

ISSN 2697-3170

# RJT

---

REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

**DIRECTOR**

JORGE ROSENBAUM

**COORDINADOR**

FEDERICO ROSENBAUM

Vol. 6

**No. 16**

Enero-Abril  
2025

Julio de 2025.

Copyright © Equipo editorial RJT  
Cnel. Brandsen 1961/408, C.P. 11.200  
Montevideo, Uruguay.  
Teléfono: (+598) 24072888

[contacto@revistajuridicadeltrabajo.com](mailto:contacto@revistajuridicadeltrabajo.com) / [www.revistajuridicadeltrabajo.com](http://www.revistajuridicadeltrabajo.com)

El contenido de los artículos publicados en la Revista Jurídica del Trabajo es responsabilidad exclusiva de los autores.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



## **RESPONSABLES EDITORIALES**

### **EQUIPO EDITORIAL**

**Director:** Jorge Rosenbaum (Universidad de la República, Uruguay)

**Coordinador:** Federico Rosenbaum (Universidad Católica del Uruguay, Uruguay)

### **COMITÉ CIENTÍFICO**

César Arese (Universidad Nacional de Córdoba, Argentina)

Héctor García (Universidad de Buenos Aires, Argentina)

Nelson Mannrich (Universidade de São Paulo, Brasil)

Rodrigo Palomo (Universidad de Talca, Chile)

Francisco Tapia (Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile)

José Herrera (Universidad del Rosario, Colombia)

Ignasi Beltrán (Universitat Oberta de Catalunya, España)

José Antonio Fernández Avilés (Universidad de Granada, España)

Carlos Palomeque (Universidad de Salamanca, España)

Eduardo Rojo (Universidad Autónoma de Barcelona, España)

Wilfredo Sanguineti (Universidad de Salamanca, España)

Stefano Bellomo (Sapienza Università di Roma, Italia)

Patricia Kurkzyn (Universidad Nacional Autónoma de México, México)

Alfredo Villavicencio (Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú)

Alejandro Castello (Universidad de la República, Uruguay)

César Augusto Carballo (Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela)

Oscar Hernández (Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela)

### **COMITÉ DE EVALUACIÓN**

Miguel Ángel Maza (Universidad de Buenos Aires, Argentina)

Ricardo Seco (Universidad Blas Pascal, Argentina)

Carlos Ernesto Molina (Pontificia Universidad Javeriana, Colombia)

José Antonio Baz (Universidad de Salamanca, España)

Rosa Morato (Universidad de Salamanca, España)

Héctor Jaime (Universidad Católica del Táchira, Venezuela)

## **MIEMBROS CORRESPONDIENTES DE EDICIÓN**

Fábio Tulio Barroso (Universidade Católica de Pernambuco, Brasil)

Nicolás Márquez (Universidad Católica del Norte, Chile)

Francisco Ruay (Universidad de Chile, Chile)

Luis Triguero (Universidad de Granada, España)

Raúl Saco Barrios (Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú) †

Javier Suarez (Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, República Dominicana)

Iván Mirabal (Universidad Fermín Toro, Venezuela)

## ÍNDICE

**EDITORIAL:** Nuevas realidades del trabajo y el rol del Derecho. Una mirada plural y prospectiva .....iii

**Juan Raso Delgue:** La encíclica Rerum Novarum y la doctrina social de la Iglesia .....1

**Ángel Guillén Pajuelo:** Una visión laboral del árbitro en el deporte profesional en España .....17

**Amalia de la Riva:** Organización Internacional del Trabajo y deporte profesional .....48

**Luis Ernesto Alemán-Madrigal:** El trabajo a través de plataformas digitales en Nicaragua: lo que la publicidad de afiliación a Pedidos Ya revela sobre la relación laboral .....69

**Lorenzo P. Gnecco:** Sobre los límites de la huelga .....89

**Deborah Dettmam Matos; Francisco Meton Marques de Lima; Marx Nairo Soares Evangelista:** Os impactos da reforma trabalhista na relação de trabalho ..... 148

**Alexandre Agra Belmonte:** Novas morfologias de trabalho: impactos nas relações de trabalho e reflexões para superação da encruzilhada .....172

## DEBATE:

**Federico Rosenbaum Carli:** La determinación del salario mínimo, un componente ineludible para alcanzar trabajo decente .....191

**Francisco Pérez Amorós:** Notas sobre el salario mínimo interprofesional en España (2025): ¿un debate sobre pobres para pobres? .....**194**

**Jorge Rosenbaum Rimolo:** Comentarios sobre el salario mínimo y su determinación en Uruguay .....**207**

**RESEÑA BIBLIOGRÁFICA:**

**Federico Rosenbaum Carli:** María Luz Rodríguez Fernández (2025). Labour Law And Decent Work In The Platform Economy .....**223**

## EDITORIAL: NUEVAS REALIDADES DEL TRABAJO Y EL ROL DEL DERECHO. UNA MIRADA PLURAL Y PROSPECTIVA

En el presente número de la Revista Jurídica del Trabajo hemos reunido una serie de artículos sobre variados tópicos que se generan en las relaciones laborales del mundo en el que vivimos. Para hacerlo, nuestra política continúa siendo la de promover el conocimiento científico, basado en el aporte plural de diversas fuentes y perspectivas, de forma de generar contenidos constructivos para la comunidad académica, docente y profesional.

En primer lugar, y siguiendo esa línea de acción, el lector podrá valorar la conceptualización de valor general que plantea el Presidente de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo, **Alexandre de Souza Agra Belmonte**, Ministro del Tribunal Superior del Trabajo (TST) de Brasil, sobre los impactos que provocan las nuevas morfologías a través de las cuales se presta trabajo en la sociedad moderna. El autor plantea la realidad económica de los ingresos que estas actividades generan y de los cuales depende quien trabaja, haciéndolo en un arco de modalidades que oscilan entre la subordinación y la autonomía. Ante una realidad en la que son incontables los estudios y propuestas que abordan este asunto en los últimos años, el desarrollo de este artículo postula la necesidad de una regulación basada en medidas exógenas y endógenas que permitan conciliar la libre iniciativa con el trabajo decente. Consideramos que se trata de una contribución sólida y argumentada en épocas en las que la OIT se encamina a generar normas internacionales sobre el trabajo en plataformas, una de las modalidades más disruptivas de las expresiones tradicionalmente consideradas como notas de la laboralidad.

En segundo término, ciertamente no caben dudas de que cada sistema nacional presenta sus especificidades y características propias; en este marco, la realidad nicaragüense del trabajo en plataformas es explicada en detalle por un joven abogado, **Luis Ernesto Alemán-Madrigal**, miembro de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental de Huancayo e investigador predoctoral en la Universidad de Salamanca.

El artículo que se publica, plantea que existen antecedentes judiciales firmes sobre la calificación del trabajo en plataformas en Nicaragua. Pero la investigación analiza de modo específico las aristas de la publicidad que emplea en los medios una empresa -Pedidos Ya- con el fin de captar la afiliación de interesados en ser repartidores de la plataforma. Desde su punto de vista, distintos elementos de esta comunicación publicitaria conforman un supuesto que permite demostrar cómo las plataformas digitales pueden inducir o revelar elementos que son propios o característicos de una relación laboral, con todas las implicaciones que derivan de ello. Datos de un caso concreto, basados en un aporte de la casuística que, sin embargo, puede incentivar al análisis comparativo de otras realidades nacionales.

Como tercera anotación, recordaremos que la realidad de las relaciones laborales es recurrente en exhibir procesos de crisis y es entonces que se suelen procesar diversas reformas laborales. En 2017, uno de esos ejemplos en la región ha sido el de Brasil, ya que la legislación incorporó una reforma flexibilizadora, modificando la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) hasta ese entonces vigente.

Tres valiosos autores, vinculados todos ellos a la Universidad Federal de Pirauí, Estado del noreste del país, describen los principales aspectos de dicha reforma, y lo hacen para abordar especialmente las alteraciones de los contratos de trabajo, con el acento puesto en el teletrabajo y las diversas formas del trabajo intermitente.

**Deborah Dettmam Matos, Francisco Meton Marques de Lima y Marx Nairo Soares Evangelista** hacen caudal de la postura que entiende que ese proceso, al proporcionar una mayor libertad de contratación en favor de los empleadores, provocó una importante pérdida de derechos para los trabajadores. El artículo desarrolla con meticulosidad cada una de las modificaciones incorporadas, sus propósitos y el alcance práctico de las mismas, concluyendo que la realidad demuestra un aumento de la precarización de las relaciones de trabajo en Brasil. Afirman, incluso, que el proceso representa, en definitiva, una fase más de desconstrucción del trabajo en un contexto neoliberal e industrial.

Los autores observan que las formas contemporáneas de trabajo siguen careciendo de normativas adecuadas y que, pese a las reformas legislativas - como la descrita en el estudio publicado-, las transformaciones en el mercado de trabajo ocurren a un ritmo mucho más acelerado que la legislación ni siquiera consigue acompañar. Una situación que, según nuestro parecer, es posible constatar en casi todos los sistemas de relaciones de trabajo en el mundo.

En cuarto lugar, el abordaje de una de las aristas del Derecho Colectivo del Trabajo, representada por el ejercicio de la huelga, encuentra un amplio, puntilloso y profundo análisis a cargo de **Lorenzo Gnecco**, Prof. de Posgrado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Católica y anterior Presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El autor examina el instituto de la huelga no sólo desde la perspectiva de la legislación nacional de su país, sino que lo hace con un profundo enlace de este fenómeno con los tratados internacionales de Derechos Humanos, abarcando tanto el desarrollo del conflicto, como la práctica de los medios de prevención y solución del mismo. Se enfoca en otro apartado, la siempre compleja y sutil realidad que representa el mantenimiento de la prestación de servicios esenciales ante la interrupción del trabajo y las medidas de fuerza.

El artículo incorpora, además, un análisis del Decreto de Necesidad y Urgencia aprobado por el Poder Ejecutivo en diciembre de 2023, a través del cual se dispusieron modificaciones a la regulación de una parte de los conflictos colectivos de trabajo, regulados tradicionalmente por la legislación argentina en la materia. El estudio desarrolla “in extenso” las distintas argumentaciones que se mostraron contrarias a la constitucionalidad de esta norma de urgencia que, por otra parte, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo suspendiera en forma cautelar temporal en un fallo del 3/01/2024.

Este artículo conforma, en nuestra opinión, una importantísima referencia académica para el estudio de la huelga y las manifestaciones conflictivas en el trabajo, más allá de las regulaciones estrictamente nacionales que son analizadas con detalle y pulcritud.

En quinto término, el presente número quiere prestar una especial atención a dos temas que de algún modo califican dentro de la categoría que suele denominarse como propia del derecho deportivo. Siempre recordamos las enseñanzas de nuestro Profesor, Héctor-Hugo Barbagelata, quien enseñaba que, hasta no hace muchos años, era excepcional que se consideraran los contratos que celebran los deportistas (y, agregamos nosotros, también otros actores que participan en el mismo ámbito), dentro de los contratos de trabajo. Y si bien progresivamente se fueron incorporando al universo subjetivo alcanzado por el Derecho Laboral, como señalaba el Catedrático (siguiendo a Martins Catharino), “ello no obsta a que por la índole de la persona que emplea, por la clase de los servicios que se prestan, por las dificultades para adecuar el cumplimiento de las obligaciones emergentes a los horarios y pausas comunes, etc., se deban reconocer especialidades o particularidades en este contrato de trabajo”<sup>1</sup>.

En uno de los artículos, y si tenemos en cuenta la relevancia enorme que el deporte alcanza a nivel cultural y de esparcimiento en el mundo entero, es absolutamente compartible que, tal como lo plantea **Ángel Guillén Pajuelo**, Prof. de la Universidad de Valencia (España), estemos ante un sector económico o una industria económica en amplia expansión. Como tal, forma parte de una realidad que se ha ido normativizando a través de procesos en los que se cruzan transversalmente distintos ámbitos del ordenamiento jurídico, es decir, distintas ramas jurídicas que asumen ese papel normativo en la regulación de lo deportivo.

Y si bien lo primero que nos viene en mente como sujeto representativo, es el jugador o el equipo que practica un juego o campeonato, al mismo tiempo, en cada una de las manifestaciones deportivas, se han ido desarrollando lo que el autor llama nuevas “profesiones” y nuevos roles dentro de las organizaciones. Entre ellas, la de quienes se desempeñan como árbitros profesionales.

