. (2012). *Bases y puntos de partida para la organización política de la República Argentina*. Gradifco.

Alcázar, C. E. (2020). El trabajo y el derecho del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 107-132.

Añez Hernández, C. (2014). Las relaciones encubiertas: despido laboral y condiciones del trabajador despedido. *Formación gerencial*, 1(13), 111-131.

Añez Hernández, C., y Nava, Y. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Telos*, 3(14), 333-345.

Bidart Campos, G. J. (2002). *Manual de la Constitución reformada* (Tomo 2). Ediar.

Cuadrado, A. (2020). Trabajo en plataformas digitales. Nuevas Formas de organización del establecimiento laboral. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 287-296.

Ekmekdjian, M. A. (2011). *Manual de la Constitución Argentina*. Abeledo Perrot.

Elías, J. (2020). El desafío de proteger jurídicamente al trabajador parasubordinado, *Revista de Derecho Laboral*, 2, 71-93.

Encabo Vera, M. A. (2012). *Derechos de la personalidad*. Marcial Pons.

Ermida Uriarte, O. (2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. *Derecho y Sociedad*, 37,14-23.

Escudero de Quintana, B. (2016). *La parte general del derecho civil después de la ley 26.994* (Tomo 1). Eucasa.

García Arango, G. A. (2007). Derecho a la vida digna: El concepto jurídico del dolor desde el derecho constitucional. *Opinión Jurídica*, 6(12), 15-34.

Golcman, M. F. (2020). La contratación de servicios a través de plataformas digitales y derecho del trabajo. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 221-250.

Goldin, A.(dir.), y Alimenti, J. F. (coord.) (2009). *Curso del derecho del trabajo y la seguridad social*. La Ley.

González Vicen, F. (1972), La teoría del derecho y el problema de método jurídico en Otto von Gierke. *Anuario de filosofía del derecho*, 16, 1-76.

Gross, B. (enero, 1992). La inteligencia artificial y su aplicación en la enseñanza. *CL&E*, 13, 73-80.

Krotoschin, E. (1993). *Manual de derecho del trabajo* (4a ed), Editorial Depalma.

Llambías, J.J. (2012). *Derecho Civil Parte General* (19a ed. Tomo 1). Abeledo Perrot.

Luciano de Azevedo, F. A. (2020). Revolución más de forma que de contenido: la huida del derecho del trabajo por medio de la economía digital. *Temas laborales*, 151, 49-64.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC, BID y OIT:

Mendizabal-Bermudez, G., y López, M. J. (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización: El ejemplo de México. *Revista chilena del derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3(6), 165-194.

Navarro, M. J. (2010). *Policía del trabajo*. Rubinzal-Culzoni Editores.

Pacheco, L. (2016). *El respeto a la dignidad humana en la aplicación de las leyes laborales*, Pirhua.

Pawlik, M. (2010). *La libertad institucionalizada: Estudios de Filosofía Jurídica y Derecho Penal*, Marcial Pons.

Pérez, J. L. M. (2020). El derecho social y los sujetos colectivos: La construcción jurídica fundacional de Otto von Gierke, *Lex Social*, 2(10), 682-735.

Pons Carmena, M. (2020). Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(2), 30-60.

Raso Delgue, J. (2020). Las transformaciones del trabajo y las respuestas de la Organización Internacional del Trabajo: la declaración del centenario. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 77-105.

Rivera, J.C., y Crovi, L.D. (2016). *Derecho Civil Parte General*. Abeledo Perrot.

Rueda Rodriguez, A. E. (abril-junio, 2016). El trabajo autónomo: un análisis comparado en Italia y España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2(4), 1-24.

Supiot, A., (2007). *Homo Juridicus*. Siglo veintiuno editores.

Ugarte Cataldo, J. L. (2019). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. *IUS*, 45(14), 81-106.

Ugarte Cataldo, J. L. (2020). Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 35, 17-49.

Valdez Dal-Ré, F. (2020). El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 367-394.

Vazquez Vialard, A. (1979). *Derecho del trabajo y seguridad social*. Editorial Astrea.

von Gierke, O (1982). *Las raíces del contrato de servicios*. Civitas.

von Gierke, O. (2018). *La función social del derecho privado y otros estudios*, Ediciones Olejnik.

von Gierke, O. (2020). *Las raíces del contrato de servicios*, Ediciones Olejnik.

## 7.2 Fuentes de información

Declaración Universal de Derechos Humanos.  
[http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=1003](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003)

Declaración Universal sobre bioética y Derechos Humanos.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa)

Ley 24.430. Constitución Nacional Argentina.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>

Ley 20.744. Ley de contrato de trabajo.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Ley 24.977. Régimen simplificado para pequeños contribuyentes.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/51609/texact.htm>.

OIT (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190).