Si recorremos la vastísima bibliografía jurídica laboral, se trata de una figura mucho menos abordada, razón por la cual el estudio preciso, completo y sistematizado que aporta el autor en este artículo, representa una contribución

---

<sup>1</sup> Héctor-Hugo Barbagelata, Derecho del Trabajo, Tomo II, FCU, Montevideo, 1981, pág. 133.

muy valiosa para determinar, tomando en consideración y aún traspolando la legislación española a otras realidades nacionales, la laboralidad, tanto del árbitro profesional como semi profesional.

El otro artículo, de la autoría de **Amalia De La Riva**, Prof. de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay), nos traza las más importantes líneas de acción que ha venido y viene desarrollando la Organización Internacional del Trabajo en relación a los deportistas profesionales. Un proceso que, como con precisión subraya la autora, no sólo procura proyectar los estándares laborales generales representados por las normas y principios “de mínima”, sino que rescata instrumentos muy útiles, por ejemplo, para combatir el trabajo infantil, promover el empleo juvenil y el respeto de los derechos humanos fundamentales, así como proteger la salud y seguridad en el trabajo.

El detallado estudio de la colega recorre distintos hitos del quehacer de la OIT y los ámbitos internacionales en este sector de actividad, resaltando el valor e importancia del diálogo social, el interés de la generación de empleo y la calidad del mismo bajo las condiciones inherentes de un trabajo decente. El material aportado constituye una rigurosa puesta al día de ese proceso que ha avanzado pero aún mantiene en ciernes importantes metas y objetivos, no como meros enunciados discursivos, sino como contenidos de programas de acción que, seguramente, habrán de concretarse en el futuro cercano.

Por otra parte, reflexionamos que la historia siempre importa porque nos ayuda no sólo a aprender, sino lo que es más importante aún, nos ayuda a pensar. Por ello, más allá de las creencias religiosas, filosóficas y culturales que cada lector pueda tener, consideramos trascendente publicar el artículo que vamos a comentar seguidamente.

En un escenario en el que la revolución industrial se desarrollaba ampliamente por el continente europeo y se generaban condiciones muy desfavorables para la vida de la inmensa mayoría de la población, la Iglesia Católica reacciona y en 1891 el Papa León XIII emite la Encíclica Rerum Novarum. Se trata de un mensaje dirigido no sólo a los obispos, clérigos y fieles del cristianismo, sino a la humanidad en general, al abordar la cuestión social y

económica de los trabajadores ante muchas de las tan oprobiosas realidades que acarrea el triunfo del maquinismo, de la gran industria, del aumento de la producción y de la expansión del mercado mundial de productos.

Se abre una etapa en la que se asienta lo que se ha denominado la doctrina social de la Iglesia que, a través de un profundo contenido ético, propugna por la construcción de una sociedad más justa y humana, basada en la dignidad de la persona.

La reciente asunción del nuevo Pontífice, quien elige llamarse León XIV, revela los más que sobrados antecedentes de su vínculo consustancial con las raíces y el ideario que dieron origen a aquella Encíclica. La inquietud investigativa de **Juan Raso Delgue** nos brinda la oportunidad de conocer a fondo muchos de los principales hitos y arquetipos que irradian tanto el documento como la mencionada doctrina, proyectados principalmente en el mundo del trabajo. La pluma del autor, siempre virtuosa, representa un aporte valioso que, sin duda alguna, ampliará nuestros saberes sobre una realidad histórica que acompaña el nacimiento y desenvolvimiento del Derecho del Trabajo.

Por último, el número 16 de la Revista Jurídica del Trabajo contiene como tema de Debate, “La determinación del salario mínimo, un componente ineludible para alcanzar trabajo decente”, a cargo de **Francisco Pérez Amorós**, Prof. de la Universidad de Barcelona (España) y **quien suscribe**, Prof. de la Universidad de la República (Uruguay). El Editorial de la sección respectiva informa y analiza el contenido de los trabajos publicados.

Nuevamente expresamos el agradecimiento a quienes comparten la lectura de la Revista Jurídica del Trabajo, con el siempre inocultable deseo que los aportes que se proporcionan, contemplen el interés y expectativa de nuestros amables lectores.

Jorge Rosenbaum Rimolo  
**Director**

---

## **LA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA**

## **THE ENCYCLICAL RERUM NOVARUM AND THE SOCIAL DOCTRINE OF THE CHURCH**

Juan RASO DELGUE

*Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex-Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República, Uruguay.*

[drjuanraso@gmail.com](mailto:drjuanraso@gmail.com)

Fecha de envío: 02/06/2025

Fecha de aceptación: 30/06/2025

---

## LA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

Juan RASO DELGUE

*Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

---

**Resumen:** El nombre del nuevo Papa León XIV nos recuerda inevitablemente al Papa León XIII, quien pasaría a la historia por ser el autor de la Encíclica “*Rerum Novarum*” (*De las cosas nuevas*), la primera gran respuesta de la Iglesia a la explotación industrial del siglo XIX.

El documento de 1891 definió la visión de la Iglesia ante los abusos laborales de la 1ª Revolución Industrial y significó una toma de posición ante lo que sería conocida como la “Cuestión social”. La Encíclica denuncia las iniquidades cometidas en la época contra los obreros y al mismo tiempo toma distancia del colectivismo marxista, reafirmando el derecho de propiedad. Su texto significará además el punto de partida de la denominada Doctrina Social de la Iglesia, con vastas proyecciones en la posterior constitución en los países occidentales de partidos políticos y organizaciones sindicales de tendencia cristiana.

**Palabras clave:** Encíclica - Rerum Novarum - Doctrina social de la Iglesia - Principios de la democracia cristiana - Derecho del trabajo

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Rerum novarum semel excitata cupidine... 3. Los contenidos de la Encíclica. 4. La influencia de la Encíclica en la Doctrina Social de la Iglesia. 5. Reflexiones finales.

**Abstract:** The name of the new Pope, Leo XIV, inevitably reminds us of Pope Leo XIII, who would go down in history as the author of the Encyclical "Rerum Novarum" (On New Things), the Church's first major response to 19th-century industrial exploitation.

The 1891 document defined the Church's view of the labor abuses of the First Industrial Revolution and represented a position taken on what would become known as the "Social Question." The Encyclical denounced the iniquities committed against workers at the time and, at the same time, distanced itself from Marxist collectivism, reaffirming the right to property. Its text also served as the starting point for the so-called Social Doctrine of the Church, with far-reaching implications for the subsequent formation of Christian-leaning political parties and trade unions in Western countries.

**Keywords:** Encyclical - Rerum Novarum - Social Doctrine of the Church - Principles of Christian Democracy - Labor Law

**Summary:** 1. Introduction. 2. Rerum novarum semel excitata cupidine... 3. The contents of the Encyclical. 4. The influence of the Encyclical on the Social Doctrine of the Church. 5. Final reflections.

## 1. Introducción

Para los laboristas – quienes nos consideramos de formación cristiana o no, religiosos o laicos – el nombre del nuevo Papa, Leon XIV, no es un nombre neutro: nos recuerda al gran Papa Leon XIII, quien pasaría a la historia por ser el autor de la Encíclica “*Rerum Novarum*” (*De las cosas nuevas*), la primera gran respuesta de la Iglesia a la explotación industrial del siglo XIX.

Si bien, asociamos el nombre de Leon XIII al importante documento de la Iglesia del año 1891, pocos han profundizado en su contenido y la ocasión de la elección de un Papa que recuerda el nombre de aquel predecesor, nos invita a una reflexión sobre el texto.

Fecha el texto en Roma el 5 de mayo de 1891, la Encíclica – si bien se conoce según la tradición papal por sus primeras dos palabras -, lleva el título “Sobre la situación de los obreros” (*De conditione opificum*), nombre y tema absolutamente revolucionario para esa época de cultura industrial, conservadora y burguesa.

La Encíclica será además considerada la piedra fundacional de la llamada Doctrina Social de la Iglesia, que tendrá grandes proyecciones en la acción política y sindical de partidos y organizaciones en el mundo occidental<sup>1</sup>.

## 2. Rerum novarum semel excitata cupidine...

Las “encíclicas” son comunicaciones papales dirigidas a la comunidad cristiana y – como expresáramos - la tradición quiere que se individualicen por las primeras palabras de su texto original en latín. En los tiempos del naciente cristianismo, una encíclica (del latín “encyclia” y del griego “egkyklios” que significa “envolver en círculo”), era una carta circular enviada a todas las iglesias que pertenecían a una determinada zona geográfica de la cristiandad. Más modernamente con ese nombre nos referimos a la “carta pastoral” que un Papa envía a sus obispos y fieles en el mundo.

---

<sup>1</sup> Ver Plá Rodríguez, Américo, *Los Principios de la Democracia Cristiana*, Montevideo, 1959.

“Una vez que se despierta el ardiente deseo de cosas nuevas... (*Rerum novarum semel excitata cupidine*)”: con estas palabras comienza el documento con el que la Iglesia hacia el final del siglo XIX se posiciona ante un mundo en plena evolución industrial, basado en una ilimitada explotación obrera.

Es opinión general que la historia industrial (la llamada “1ª Revolución Industrial) comienza con la difusión del maquinismo en larga escala. Correspondió a James Watt (1769) introducir la propulsión de la energía del vapor a inventos mecánicos, que ya habían sido experimentados en el siglo anterior. El uso organizado de la máquina trasladó el trabajo de los domicilios obreros a establecimientos centralizados para producir bienes de consumo<sup>2</sup>. Nació de esta forma el trabajo subordinado, tal cual lo conocemos en nuestros días, que luego se expandiría y consolidaría con la llamada segunda revolución industrial, a comienzos del siglo XX. La máquina acentuó la brecha entre los empresarios y los obreros, entre aquellos que tenían los medios económicos para poder adquirir los "bienes de producción" y que generalmente no trabajaban y los que trabajaban sin poder acumular suficiente capital para volverse propietarios de esas máquinas. La existencia de mano de obra barata permitió una explotación en gran escala, mientras el Estado, formalmente separado de los intereses del capital, tutelaba sin embargo esos intereses, reprimiendo la protesta obrera.

Barbagelata recuerda que a mitad del siglo XIX comienza a generalizarse la expresión “Cuestión social” o “Cuestión obrera”, para remitir “al cuadro de condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, resultantes del proceso de industrialización”. Ello determina que “ante las condiciones sociales imperantes, resulta inaplazables que se encaren medidas para corregir los abusos o promover propuestas para el mejoramiento de la situación de los obreros”<sup>3</sup>.

Frente a las condiciones laborales imperantes y el fracaso de la protesta obrera, van adquiriendo fuerza nuevas ideologías (Socialismo Revolucionario-marxista, el Marxismo reformista, el Anarquismo<sup>4</sup>, etc), que preconizaban la

---

<sup>2</sup> Briatico, Franco, *La rivoluzione industriale dell'800*, Cuneo (Italia) 1959, pp. 7 y 8.

<sup>3</sup> Barbagelata, Héctor-Hugo, *Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista*, FCU, Montevideo, 2009, pp. 18 y 19.

<sup>4</sup> *Ibidem* p. 69.

caída del capitalismo y/o del Estado, víctima de sus contradicciones internas y del desarrollo de la lucha obrera. Otras voces (los saintsimonianos, Fourier y sus continuadores, los utopistas, el solidarismo, etc.) proponen cambios diferentes, porque “no solamente comprendían que la sociedad en que vivían padecía una serie muy grande de incongruencias y de injusticias, sino que planteaban la necesidad de impulsar importantes transformaciones”<sup>5</sup>.

En este contexto histórico y social debe ubicarse la encíclica *Rerum Novarum* (1891) de León XIII, porque en la segunda mitad del Siglo XIX la “Cuestión Social” reclamaba una toma de posición de la Iglesia. Argumentando sobre ese particular momento histórico que daría nacimiento al “Cristianismo Social”, De Ferrari<sup>6</sup>, el gran laboralista uruguayo injustamente olvidado por gran parte de la doctrina nacional, expresa:

Como se sabe, una gran parte de las reformas sociales y el propio concepto moderno sobre el trabajo humano se inspiraron en los principios del cristianismo o, por lo menos, en los sentimientos humanos que contribuyó a desarrollar. Por esto mismo, la Iglesia no estuvo ajena a los movimientos en favor del obrero que se produjeron en este momento y se adelantó a formar parte de las fuerzas encaminadas, desde el nacimiento del asalariado, a atenuar las formas más condenables del trabajo subordinado. Por otra parte, el recuerdo de Cristo y de su amor por los pobres dio en un cierto momento a la presencia de los cristianos en las luchas sociales un sentido particular<sup>7</sup>.

### 3. Los contenidos de la Encíclica

Vincenzo Gioacchino Pecci, nacido en en Carpineto Romano en 1810, fue elegido Papa con el nombre de León XIII en 1878 a los 68 años. Era un hombre de amplia cultura, habiéndose destacado como diplomático e intelectual, posición que lo convirtió en un protagonista de su época para encausar el dialogo y las transformaciones en una realidad, que impactaba fuertemente en el mundo

---

<sup>5</sup> Ibidem, pp. 53 y ss.

<sup>6</sup> Francisco De Ferrari (1901-1972), discípulo de Emilio Frugoni, forjó las bases de la doctrina laboralista uruguayo a través de libros y artículos editados en el Río de la Plata: entre ellos, los cuatro tomos de su Derecho del Trabajo, publicado por Di Palma-Buenos Aires.

<sup>7</sup> De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1968, T. I, p. 78.

del trabajo. Falleció en 1903 y su pontificado se recuerda como uno de los más largos del siglo XIX. Su rol fue fundamental para la construcción de lo que luego se llamará la “Doctrina Social de la Iglesia”

Con expresiones que sigue siendo absolutamente actuales en nuestra época, León XIII expresa en la Encíclica:

Los adelantos de la industria y de las artes, que caminan por nuevos derroteros; el cambio operado en las relaciones mutuas entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría; la mayor confianza de los obreros en sí mismos y la más estrecha cohesión entre ellos, juntamente con la relajación de la moral, han determinado el planteamiento de la contienda (social).

El documento señala dos puntos fundamentales, que marcarán la historia del Derecho del trabajo del siglo XX y del actual: la cuestión del trabajo obrero como tema central de cualquier concepción humanista y la necesaria organización de los trabajadores en defensa de sus intereses.

Con relación al primer punto, León XIII vincula con coraje y una claridad insólita para la época la “situación de los obreros” con cuestiones como “el poder político, la libertad humana, la cristiana constitución de los Estados y otras parecidas”. Por tal motivo, “es urgente proveer de la manera oportuna al bien de las gentes de condición humilde, pues es mayoría la que se debate indecorosamente en una situación miserable y calamitosa”.

El segundo tema relevante de la Encíclica refiere al derecho de los trabajadores a formar sindicatos como instrumento para mejorar sus condiciones laborales y asegurar sus derechos. La Encíclica reconoce que la falta de sindicatos obreros contribuyó a una situación injusta, relegando muchos a trabajar en condiciones apenas inferiores a la esclavitud:

Disueltos en el pasado siglo los antiguos gremios de artesanos, sin ningún apoyo que viniera a llenar su vacío el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores... Añádase a esto que no sólo la contratación del trabajo, sino también las relaciones comerciales de toda índole, se hallan sometidas al poder de unos pocos, hasta el punto de que un número sumamente reducido de opulentos y

adinerados. ha impuesto poco menos que el yugo de la esclavitud a una muchedumbre infinita de proletarios”.

La Encíclica refiere luego a la importancia del salario justo, al afirmar: tengan presente los ricos y los patronos que oprimir para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas. Y defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen, que llama a voces las iras vengadoras del cielo. «He aquí que el salario de los obreros...que fue defraudado por vosotras, clama; y el clamor de ellos ha llegado a los oídos del Dios de los ejércitos».

Si bien el texto debe considerarse especialmente progresista para la época, no pretendió enviar un mensaje revolucionario; por lo tanto el documento toma distancia del colectivismo marxista (en la encíclica se usa el término *Socialistas*<sup>8</sup>) y reafirma el derecho de propiedad, fijando la línea que será propia de la Doctrina social de la Iglesia y de los Partidos demócratas cristianos, que en ella se inspiraron.

Es así que el documento expresa contundentemente:

Los Socialistas, atizando el odio de los indigentes contra los ricos, tratan de acabar con la propiedad privada de los bienes, estimando mejor que, en su lugar, todos los bienes sean comunes y administrados por las personas que rigen el municipio o gobiernan la nación. Creen que con este traslado de los bienes de los particulares a la comunidad, distribuyendo por igual las riquezas y el bienestar entre todos los ciudadanos, se podría curar el mal presente. Pero esta medida es tan inadecuada para resolver la contienda, que incluso llega a perjudicar a las propias clases obreras; y es, además, sumamente injusta, pues ejerce violencia contra los legítimos poseedores, altera la misión de la república y agita fundamentalmente a las naciones.

La Encíclica también defiende decididamente la propiedad privada: El que Dios haya dado la tierra para usufructuarla y disfrutarla a la totalidad del género humano no puede oponerse en modo alguno a la propiedad privada. Pues se dice que Dios dio la tierra en común al género humano no porque quisiera que su posesión fuera indivisa para todos, sino porque no asignó a nadie la parte que habría de poseer, dejando la delimitación de las

---

<sup>8</sup> La versión original en latín habla de *Socialistae* (plural de *Socialista*), con la “s” mayúscula.

posiciones privadas a la industria de los individuos y a las instituciones de los pueblos. Por lo demás, a pesar de que se halle repartida entre los particulares, no deja por ello de servir a la común utilidad de todos, ya que no hay mortal alguno que no se alimente con lo que los campos producen. Los que carecen de propiedad, lo suplen con el trabajo; de modo que cabe afirmar con verdad que el medio universal de procurarse la comida y el vestido está en el trabajo, el cual, rendido en el fundo propio o en un oficio mecánico, recibe, finalmente, como merced no otra cosa que los múltiples frutos de la tierra o algo que se cambia por ellos.

En esta línea, la Encíclica considera que las leyes deben por un lado proteger el derecho de propiedad, pero por el otro proveer para que la mayor parte de la masa obrera tenga algo en propiedad: “Con ello se obtendrían notables ventajas, y en primer lugar, sin duda alguna, una más equitativa distribución de las riquezas”. También considera que debe posibilitarse que los obreros con sus ahorros puedan adquirir una finca, para que “la finca adquirida por el obrero de esta forma debe ser tan de su dominio como el salario ganado con su trabajo”.

#### **4. La influencia de la Encíclica en la Doctrina Social de la Iglesia**

A distancia de más de 130 años no es posible valorar con exactitud un documento, publicado además en un contexto tan complejo y terrible como fue – desde el punto de vista industrial y laboral – el siglo XIX. Lo que en cambio importa destacar es la significación que la *Rerum Novarum* tuvo en el origen y desarrollo de lo que se conocería como la Doctrina Social de la Iglesia, con su proyección en la posterior constitución de partidos políticos y organizaciones sindicales de tendencia cristiana en los países occidentales.

Livellara recoge la definición de Monseñor Guerry para precisar el concepto de Doctrina Social de la Iglesia, entendiendo por tal:

El conjunto sistemático de verdades, valores y normas que el Magisterio vivo de la Iglesia – fundado en el derecho natural y en la Revelación – aplica a los problemas sociales de cada época, a fin de ayudar – según la propia

manera de la Iglesia – a los pueblos y gobernantes a construir una sociedad más humana, más conforme a los planes de Dios sobre el mundo<sup>9</sup>.

Al referirse a la Doctrina Social de la Iglesia, Rodríguez Mancini expresa que la misma no es una elaboración teórica de economía, filosofía o derecho, sino que se trata de un conjunto de mandatos morales – a partir de las enseñanzas del Evangelio –, que se cumplen cuando “son puestos en obra”. A ellos debe ajustarse la conducta de los protagonistas de las relaciones humanas, entre los cuales en los temas del trabajo subordinado, están los a los técnicos juslaboralistas<sup>10</sup>.

De la Riva expresa por su parte que la Doctrina social de la Iglesia “contiene principios, que se ven iluminados por las realidades sociales de cada época. El principio capital de la Doctrina Social Católica, es el hombre concreto”. La autora agrega:

esta doctrina afirma que el hombre es necesariamente, fundamento, causa y fin de todas las instituciones sociales y la moderna cuestión social en nuestra época se desarrolla a partir de la Encíclica *Rerum Novarum*, a la que seguirán otras Encíclicas, como la *Quadragesimo Anno*, *Mater et Magistra*, y *Populorum Progressio* y otros documentos Pontificios, hasta llegar a la Encíclica *Laborem Exercens* en 1981<sup>11</sup>.

Importa señalar también la opinión de Zapirain *et al.*, quienes recuerdan que es a partir de la *Rerum Novarum* de León XIII, que la Iglesia Católica comienza a elaborar una doctrina que se ocupa de la condición de los obreros. Si bien en la primera parte se refuta al socialismo y reafirma la idea de que la propiedad privada es conforme a la naturaleza, en la segunda parte – expresan los autores - reconoce la obligatoriedad y necesidad de la intervención de la Iglesia en la cuestión social. Ello se sustenta en la proclamación de dos principios generales: por una parte, está la necesidad de compensar la desigualdades y de los sufrimientos, por la otra la necesidad de la unión mutua entre las clases

---

<sup>9</sup> Livellara, Carlos Alberto: “El salario justo en la Doctrina social de la Iglesia”, en *El Salario - Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, Montevideo 1987, p. 178, quien recuerda la definición de Monseñor Guerry en el *Manual de la Doctrina Social de la Iglesia*, Coedición Editorial Claretiana-Acción Católica, Argentina, Bs. As., 1980, p. 9.

<sup>10</sup> Rodríguez Mancini, Jorge: “La remuneración en la Doctrina Social de la Iglesia”, en *El Salario. Estudios...* cit. pp. 153 y 154.

<sup>11</sup> De la Riva, Amalia, “Acercamiento a la Encíclica *Laborem Exercens*” (inéd.).

sociales. Finalmente considera que el Estado debe intervenir para proteger especialmente a los obreros, así como en la protección de la propiedad privada<sup>12</sup>

Pío XI<sup>13</sup> publica el 15 de mayo de 1931 la Encíclica *Quadragesimo año*<sup>14</sup>. La misma recuerda la importancia de *la Rerum Novarum* en la construcción de la llamada Doctrina Social de la Iglesia, expresando las siguientes ideas:

Por lo que se refiere al poder civil, León XIII, desbordando audazmente los límites impuestos por el liberalismo, enseña valientemente que éste no debe limitarse a ser un mero guardián del derecho y del recto orden, sino que, por el contrario, debe luchar "con toda la fuerza de las leyes y de las instituciones, esto es, haciendo que de la ordenación y administración misma del Estado brote espontáneamente la prosperidad, tanto de la sociedad como de los individuos" (*Rerum Novarum*)<sup>15</sup>.

La *Quadragesimo Anno* recuerda el nacimiento de un nuevo derecho, que no es otro que el Derecho del trabajo:

De esta labor ininterrumpida e incansable surgió una nueva y con anterioridad totalmente desconocida rama del derecho, que con toda firmeza defiende los sagrados derechos de los trabajadores, derechos emanados de su dignidad de hombres y de cristianos: el alma, la salud, el vigor, la familia, la casa, el lugar de trabajo, finalmente, a la condición de los asalariados, toman bajo su protección estas leyes y, sobre todo, cuanto atañe a las mujeres y a los niños<sup>16</sup>.

También es importante señalar – como lo indica Plá Rodríguez - que la Encíclica *Rerum Novarum* no nació en forma aislada, sino que culminó un proceso que “tuvo su máximo apoyo en tres grandes Cardenales: los Cardenales Manning (de Londres), Memillod (de Ginebra) y Gibbons (de Baltimore en Estados Unidos)<sup>17</sup>.

---

<sup>12</sup> Zapirain, Héctor, Zubillaga, Ignacio y Salsamendi, Gabriel, *Historia del Movimiento Sindical*, Montevideo, 2016, p. 19.

<sup>13</sup> Su nombre secular fue Ambrogio Damiano Achille Ratti (1857-1939), elegido Papa el 6 de febrero de 1922.

<sup>14</sup> La Encíclica se publica precisamente en ocasión de la celebración de los 40 años de la *Rerum Novarum*: de ahí su nombre.

<sup>15</sup> Encíclica *Quadragesimo Anno*, numeral 26.

<sup>16</sup> Idem, numeral 29.

<sup>17</sup> Plá Rodríguez, Américo: “Los Principios de la Democracia...” cit., p. 9. Plá Rodríguez además de ser uno de los más grandes juslaboralistas del siglo XX, tuvo también una carrera política destacada, integrando en sus inicios el partido católico la Unión Cívica, junto a su suegro Dardo Regules. Posteriormente – junto a Juna Pablo Terra – fundaría el Partido Demócrata Cristiano

Plá Rodríguez destaca este aspecto, al afirmar que Como consecuencia de la grave injusticia social resultante de la revolución industrial, de la ausencia de normas reguladoras a causa del liberalismo reinante, de la falta de defensa procedente de la prohibición de coaliciones y agremiaciones, el problema social despertó una verdadera inquietud entre muchos pensadores y dirigentes cristianos<sup>18</sup>.

El amplísimo desarrollo de las ideas sociales de la Encíclica – continúa Plá Rodríguez – condujo al surgimiento de tres tendencias o escuelas que representaban tres enfoques distintos de la realidad social:

1) La Escuela de Angers, que sostenía que el remedio a la cuestión social, solo podía ser dado por la Iglesia Católica, siendo firmemente partidarios de las libertades individuales, restringiendo al mínimo la intervención del Estado en materia social y económica.

2) La Escuela de Lieja, que rechazaba por igual al liberalismo anticristiano y al socialismo de Estado, proponiendo una intervención moderada del Estado y la descentralización administrativa.

3) La Democracia Cristiana calificada por ser la tendencia más avanzada y que Plá Rodríguez refleja en las expresiones del principal expositor de la misma que fue el profesor italiano Giuseppe Toniolo. Éste último así definió la Democracia Cristiana:

La ordenación de la sociedad civil en la que todas las fuerzas sociales, jurídicas y económicas en la plenitud de su desarrollo, cooperan proporcionalmente al bien común, produciendo finalmente un aumento de ventajas para las clases obreras<sup>19</sup>.

## 5. Reflexiones finales

---

en Uruguay, siendo elegido diputado en el período 1963-1967 y luego senador suplente entre 1971 y 1973. Es recordada su intervención en la Cámara de Senadores la noche del 26 de junio de 1973, cuando se clausuraba el Parlamento con el golpe de estado llevado adelante por los militares.

<sup>18</sup> Ídem.

<sup>19</sup> Plá Rodríguez, Américo, ob.cit., pp. 10 y 11, quien recoge la cita de Toniolo del libro de Luigi Sturzo "La iglesia Católica y la democracia cristiana", Buenos Aires, 1956.

Desde nuestra visión laica, observamos que existe estrechos vínculos entre la Doctrina social de la Iglesia y el propio Derecho del trabajo.

El conflicto - hijo de la revolución industrial - entre el capital y el trabajo, encuentra en la Doctrina social de la Iglesia la mediación necesaria que se expresará jurídicamente en el Derecho del trabajo. Entendemos en efectos que nuestra disciplina planteó desde sus orígenes una propuesta transaccional entre los derechos de la propiedad y los derechos del trabajo, en términos similares a lo expresado en la *Rerum Novarum*.

El Derecho del trabajo no nace ni se desarrolla como un desafío revolucionario, sino que su objetivo es mediar entre las partes en disputa, para lograr progresivamente el reconocimiento de los derechos de la parte más débil del vínculo laboral, es decir el trabajador. Ello es así porque la Doctrina social de la Iglesia reconoce el rol social que empresas, trabajadores organizados y Estado deben desempeñar para actuar en “una comunidad humana de trabajo”<sup>20</sup>. En este marco el Derecho del trabajo y las políticas públicas se vuelven instrumentos necesarios para asegurar ese bien común que procure la satisfacción de las partes.

No podemos expresar que el Derecho del trabajo es el producto exclusivo de una visión cristiana de la sociedad, pero visualizamos la disciplina como una construcción jurídica que se nutre de principios éticos similares a los que alimentan la concepción cristiana de la sociedad: esos principios no solo se han desarrollado en el ámbito estrictamente laboral, sino que se han extendido a la propia concepción de los Derechos Humanos.

La semejanza de los títulos de los dos libros de Plá Rodríguez – Los Principio de la Democracia Cristiana y Los Principios del Derecho del trabajo – no nos parece del todo casual, porque entendemos que en la mente prolífica del autor, ellos nacen y se alimentan de una misma vertiente o conceptualización ética de la sociedad.

---

<sup>20</sup> Cfr. Vázquez Vialard, Antonio, “La empresa como comunidad de personas: su aporte al derecho del trabajo”, Revista *Legislación del Trabajo*, N° 317, Buenos Aires 1979, p. 385., citado por Plá Rodríguez, Américo: “Concepciones afirmativas de la empresa” en Catorce estudios sobre la Empresa, 1984, pp. 92 y 93.

Esa vertiente nació precisamente de la Encíclica que hoy recordamos, que logró generar preocupaciones y desafíos, que impulsarían finalmente el desarrollo de nuestra disciplina.

## Bibliografía

- BARBAGELATA, H. H. (2009). *Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista*, FCU, Montevideo.
- BRIATICO F. (1959). *La rivoluzione industriale dell'800*, Cuneo, Italia.
- DE FERRARI, F. (1968). *Derecho del Trabajo*, T. I, Buenos Aires.
- DE LA RIVA, A. (s/f). "Acercamiento a la Encíclica *Laborem Exercens*" (inéd.).
- LIVELLARA, C. A. (1987). "El salario justo en la Doctrina social de la Iglesia", *El Salario. Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, Montevideo.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1959). *Los Principios de la Democracia Cristiana*, Montevideo.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1984). "Concepciones afirmativas de la empresa", *Catorce estudios sobre la Empresa*.
- RODRÍGUEZ MANCINI, J. "La remuneración en la Doctrina Social de la Iglesia", *El Salario. Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, Montevideo.
- VÁZQUEZ VIALARD, A. (1979). "La empresa como comunidad de personas: su aporte al derecho del trabajo", *Revista Legislación del Trabajo*, N° 317, Buenos Aires
- ZAPIRAIN, H., ZUBILLAGA, I. y SALSAMENDI, G. (2016). *Historia del Movimiento Sindical*, Montevideo.

---

**UNA VISIÓN LABORAL DEL ÁRBITRO EN EL DEPORTE  
PROFESIONAL EN ESPAÑA**

**A WORK PERSPECTIVE OF THE REFEREE IN PROFESSIONAL  
SPORTS IN SPAIN**

Ángel GUILLÉN PAJUELO

*Profesor Ayudante Doctor, Universidad de Valencia (España).*

[angel.guillen@uv.es](mailto:angel.guillen@uv.es)

Fecha de envío: 31/03/2025

Fecha de aceptación: 28/04/2025

---

## UNA VISIÓN LABORAL DEL ÁRBITRO EN EL DEPORTE PROFESIONAL EN ESPAÑA

Ángel GUILLÉN PAJUELO

*Universidad de Valencia (España)*

---

**Resumen:** El deporte profesional ha sufrido un proceso de evolución muy destacable en los últimos años que ha conllevado un nivel de profesionalización en sus trabajadores significativo. En estos términos, el deporte profesional y el reconocimiento laboral de algunas profesiones, como es el caso de los árbitros deportivos, ha supuesto un antes y un después en el marco de las relaciones laborales en el deporte.

En particular, las personas que se dedican al arbitraje en el ámbito deportivo tienen unas características concretas que serán objeto de análisis en este trabajo y que resultan de sumo interés: especialidad objetiva, subjetiva y espacial. Además, el debate acerca de su inclusión en la regulación laboral del deporte profesional está suscitando una discusión jurisprudencial y científica rica en matices e interpretaciones. Este artículo pretende arrojar luz sobre las cuestiones laborales que rodean la profesión de árbitro deportivo.

**Palabras clave:** Árbitro - Deporte - Profesional - Laboral

**Sumario:** 1. El contexto laboral del arbitraje. 2. El (nuevo) marco normativo de los actores y profesionales del deporte. 3. La ¿posible? laboralidad de la actividad arbitral. 4. Conclusiones.

**Abstract:** Professional sports have undergone a remarkable evolution in recent years, leading to a significant level of professionalization among their workforce. In these terms, professional sports and the labour recognition of certain

professions, such as sports referees, have marked a turning point in the framework of labour relations in sports.

In particular, those dedicated to sports refereeing have specific characteristics that will be analysed in this work and are of great interest: objective, subjective, and spatial specialization. Furthermore, the debate about their inclusion in the labour regulations of professional sports is sparking a jurisprudential and scientific discussion rich in nuances and interpretations. This article aims to shed light on the labour issues surrounding the profession of sports referee.

**Keywords:** Referee - Sport - Professional - Labour

**Summary:** 1. The labour context of arbitration. 2. The (new) regulatory framework for sports actors and professionals. 3. The (possible) labour nature of arbitration. 4. Conclusions.

## 1. El contexto laboral del arbitraje

El deporte es desde hace varias décadas uno de los ejes centrales de nuestra sociedad y, como tal, a su alrededor se vertebra un sector económico muy relevante a nivel internacional. Cuando un sector pasa de 'autogestionarse', como podría ser el deporte a mediados del Siglo XX, a implicar a otros actores conlleva una serie de consecuencias lógicas. La primera de ellas y más evidente es la puesta en marcha de un proceso de regulación a través de un marco normativo<sup>1</sup>. El desarrollo del deporte como una industria provoca su expansión y su condicionamiento a distintos ámbitos del ordenamiento jurídico, pues de las diferentes ramificaciones del deporte se desprende el concepto de 'transversalidad' que lo caracteriza.

El modelo deportivo que nos hemos dado en España desciende directamente del modelo social del deporte de la Unión Europea estructurado y diseñado bajo el paraguas del intervencionismo estatal y de las federaciones deportivas y comités olímpicos<sup>2</sup>. Ese carácter social está estrechamente vinculado con la promoción y difusión de la actividad deportiva por parte de las autoridades para fomentar valores sociales como la inclusión, los hábitos de vida saludables o el trabajo en equipo. En contraposición, el modelo comercial deportivo que tiene su máximo representante en los Estados Unidos de América y sus competiciones cerradas, con una mínima (o ninguna) influencia del estado ni tampoco peso específico de las federaciones deportivas<sup>3</sup>.

Sin embargo, ante estos dos modelos genéricos del deporte, resiste y persiste el sistema jerárquico federativo organizado de forma piramidal<sup>4</sup> y que se sustenta gracias a las federaciones y a los comités olímpicos que forman los pilares de la arquitectura público – privada del sistema deportivo internacional. A nadie se le escapa que las entidades federativas (dependiendo de su ámbito de actuación) cuentan con la competencia de la organización de competiciones,

---

<sup>1</sup> En España, la principal normativa en materia de deporte es de reciente aprobación: Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

<sup>2</sup> Real Ferrer, G.: *Principios y fundamentos del Derecho Público del Deporte*. Alicante: Universidad de Alicante, 1989.

<sup>3</sup> González García, S.: *Derecho del Deporte Global*. Pamplona: Aranzadi, 2022, pág. 17.

<sup>4</sup> Palomar Olmeda, A.: *Derecho Deportivo*. Tirant Lo Blanch: Valencia, 2019, pág. 73.

emisión y validación de las licencias federativas o la configuración de las reglas del juego, entre otras cuestiones fundamentales para el desempeño deportivo.

Es indiferente la modalidad deportiva de la que estemos hablando, pues las federaciones agrupan en su seno a los propios deportistas, a clubes, entrenadores y resto de técnicos y el colectivo que en estas líneas nos ocupa: los árbitros y jueces deportivos. Por tanto, el estamento federativo se erige como una de las claves de la labor arbitral amén de ser la organización que integra a los colegiados de los diferentes deportes.

Debido al perfeccionamiento, a la dotación de más recursos, al aumento del conocimiento y formación y a la profesionalización de muchos deportes se han ido desarrollando nuevas ‘profesiones’ y nuevos roles dentro de las organizaciones deportivas. Todo ello también ha llevado implícito una regulación y un marco normativo con gran influencia, particularmente, en el Derecho del Trabajo.

O, en el mismo sentido, se ha aumentado la demanda de profesionales relacionados con el deporte o técnicos ‘adyacentes’<sup>5</sup> que realizan su labor como refuerzo de los técnicos principales o quizás no en categorías profesionales o competitivas, sino en el deporte base cada vez más cuidado.

No es tampoco ajeno el calificativo de transversal a la cantidad de empleos vinculados al deporte. Una muestra de ello son los datos que se manejan en el informe anual de la División de Estadísticas y Estudios del Ministerio de Deporte<sup>6</sup> donde señala que el empleo vinculado al deporte ya supone el 1,2% del total de la población activa. Cifra que, sin duda, ilustra a la perfección la importancia en términos absolutos de un sector emergente, y aún en auge, como es el deportivo. En un período de cuatro años -y teniendo en cuenta la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19- los puestos de trabajo ligados al sector deportivo han aumentado más de un 12% situándose en un número total de 247.500 trabajadores cuyos contratos, en un 52,7% de los

---

<sup>5</sup> Así se refiere el autor a otras figuras técnico – deportivas como los preparadores físicos, entrenadores de porteros y otros miembros técnicos del *staff* en Guillén Pajuelo, A.: “La rescisión unilateral de entrenador e indemnización por despido improcedente.” *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo*, núm. 17, 2024.

<sup>6</sup> Publicado el 27 de septiembre de 2023: <https://www.cultura.gob.es/actualidad/2023/09/230927-datos-epa-empleo-deporte-cultura.html>.

casos, son de carácter indefinido. Especial incidencia tiene el deporte en la inclusión laboral del colectivo de jóvenes, uno de los más golpeados por la lacra del desempleo, ya que más de la mitad de los trabajadores deportivos son menores de 34 años.

Resulta evidente que el deporte tiene esa doble implicación jurídica: por un lado, su desarrollo, organización, competencias y estructura demanda un marco regulatorio adaptado de carácter más administrativo que podríamos denominar Derecho del Deporte<sup>7</sup> o Derecho Deportivo (general); por otro, su vertiente laboral, en tanto que sector generador de empleo (los propios deportistas, técnicos y otro personal directivo, de administración o de servicios) también cuenta con la necesidad de delimitar las fronteras de la laboralidad en las profesiones vinculadas al deporte lo que se ha acuñado como Derecho Deportivo Laboral<sup>8</sup>.

De manera sucinta, el Derecho del Deporte engloba todas aquellas normas y preceptos de distintas ramas del ordenamiento jurídico que tienen que ver con la regulación del deporte. Es decir, por ejemplo, el Derecho Mercantil influye directamente en las sociedades anónimas deportivas o en los derechos audiovisuales; el Derecho Tributario en el régimen fiscal e impositivo de los propios deportistas; el Derecho Administrativo en las relaciones de las entidades deportivas con las Administraciones Públicas, sin ir más allá, las competencias públicas delegadas que ejercen las federaciones; o, entre otros, el Derecho Internacional cuando confluye algún elemento de extranjería (bastante común, por cierto, en un deporte actual totalmente globalizado).

Por su parte, el Derecho Deportivo tiene una función mucho más 'íntima' y centrada en la esfera interna de la organización y los procedimientos estrictamente deportivos. Los estatutos federativos, los tribunales de arbitraje deportivos o las propias reglas del juego de las distintas modalidades, conforman su sustrato normativo.

---

<sup>7</sup> Véase, para sintetizar lo denominado como Derecho del Deporte por la doctrina: Cardenal Carro, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Madrid: Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 2009.

<sup>8</sup> Así lo señala con gran acierto la Prof. Roqueta Buj en su obra *Derecho Deportivo Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2023.

Pero, si existe algún colectivo en cuyo marco regulatorio (deportivo y laboral) confluyan aspectos interesantes y contenga aristas en cuanto a interpretaciones jurídicas, este es el grupo de árbitros y jueces deportivos. ¿Por qué? En términos de regulación deportiva estrictamente se ven afectados de manera directa por los estatutos y reglamentos federativos<sup>9</sup>, pues en España es uno de los colectivos federativos *per se* a diferencia de los clubes, que se agrupan en asociaciones (LFP o ACB, por ejemplo), y de los propios deportistas, ya que estos prestan sus servicios bajo la dependencia orgánica de un club o entidad<sup>10</sup> o, en su caso, por cuenta propia<sup>11</sup>. Y en términos laborales porque, primero, su concepción como deportistas ha sido discutida y, segundo, la ‘laboralidad’ de su prestación de servicios ha provocado numerosos debates doctrinales y, especialmente, jurisprudenciales<sup>12</sup>.

En consecuencia, igual que sucede con los deportistas y técnicos, árbitros y jueces deportivos los hay que ejercen sus funciones en competiciones profesionales, otros en deporte base y la mayoría de ellos en competiciones federadas (oficiales) no profesionales, lo que hace todavía más difícil uniformizar el régimen jurídico – laboral del estamento. El panorama que dibuja la situación actual es que, únicamente, los árbitros de fútbol que dirigen partidos en competiciones auspiciadas por la Liga de Fútbol Profesional (LFP), esto es la Primera y Segunda División, son los únicos que están considerados, federativa y laboralmente, como deportistas profesionales desde la temporada 2020 – 2021<sup>13</sup>.

Sin embargo, la inclusión de los árbitros del fútbol profesional como deportistas profesionales y, por tanto, dentro del ámbito de aplicación del Real

---

<sup>9</sup> Por ejemplo, véase el título VIII (arts. 39 y ss.) del Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol, el capítulo IV del título I (arts. 55 y ss.) del Reglamento General de la Federación Española de Baloncesto o el propio reglamento del Comité Técnico de Árbitros de la Real Federación Española de Balonmano.

<sup>10</sup> Art. 1.2 RD 1006/1985.

<sup>11</sup> Art. 21.2 LD.

<sup>12</sup> Sirvan como ejemplo los siguientes pronunciamientos en distintos sentidos: descartan la relación laboral las STSJ de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (Rec. 7335/2014) y de Madrid de 5 de julio de 2019 (Rec. 175/2019); y, en sentido contrario, el reconocimiento de la relación laboral común en la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Madrid de 2023.

<sup>13</sup> lusport: “Los árbitros firmarán su primer contrato profesional de la historia. Incluye a los árbitros y asistentes de Primera y Segunda División y abarcará un año de duración.” 1 de septiembre de 2020.

Decreto 1006/1985 que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, no es óbice para que el resto de los colegiados puedan ser considerados como trabajadores ¿comunes?<sup>14</sup> a la luz de la nueva Ley del Deporte y del Estatuto de los Trabajadores vigentes en la actualidad. Que el contexto es laboral y el continente lo parece, no hay duda; a renglón seguido se estudiará el contenido.

## **2. El (nuevo) marco normativo de los actores y profesionales del deporte**

Después de más de treinta años de vigencia de la Ley del Deporte del año 90, hubo una suerte de consenso generalizado en el ámbito deportivo y también por parte del legislador de que el deporte necesitaba un nuevo impulso legal a la par que una actualización normativa. Dicho impulso, una vez finalizado el trámite parlamentario, vio la luz a través de la Ley 39/2022. Ciertamente es que, todavía, está pendiente el desarrollo reglamentario de dicho texto legal, cuestión que está suscitando también un debate jurídico y doctrinal muy interesante<sup>15</sup>.

Mucho se ha debatido sobre el nuevo marco normativo deportivo general que coincide con el de los actores y profesionales del deporte: la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Esta se diferencia sustancialmente de la extinta Ley del Deporte de 1990 en la cual no se dedicaba un capítulo o apartado a los propios deportistas, más allá de algunas referencias en los cuatro artículos que conformaban el título sexto relativo al deporte de alto nivel.

Por el contrario, la nueva Ley del Deporte de 2022 sí que introduce cambios con la finalidad de dotar de mayor importancia a la figura de los actores del deporte en tanto en cuanto son los verdaderos protagonistas de las

---

<sup>14</sup> Así lo considera la última resolución judicial que se pronuncia sobre la materia: Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, número 3, y lo hace en los siguientes términos: *“Tanto por la función que desempeñaba el actor (no equiparable a la un deportista profesional según la definición de la norma), como por su dependencia directa de una Federación Nacional como es la demandada, la relación del trabajador con la RFEF no es incardinable dentro de la relación laboral especial de los deportistas profesionales regida por el R.D 1006/1985, debiendo así calificarse como relación ordinaria común”*.

<sup>15</sup> Millán Garrido, A. (Coord.): *Desarrollo reglamentario de la Ley del Deporte*. Madrid: Reus, 2023.

competiciones. En este caso, dedica un título completo (el segundo) a regular cuestiones relativas a la propia definición de actor del deporte, de deportistas profesionales, a sus derechos y obligaciones, al arbitraje de alto nivel y al personal técnico deportivo y voluntariado. Este mayor desarrollo de la ley actual respecto de la del año 90 supone un reconocimiento, en primer lugar, de los distintos participantes en el deporte y, además, las derivaciones -por ejemplo, en material laboral<sup>16</sup>- que de dichas definiciones o consideraciones podrían darse.

En consecuencia, podríamos observar que el marco normativo de los actores y profesionales del deporte es parcialmente novedoso. Esto es, el marco normativo general, la Ley del Deporte, es completamente nuevo y deja por delante un terreno arcano en cuanto su aplicación. En cambio, el marco normativo de carácter laboral sigue siendo el mismo: para aquellos que puedan estar incluidos en la normativa común, el Estatuto de los Trabajadores, y también para los que sean susceptible de ser incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, RD 1006/1985. Si bien es cierto que la reforma laboral de 2022<sup>17</sup> puede tener incidencia en materia de contratación para los actores del deporte.

Pues bien, en el estudio de esta dualidad normativa que afecta al colectivo arbitral, es clave analizar el marco más amplio que representa la Ley del Deporte. En este sentido, su principal sustrato normativo se encuentra en el título segundo. Particularmente, el primer artículo del mencionado título, el 19, establece una clasificación de los actores del deporte donde los árbitros deportivos entrarían, sin perjuicio de mejor fundamentación en derecho, en la primera de ellas referente a los deportistas de competición: *“Son aquellas personas que participan en cualquiera de las competiciones federativas detalladas en el título V, en las condiciones fijadas al efecto.”* El siguiente aspecto clave y que, además, tiene claras consecuencias laborales (así se desprende del inciso tercero del primer apartado), es el artículo 21 que entra a valorar la

---

<sup>16</sup> González García, S.: “El enfoque laboral de la nueva Ley del Deporte: marco laboral de los deportistas profesionales y de los profesionales del deporte.” *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65, 2023.

<sup>17</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

profesionalidad de los deportistas y lo hace en los siguientes términos: “*Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución (...) condición independiente de la calificación de la competición respectiva*”.

Y, a mayor abundamiento, en términos eminentemente laborales, el inciso tercero antedicho: “*Las personas deportistas profesionales a que se refiere este apartado están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo*”.

Y, por último, el único artículo que hace referencia expresa al colectivo arbitral deportivo que conforma el capítulo sexto del título segundo que reza *profesionales del arbitraje de alto nivel*: “*Los árbitros y jueces deportivos podrán ser declarados de alto nivel cuando, ejerciendo las funciones en competiciones deportivas internacionales o estatales en las que participen deportistas y técnicos o entrenadores de alto nivel, cumplan los requisitos que se establezcan reglamentariamente*”.

Como se puede observar, de la escasa referencia a los actores del deporte y, en concreto, del colectivo arbitral que hacía la Ley del 90 a los artículos anteriormente citados existe una mejoría notable en cuanto a su tratamiento. Por supuesto, todavía susceptible de mejora, especialmente el artículo dedicado a los profesionales del arbitraje de alto nivel<sup>18</sup>, pues el propio título del precepto genera algo de confusión con la mezcla de los conceptos ‘alto nivel’ y ‘profesionales’ dando lugar a un amplio margen de interpretación.

Como observaciones en clave arbitral de los artículos 19, 21 y 37 se pueden realizar varias. Con respecto a la inclusión de las personas que se dedican al arbitraje en la definición de deportistas no existiría inconveniente en afirmar que los árbitros participan en las competiciones oficiales y, además, realizando una labor imprescindible de velar por la correcta aplicación de las reglas de juego. Una posible carencia del precepto sería la ausencia de la

---

<sup>18</sup> Así lo explico en Desarrollo Reglamentario de la Ley del Deporte. Op. Cit. Ed. Reus, 2023.

calificación de *en calidad de qué* deben participar los deportistas, sin embargo, al realizar una afirmación de naturaleza tan genérica se sobreentiende que su ámbito de aplicación pretende ser también amplio.

En referencia a la calificación de los deportistas como profesionales tampoco parece haber ninguna suerte de impedimento en afirmar que el conjunto del estamento arbitral mantiene una relación (seguro, federativa; laboral, veremos) regular, voluntaria y por cuenta de una entidad federativa (nacional o autonómica), en este caso, dependiendo de su categoría. E, independientemente de la cantidad que perciban por ello, se juzgue como elevada o baja, la prestación de servicios que realizan los árbitros está remunerada.

Bien, y los dos incisos clave que aportan detalle y arrojan luz sobre posibles dudas generadas por el primer párrafo: en primer lugar, que la calificación de los deportistas como profesionales no tiene nada que ver con la calificación de la competición, sin duda, una afirmación que abre el abanico a la profesionalización no solo del deporte de alto nivel sino también del ‘deporte de clase media’ o profesionalizado; y, en segundo lugar, el inciso que indica de forma meridiana -y remite directamente a la normativa laboral- que los deportistas considerados como profesionales en la Ley del Deporte estarán dentro del ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales y amparados bajo el RD 1006/1985. Una remisión que contiene incertezas, especialmente en lo relativo a la especialidad del deporte profesional<sup>19</sup> que, en el caso de los deportistas que no participan en competiciones calificadas como profesionales, difícilmente se les puede atribuir.

Por su parte, en lo relativo al artículo 37, se puede decir que sigue la línea establecida en los anteriores preceptos analizados, pues depende del desarrollo reglamentario y del tipo de deportistas que participan en la competición en la cual prestan sus servicios como árbitros. Sin embargo, y a pesar de que en el título del artículo sí que utiliza el término ‘profesionales’, en el redactado, únicamente, hace referencia al alto nivel, quedando incompleto en ese sentido.

---

<sup>19</sup> Sirva como referencia a la especialidad de los deportistas profesionales, González García, S.: *Deportistas profesionales* en Ortiz Castillo, F.: Curso de contratación Laboral. Murcia: Laborum, 2022, pp. 319 y ss.

Una vez analizado el marco normativo deportivo general, que es el más novedoso, ¿determinante? y extenso, es pertinente incidir sobre la normativa laboral, tanto general, si se quiere estudiar la consideración de trabajadores por cuenta ajena de los árbitros, como especial, si además de considerarse a los árbitros como trabajadores por cuenta ajena también se les incluye dentro del ámbito de la especialidad de los deportistas profesionales. En cualquier caso, ambos supuestos, requieren de un profuso y detallado examen.

El Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup> establece quienes serán incluidos en su ámbito de aplicación en el artículo primero y, en consecuencia, considerados como trabajadores por cuenta ajena: *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”* De esta definición se desprenden las características notas de laboralidad<sup>21</sup> que definen toda relación laboral de carácter común que son voluntariedad, ajenidad, retribución y dependencia.

Una vez el Estatuto de los Trabajadores señala las consideraciones necesarias para calificar la prestación como laboral por cuenta ajena, viene a tener en cuenta algunas profesiones con singularidades o especialidades.<sup>22</sup> Son las que se recogen en el artículo segundo y que se regulan, de forma supletoria por el ET, pero particularmente por las normas laborales especiales que reúnen el tratamiento adecuado a sus peculiaridades. Ese es el caso de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

A raíz del aumento de la profesionalidad del deporte y, más concretamente, del fútbol, se reconoció por parte de los tribunales<sup>23</sup> la laboralidad de los deportistas profesionales y a normativizar sus especiales

---

<sup>20</sup> Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto – Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

<sup>21</sup> Véase, sobre las notas de laboralidad, Montoya Melgar, A.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2020, pág. 46 y ss.

<sup>22</sup> Sobre las relaciones laborales especiales, por todos: Cardenal Carro, M.: *Relaciones laborales de carácter especial* en Goerlich Pesset, J.M. (Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*: libro homenaje al profesor Tomás Sala Franco. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016, pág. 123.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 24 de junio de 1971 sobre el “caso ‘Pipi’ Suárez”.

características. El Real Decreto 1006/1985 que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales data del 26 de junio de 1985 y es el instrumento normativo heredero (y que deroga) del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales<sup>24</sup> y que definía a estos como *“quienes en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen regularmente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase.”* Especialmente relevante la mención a la licencia federativa y a la amplia interpretación que hace sobre la retribución.

El Real Decreto vigente, por su parte, define a los deportistas profesionales de una forma muy similar, pero introduciendo dos novedades de suma importancia: la omisión de la referencia a la licencia federativa; y la eliminación de la mención a cualquier tipo, clase y cuantía de retribución por la exclusión de aquellos que perciban solamente la compensación de gastos derivados de la práctica deportiva. Por supuesto, también en su definición incide en aspectos básicos de la relación laboral como son la voluntariedad, el carácter regular de la misma y que se desarrolle bajo el ámbito de dirección y organización de un club o entidad deportiva.

### **3. La ¿posible? laboralidad de la actividad arbitral**

Si alguna cuestión en torno al colectivo arbitral no está en debate es que los mismos realizan una prestación esencial en cualquier tipo de práctica deportiva. Sin embargo, a los árbitros se les ha considerados agentes colaboradores de la administración pública<sup>25</sup>, deportistas profesionales,

---

<sup>24</sup> Así lo señala su exposición de motivos: *“A este respecto el objetivo básico ha sido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva”.*

<sup>25</sup> Por ejemplo, STSJ de la Comunidad de Madrid de 5 de julio de 2019 (Rec. 729/2019) y de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (Rec. 7335/2014).

trabajadores comunes<sup>26</sup> e incluso se podría plantear su inclusión en el ámbito del trabajo autónomo<sup>27</sup>.

La doctrina y la jurisprudencia se han mostrado dubitativas a la hora de calificar el vínculo que une al colectivo arbitral con sus respectivas federaciones. En algunas sentencias se considera que son agentes delegados de la Administración que prestan un servicio público, algunas federaciones estiman que son autónomos, hay autores que sostienen que trabajan por cuenta ajena, para otros son deportistas profesionales e incluso hay situaciones en las que se puede considerar que actúan como voluntarios. La normativa laboral no contempla de forma expresa la figura del arbitraje, abriendo la así la puerta a la interpretación. No obstante, cabe realizar varias observaciones.

En algunas sentencias se sostiene que los árbitros son agentes colaboradores de la Administración<sup>28</sup>, negando la laboralidad de la prestación de sus servicios y la competencia del orden Social. En este sentido, se indica que, aunque las federaciones tienen naturaleza privada, ejercen funciones públicas de carácter administrativo por delegación de las Administraciones Públicas, por lo que el vínculo tendría carácter administrativo. De acuerdo con este planteamiento, no habría una relación laboral, sino, en todo caso, una relación administrativa especial, por la naturaleza jurídica de las federaciones.

En contra de este planteamiento cabe señalar que la laboralidad de la relación no es incompatible con el ejercicio de una función pública por delegación. Y, en este caso, además, la actividad arbitral es el resultado de la interpretación de una decisión técnica relativa a la aplicación de las reglas del juego de naturaleza privada (artículo 117 e) de la Ley del Deporte).

Las personas que se dedican al arbitraje y se integran dentro del sistema federativo dependen orgánica y funcionalmente del CTA de la federación correspondiente, que es el encargado de garantizar una correcta interpretación

---

<sup>26</sup> En este sentido, la mencionada Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Madrid de 2023.

<sup>27</sup> Y, además, se podría dar la posibilidad de que se convirtieran en Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente (TRADE) según lo establecido en el artículo X de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

<sup>28</sup> STSJ de la Comunidad de Madrid núm. 729/2019, de 5 de julio y STSJ de Cataluña núm. 7335/2014 de 25 de mayo.

de las normas. El CTA da instrucciones al colectivo arbitral sobre la interpretación de las reglas de juego, se encarga de su designación para las correspondientes competiciones, etc.

Como se ha afirmado con anterioridad, las personas que trabajan de forma autónoma realizan “de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena” (artículo 1.1 de la LETA).

Si los miembros del colectivo arbitral reuniesen estas características, su relación podría sujetarse a las reglas de Derecho Civil, para articularse a través de un contrato de arrendamiento de servicios (artículo 1544 CC) o de mandato (artículo 1709 CC). Así, por ejemplo, si se considera que la relación entre las personas que se dedican al arbitraje y su empleador es un arrendamiento de servicios, estarán prestando un servicio a cambio de un precio cierto determinado como honorarios que será objeto de fiscalización por el Estado.

Sin embargo, con carácter general las personas que se dedican al arbitraje llevan a cabo su actividad de forma personal y habitual (realizan de manera continuada y recurrente su actividad de dirigir los partidos, normalmente cada quince días o dos jornadas, dependiendo de la competición y otras circunstancias existentes) y reciben una contraprestación a cambio (un elemento que, dependiendo de la modalidad deportiva y la categoría, puede consistir en una compensación de gastos, circunstancia que excluiría la laboralidad, o en una verdadera retribución salarial).

El principal motivo de controversia y discusión en el supuesto de inclusión del colectivo arbitral como trabajo por cuenta propia viene referido al ámbito de organización y dirección, lo que en términos laborales se califica como la dependencia. Los árbitros y árbitras forman parte de la federación correspondiente y, aunque a la hora de desarrollar su actividad principal (que es la de dirigir los partidos) asuman la labor de interpretar las reglas del juego, lo hacen sujetándose a la dirección y disciplina del CTA de la correspondiente federación. Es decir, interpretan *in situ* el reglamento, pero el mismo reglamento, las instrucciones y directrices interpretativas, los criterios técnicos, así como los

partidos que dirigen, la vestimenta y herramientas que deben utilizar, la preparación física y técnica y la posterior realización y elevación del acta arbitral, determinan que no se pueda considerar que trabajan por cuenta propia.

Los integrantes del colectivo arbitral se clasifican anualmente por categorías, lo que supone otra muestra más de la dependencia que tienen de la correspondiente federación; y son designados por el CTA para dirigir los encuentros, por lo que su elección y participación en un partido u otro depende, en última instancia, de la federación.

Las entidades que organizan las competiciones que no están a cargo de las federaciones (por ejemplo, la LALIGA y la ACB, en el fútbol y baloncesto nacional, respectivamente), pagan por los servicios que ofrecen estas últimas, entre los que se incluye, en particular, el servicio de arbitraje. Dentro del deporte organizado, los clubes y las ligas contratan a profesionales del arbitraje a través de la correspondiente federación, esto es, de la entidad a la que pertenecen, sin darles una contraprestación económica a cambio de un resultado concreto o de su éxito o no. Las federaciones pagan una cantidad fija a los integrantes del colectivo arbitral en función de su categoría y del número de encuentros que arbitren y, en la mayoría de los casos, esta se abona con cargo a los ingresos que obtienen como consecuencia de su participación en la organización de las distintas competiciones (sin arbitraje, no hay deporte organizado).

Hay que tener en cuenta que, cuando las federaciones no asumen la organización de la competición, como sucede, por ejemplo, en el caso de las competiciones profesionales (como la Primera División de fútbol profesional), las entidades organizadoras (siguiendo con el ejemplo, LALIGA) suelen abonar una cantidad por este concepto que es superior a la suma que reciben, en última instancia, las personas que se dedican al arbitraje.

Tampoco parece que el colectivo arbitral tenga buen encaje, con carácter general, dentro de la figura del TRADE. Los árbitros y árbitras federadas dependen de las federaciones, que son las que suelen organizar su actividad y fijar sus honorarios. En el deporte organizado, la labor arbitral solo puede llevarse a cabo con la oportuna licencia federativa, después de haber superado unas pruebas de acceso y evaluación continua y bajo la dependencia organizativa de

la federación correspondiente (que decide quién arbitra en cada categoría). La total dependencia de la federación determina tampoco tengan encaje dentro de la figura del TRADE.

En el caso del tenis, se podría llegar a plantear un paralelismo entre las personas que se dedican al arbitraje y las que juegan al tenis, es decir, las personas deportistas que participan en los distintos torneos de tenis organizados por la ATP y por la FIT, por cuenta propia. De acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones técnicas de la Instrucción de Tarifas del Comité Español de Árbitros de Tenis, los árbitros son contratados directamente por los organizadores del torneo -previa designación por la RFET- lo que significa que prestarían sus servicios para el club o entidad deportiva organizadora del torneo en cuestión siendo, además, los honorarios sufragados por el propio organizador del torneo, que dota a la persona que presta servicios de arbitraje las herramientas pertinentes para desarrollar su función. El régimen de contratación da lugar a que la casuística concreta del tenis sea singular por la relación que existe entre personal arbitral y federaciones nacionales. La RFET trata a las personas que se dedican al arbitraje como si trabajasen por cuenta ajena (organiza y evalúa su actividad, fija sus honorarios, sus condiciones de trabajo, etc.)<sup>29</sup>, pero a la hora de articular el pago establece que debe llevarse a cabo por el organizador del torneo, como si fuesen autónomos.

La doctrina mayoritaria considera que las personas que se dedican al arbitraje tienen una relación laboral por cuenta ajena. La duda se plantea, principalmente con respecto al tipo de relación laboral. Esto es, si tienen una relación laboral común, con sujeción al Estatuto de los Trabajadores, o si tienen una relación laboral especial, por razón de su actividad, sujetándose al Real Decreto 1006/1985.

El análisis de la relación del colectivo arbitral suele tomar como punto de partida el estudio el artículo 1.1 del ET y, en particular, las notas definidoras de la laboralidad. Así, por ejemplo, en la sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra de octubre de 1998<sup>30</sup>, se examinó la situación de un árbitro de fútbol

---

<sup>29</sup> Véase, en este sentido, la información que figura en la página web de la RFET: <https://www.rfet.es/es/arbitros-normativa.html>.

<sup>30</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Pontevedra de 23 de octubre de 1998.

que había arbitrado partidos de LALIGA desde la temporada 1995/1996 hasta la 1997/1998, percibiendo una cantidad fija de 200.000 pesetas y unas indemnizaciones por un montante total de 115.000 €. Una vez finalizada la temporada 1997/1998, el CTA le comunicó al colegiado su descenso de categoría a la Segunda División B. Y éste interpuso una demanda de despido contra la RFEF, ante los juzgados de los social. La RFEF se opuso a la demanda alegando que el árbitro había mantenido una relación de colaboración con la Administración Pública. Sin embargo, el juez se declaró competente para conocer del litigio y, reconociendo la complejidad de la relación, entró a valorar la petición de la demandada, que defendía no había una relación laboral.

En la sentencia se indicó que, en todo caso, la laboralidad de la relación dependía de sus propias características y no de la calificación que hiciese la FIFA. Y, una vez observados los aspectos más destacados de los argumentos presentados por las partes, el juez pasó a analizar las notas de laboralidad para determinar si existía un vínculo laboral. En ningún momento se discutió la voluntariedad o el carácter personal, entendiendo pues que se dan sin ningún género de dudas. En cuanto a la ajenidad, se indicó que “la federación estaba obligada prestar el servicio de la función arbitral en las competiciones deportivas de su ámbito de actuación, por tanto, los servicios prestados por el árbitro lo eran, no en beneficio propio sino de la federación”. Donde existían mayores dudas (como también va a ser común en las posteriores sentencias) era con la dependencia. El juez valoró en primer lugar el grado en el que el árbitro está incluido en el ámbito de actuación y dirección empresarial y el poder disciplinario y sancionador del posible sujeto empleador. En cuanto al grado de sujeción al empresario, admitió que los árbitros son colaboradores de las federaciones y, por ende, de la Administración según la sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de mayo de 1985 (anterior a la Ley del Deporte de 1990). Y tuvo en cuenta una serie de indicios en cuanto a la existencia de la dependencia: obligaciones arbitrales de aceptar el partido designado o acudir a la localidad del encuentro con una determinada antelación, entre otras. Sin embargo, en lo que respecta al poder de dirección, lo calificó como un mero poder moral y no jurídico, lo que le llevó a concluir que “no puede concebirse una actividad ejercitada en el ámbito

de dirección y organización de otra persona si a ésta se le priva del poder disciplinario”.

Luego, también señaló que “no existe una facultad de sanción laboral por actos derivados de una posible falta, sino que los árbitros están sometidos únicamente a la disciplina deportiva con sanciones recurribles ante la Comisión de Disciplina Deportiva”. El juez de lo social no entró a valorar las posibles consecuencias de un posible incumplimiento de las obligaciones de los árbitros en cuanto a aceptación de los partidos, por ejemplo (un incumplimiento de esas obligaciones llevaría consigo una falta o sanción, en este caso por quien pone la norma, esto es la federación) y el correspondiente ejercicio de la potestad disciplinaria.

Con respecto al descenso de categoría, en el último fundamento jurídico se estimó que se trataba de un acto de clasificación periódica de los árbitros de fútbol y que, por tanto, no había lugar a despido. El juez se declaró incompetente por entender que el descenso de categoría no era un acto que estuviese incluido dentro del poder de dirección o en el ámbito sancionador laboral sin entrar a valorar la existencia de relación laboral.

El colegiado interpuso el recurso contra la sentencia anteriormente citada ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que, en este caso, sí entró a valorar la concurrencia de las notas definidoras de la laboralidad y, en especial la concurrencia o no de la nota de dependencia<sup>31</sup>.

A diferencia de lo que se estimó en primera instancia con respecto a la facultad de dirección de la federación (existe la facultad de dirección ya que es la propia federación la que designa los partidos, la federación organiza pruebas físicas o la que dicta reglas en cuanto a uniformidad o comportamiento), en segunda instancia se consideró que la facultad de dirección residía en el CTA (y no en la federación), algo que tenía difícil fundamentación ya que dicho comité es una estructura que depende de la federación y se constituye sin personalidad jurídica propia, única y exclusivamente para gestionar el colectivo arbitral. El tribunal tomó en cuenta la carta que recibe el árbitro comunicándole su descenso de categoría, ya que esta es enviada por parte del CTA y no por la federación.

---

<sup>31</sup> Sentencia del TSJ de Galicia de 4 de febrero de 1999 (Rec. 5239/1998).

En la sentencia de segunda instancia se advirtió la presencia de facultades de clasificación, promoción y formación profesional, si bien las residenció en el CTA, como si fuera una entidad distinta de la propia RFEF.

Más allá de las competiciones de fútbol masculino de Primera y Segunda División y de fútbol femenino de Primera División, la única modalidad deportiva que había venido contando con una competición calificada como profesional era el baloncesto (desde el pasado verano, también se incluye la Liga ASOBAL, de balonmano). Dentro del colectivo arbitral del baloncesto, también se han producido controversias en cuanto a la naturaleza jurídica de la prestación de servicios del árbitro. Hace ya una década, un árbitro de baloncesto interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona en septiembre de 2012 por despido improcedente contra la ACB, organismo encargado de la organización de la competición profesional del baloncesto en España. El árbitro, sostenía que, en julio de 2012, al finalizar la temporada había sido despedido de forma improcedente.

En lo que comprende al baloncesto, en 2010 se había celebrado un Acuerdo de Interés Profesional firmado entre la ACB y la Asociación Española de Árbitros de Baloncesto, con vigencia para las cuatro temporadas siguientes. En este acuerdo, se había pactado el importe fijo que debían recibir los colegiados, la forma y periodicidad de pago, la retribución por dirigir un partido y los diferentes gastos ocasionados por desplazamientos, pernoctaciones y dietas. La ACB, en consonancia con el Acuerdo de Interés Profesional, había aprobado un Reglamento para regir la prestación de servicios del arbitraje donde se recogían una serie de obligaciones de los árbitros (como la asistencia a cursos, jornadas y el someterse a pruebas o exámenes médicos siempre que se requiera).

El árbitro sostenía que su relación con la ACB era laboral y, por tanto, interpuso demanda ante la jurisdicción social. Por su parte, la ACB alegaba que el orden jurisdiccional social no era competente en tanto en cuanto la relación contractual que le unía con el árbitro no era, a su juicio, laboral. La asociación de

clubes mantenía que se trataba de una relación administrativa, por lo que el tribunal competente debía ser el contencioso-administrativo<sup>32</sup>.

Entrando en el análisis propiamente dicho de la sentencia, el juez se declaró competente para conocer la cuestión, ya que a su juicio el colegiado podía reunir los requisitos del trabajo autónomo económicamente dependiente, pues únicamente prestaba servicios para la ACB y la misma asociación consideraba que no era un trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, el demandante no había invocado la condición de TRADE, ni tampoco había comunicado su condición al sujeto empleador, en este caso la propia ACB<sup>33</sup>. En resumen, en la sentencia se consideró que el árbitro tenía una relación de naturaleza laboral. En cuanto a la ajenidad, el juzgador se basó en la teoría de la ajenidad en los frutos y en los riesgos, interpretando este concepto en dos sentidos: en el beneficio de la empresa de la prestación del trabajador (ajenidad en los frutos); y, en los resultados y beneficios obtenidos por el empresario (ajenidad en los riesgos). Dado que desde 2010 existe un Acuerdo de Interés Profesional, el juzgado entendió que desde ese mismo momento existía la ajenidad, ya que allí se estaba fijando la retribución, los medios para desarrollar la actividad y el abono de los gastos ocasionados por la prestación del servicio. De este modo, el tribunal consideró que la ACB obtenía los frutos del trabajo de los árbitros.

En referencia a la segunda nota, la dependencia, el juzgado señaló que era una cuestión compleja. De igual manera que en la nota anterior, tomó como referencia el Acuerdo de Interés Profesional del 2010 y añadió, además, que el reglamento de la ACB había sido aprobado también en 2010. En estas dos normas, se establecían distintas obligaciones por parte de los colegiados: asistir a las jornadas y reuniones técnicas, realizar pruebas físicas y médicas, horarios, uniformes, informes del partido, etc. Teniendo en cuenta todas estas características, calificó como laboral la relación que unía al colegiado con la ACB. La sentencia de instancia hizo también una sucinta mención a la posibilidad de

---

<sup>32</sup> Citaba, en este sentido, las sentencias del TSJ Galicia, 4 de febrero de 1999; y del TS 26 de junio de 2001.

<sup>33</sup> Requisito imprescindible, según jurisprudencia del Tribunal Supremo reflejada en la STS 11 de julio, Rec. 2883/2010.

encuadrar dicha relación bajo el Real Decreto 1006/1985, es decir, en la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Respecto a este supuesto, el tribunal manifestó que tanto el árbitro como organización deberían haber firmado un contrato regido bajo esta normativa, cosa que no se había hecho y, por tanto, no se podía reconocer el vínculo como deportista profesional.

En el fallo, el juzgador desestimó la demanda interpuesta por el colegiado contra la ACB por despido improcedente, ya que consideró que el contrato se había extinguido por una causa justa, teniendo en cuenta que el vínculo con el árbitro se encontraba en una situación de prórroga hasta final de temporada 2012, y que éste tenía más de 50 años de edad y, por tanto, se podría extinguir la causa sin la obligación de volver a prorrogar dicho contrato (artículo 164 de los Principios Generales del Sistema de Licencias para Árbitros de la FIBA). La sentencia de instancia fue recurrida por las dos partes. Por un lado, la ACB mantenía que la jurisdicción social no era competente para conocer del litigio. Y, por otro, el árbitro seguía invocando la improcedencia del despido en tanto que relación laboral

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>34</sup> consideró que el orden competente para juzgar el caso era el contencioso-administrativo, argumentando que la relación que une al colegiado con la Federación Española de Baloncesto es una relación administrativa, por la delegación que el árbitro recibe por parte de la federación para dirigir un partido organizado por la misma.

Cuando los jueces y tribunales entran a valorar las posibles controversias en cuanto a las notas de laboralidad, suelen concluir, en última instancia, que no existe relación laboral. En este último caso se consideró que la ACB no ejerce un poder de dirección y control como empresario respecto del árbitro, ya que este depende de la FEB. En resumen, la Sala atribuyó la competencia en cuanto al poder de dirección, clasificatoria y sancionador a la FEB y no a la ACB, ya que esta última no deja de ser una asociación privada que colabora con el ente que lleva a cabo facultades públicas delegadas y que, a todos sus efectos, es el encargado de la gestión, organización y dirección tanto de las competiciones

---

<sup>34</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 25 de mayo de 2015 (Rec. 7335/2014).

como de los asociados. Lo que le llevó a concluir que el orden competente para conocer el asunto era el contencioso administrativo.

Las sentencias que se han dictado hasta la fecha ponen de manifiesto - de una u otra manera- la dependencia que existe entre las federaciones y las personas que se dedican al arbitraje. Sin embargo, en algunos casos parecen confundir las facultades públicas delegadas que asumen las federaciones con sus funciones propias (y, en particular, su potestad disciplinaria en el ejercicio de sus facultades de carácter público con la estricta aplicación de las reglas del juego que llevan a cabo integrantes del colectivo arbitral) y, en otros, parecen pasar por alto que dentro de las federaciones puede haber contratos laborales.

En la actualidad, a diferencia de los anteriores pronunciamientos judiciales, la doctrina mayoritaria defiende el carácter laboral de la relación que une a las personas que se dedican al arbitraje con las federaciones. La duda radica, principalmente, en el tipo de relación por cuenta ajena: ¿Deben sujetarse a la norma común (Estatuto de los Trabajadores) o bien a la norma especial (Real Decreto 1006/1985)? En este sentido, la inclusión de la figura del árbitro en el ámbito de aplicación de esta última es perfectamente posible en términos objetivos<sup>35</sup>, valorando una serie de características especiales y el carácter (profesional o no) de la competición donde desarrolle su labor arbitral.

En principio, cabe entender que la actividad arbitral forma parte de la actividad organizativa de la federación (se encuentran bajo su dependencia y actúan por cuenta de esta), de hecho, por eso se suscriben acuerdos -entre federaciones y ligas- que afectan a su actividad. La cuestión está en determinar si las personas que se dedican al arbitraje tienen una relación laboral común o especial (y esto dependerá, en última instancia, de la especialidad de su actividad, que es lo que se examina más adelante), admitiendo, por tanto, la posibilidad de que puedan encajar, de forma puntual, dentro de la especialidad de las personas deportistas profesionales.

Para ello, y al hilo de lo examinado en el epígrafe anterior, la principal clave estriba en la exactitud de la coincidencia de las notas de laboralidad con el

---

<sup>35</sup> Todolí Signes, A.: "La relación jurídico de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 49, 2015, pág. 164.

trabajo que realizan los árbitros deportivos en distintas categorías. Que la relación del árbitro con la federación correspondiente es voluntaria parece fuera de toda duda, pues son los propios colegiados los que deben acceder a la formación federativa, superarla y, posteriormente, colegiarse en el Comité de Árbitros que por razón de territorio le corresponda. Por tanto, la primera nota de laboralidad se cumple.

En segundo término, toda relación laboral debe ser retribuida, es decir, el empleador o empresario remunera económicamente (o en especie, si así se pacta, un máximo del 30%<sup>36</sup> del total de las percepciones salariales) a cambio de la prestación que realiza el trabajador o empleado. El conjunto del estamento arbitral, cualquiera que sea la categoría en la que dirijan sus encuentros, percibe una cuantía por partido, torneo o competición en la que participe en calidad de remuneración. Cosa aparte es la valoración de la cuantía. En cualquier caso, en las páginas web oficiales de las federaciones deportivas nacionales y autonómicas más relevantes<sup>37</sup> se puede visualizar públicamente las tarifas arbitrales, es decir, la cantidad que deben abonar los clubes a las federaciones para sufragar los gastos arbitrales. Ni que decir tiene si analizamos las retribuciones de los árbitros que ostentan categorías internacionales o bien los que dirigen los encuentros de las competiciones calificadas como profesionales en nuestro país: Liga de Fútbol Profesional (Primera y Segunda División nacional de fútbol), ACB (Primera División del baloncesto nacional) y ASOBAL (Primera categoría del balonmano nacional).

Podemos observar que los emolumentos que se percibe en la élite arbitral<sup>38</sup> oscilan, aproximadamente, entre 240.000€ y 80.000€ anuales en el caso del fútbol o XX€ en la ACB de baloncesto. En definitiva, más allá de la remuneración que se ingresa en partidos de deporte base donde podría afirmarse que dicha cantidad se incardina dentro de lo que se denomina

---

<sup>36</sup> Inciso segundo del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>37</sup> Así, en las páginas web de las federaciones territoriales: [Federación Extremeña de Baloncesto](#) o [Federación Catalana de Fútbol](#).

<sup>38</sup> Diario Marca: “¿Cuánto cobran los árbitros en cada deporte? ¿Cuánta diferencia hay entre categorías masculinas y femeninas? 13 de septiembre de 2022. Disponible en <https://www.marca.com/futbol/2022/09/13/63209555268e3ee11b8b456c.html>.

compensación de gastos, en categorías semi – profesionales y profesionales es lógico afirmar que los servicios que prestan los árbitros son remunerados.

La dependencia y ajenidad son las líneas más grises, las fronteras más complicadas de delimitar, en este caso, en el debate de la laboralidad del colectivo arbitral. Los estamentos arbitrales de cada deporte forman parte, esto es, pertenecen a las federaciones deportivas. El órgano encargado, en el conjunto de federaciones nacionales e internacionales que rige el funcionamiento de los árbitros, es el Comité Técnico de Árbitros<sup>39</sup> (CTA), uno de los órganos o comisiones técnicas dentro de la estructura federativa. Dicho órgano forma parte de la federación y su máximo responsable, la presidencia, se elige directamente por designación de la presidencia de la federación deportiva, por tanto, el Comité Técnico de Árbitros depende de sus órganos superiores jerárquicos federativos.

En este sentido, la dependencia directa de los árbitros obedece a su respectivo Comité Técnico, dependiendo de la categoría que ostente cada colegiado y del territorio donde ejerza su labor. Dentro del órgano que rige el funcionamiento arbitral, la mayor clarividencia la da la asunción de sus respectivas competencias (coincidentes en federaciones de distintas prácticas deportivas) a través de los estatutos federativos. Una muestra de ello es el artículo 37.3 de los Estatutos de la RFEF que atribuyen las siguientes funciones al CTA: *“Establecer los niveles de formación arbitral; Clasificar técnicamente a los árbitros y proponer la adscripción a las categorías correspondientes; Proponer los candidatos a árbitros de categoría internacional; Aprobar las normas administrativas regulando el arbitraje; Coordinar con las Federaciones de ámbito autonómico integradas en la RFEF los niveles de formación; Designar a los colegiados en las competiciones de ámbito estatal no profesional.”*

Competencias, todas ellas, que coinciden, por ejemplo, con los artículos 42.3 de los estatutos de la Real Federación Española de Tenis o el 110 de los de la Real Federación Española de Balonmano. Parece razonable que, a tenor de las competencias que ejercen los CTA, los árbitros deportivos en nuestro país

---

<sup>39</sup> García Caba, M.M.: “La organización arbitral del fútbol profesional y los conflictos normativos: ¿vuelven los matrimonios de conveniencia?” *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 27, 2011, pp. 19 y ss.

dependen orgánica y jerárquicamente de los mismos y, por ende, de la federación correspondiente en tanto que el CTA es consustancial a la estructura interna federativa.

En relación con la ajenidad, ésta, es dividida entre ajenidad en los frutos y ajenidad en los riesgos.<sup>40</sup> Como se puede intuir, la ajenidad en los frutos como nota de laboralidad describe la apropiación por parte del empleador o empresario de los beneficios de la actividad en la que, en este caso, el árbitro está participando; y, por el contrario, la asunción de las posibles pérdidas económicas y consecuencias o responsabilidades que se deriven de las mismas por parte del empleador o empresario. De igual manera, esta reflexión podría hacerse en torno a la figura de los deportistas profesionales o clubes deportivos como participantes y protagonistas de las competiciones, pero no como organizadores o empresarios de las mismas.

El conjunto de árbitros deportivos españoles, según la Ley del Deporte actual, pueden participar (una minoría de ellos) en competiciones profesionales anteriormente mencionadas, es decir, auspiciadas por asociaciones de clubes profesionales junto con las federaciones correspondientes, o bien participar en competiciones oficiales no profesionales, organizadas bajo la responsabilidad de la federación deportiva competente. En consecuencia, los árbitros que dirigen encuentros o competiciones no se apropian de los beneficios de la propia competición, ni tampoco asumen los perjuicios económicos que puedan derivarse de ello, simplemente, perciben una remuneración por la prestación que desarrollan de la misma forma que los deportistas o técnicos que comparten competición.

Con el cumplimiento de las notas de laboralidad examinadas anteriormente, el siguiente punto a determinar es si los árbitros (o algunos de ellos) cumplen con la especialidad<sup>41</sup> del deporte profesional habida cuenta de las

---

<sup>40</sup> Por todos, Bayón Chacón, G.: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons, 1972, pág. 15 y Alarcón Caracuel, M.: "La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio del contrato de trabajo." *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 28, 1986, pp. 495 y ss.

<sup>41</sup> Por todos, Roqueta Buj, R.: *Los Deportistas Profesionales: régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, pág. 43.

implicaciones contractuales<sup>42</sup> que de tal extremo derivarían. Las características singulares que revisten la profesión de deportista profesional se pueden categorizar en tres tipos: objetivas, subjetivas y espaciales.

Siendo las objetivas aquellas peculiaridades derivadas de las propias funciones que ejerce el deportista, es decir, de la práctica de una modalidad en un espectáculo con presencia de público y, en la mayoría de las ocasiones, retransmitido por televisión. Por otro lado, las características subjetivas de los deportistas tienen en cuenta una serie de aptitudes físicas y técnicas que deben tener los deportistas para ser considerados como profesionales. Finalmente, la peculiaridad espacial es que su labor se da en instalaciones deportivas diferentes (las competiciones) y en los lugares de entrenamiento de las entidades deportivas o clubes para las cuales trabajan.

La especialidad del deporte profesional se da en competiciones muy concretas, podríamos decir que en el deporte de élite, y que difícilmente se puede dar en competiciones semi – profesionales aunque estas se retransmitan por televisión y acudan a presenciarlas en directo un número considerable de personas. La delimitación, por tanto, de la línea que separa el deporte profesional (con sus especiales características) del deporte amateur o profesionalizado es interpretable a tenor de lo estipulado tanto en la normativa deportiva (Ley del Deporte) como en la normativa laboral especial (RD 1006/1985). Un ejemplo de ello es la consideración por parte de la RFEF de los árbitros de Primera y Segunda División como deportistas profesionales, debido, precisamente, a la calificación de profesional de las competiciones en las que participan; sin embargo, la interpretación del Juzgador de lo Social número 3 de Madrid<sup>43</sup> no ha sido la misma.

En cualquier caso, lo más conveniente podría ser acomodar o acompasar la calificación de los deportistas a la competición en la cual participen. Es decir, un deportista que forme parte de una competición profesional sea considerado como tal y dentro del ámbito de aplicación de la norma laboral especial. Por el contrario, aquél que participe en una competición deportiva no profesional pero

---

<sup>42</sup> Sobre el contrato de trabajo en el deporte, sirva de referencia Sempere Navarro, A.V.: “Deporte y contrato de trabajo.” *Revista Aranzadi Social*, núm. 17, 1997.

<sup>43</sup> *Cit.*

la práctica del deporte sea su *modus vivendi* (deporte profesionalizado) podría ser un profesional del deporte sujeto a la normativa laboral común. Desde una visión laboral, *ídem*, clarificando la profesionalidad del colectivo arbitral que dirija competiciones de carácter profesional y regularizando, a través de la normativa laboral común, la labor de los árbitros en las competiciones no profesionales.

#### 4. Conclusiones

De forma sucinta se ha realizado un breve recorrido desde una perspectiva arbitral de los aspectos laborales que afectan al estamento, teniendo en cuenta que, además, no solo de lo laboral 'vive' el colectivo arbitral, sino que está directamente afectado también por la normativa deportiva. Es así como, a modo de conclusión, se podría decir, siempre transitando por la vía interpretativa, lo siguiente:

1. El colectivo de árbitros y jueces deportivos en nuestro país está directamente influenciado por una dualidad normativa: la deportiva y la laboral.

2. La nueva Ley del Deporte de 2022 abre la puerta a la profesionalización del arbitraje a través de su participación en competiciones oficiales nacionales

3. En términos laborales, dos interesantes cuestiones:

a) podría afirmarse que la prestación de servicios de los árbitros cumple con las cuatro notas de laboralidad para ser considerados como trabajadores por cuenta ajena.

b) el principal debate radica en si los árbitros que participen en competiciones profesionales cumplen con los requisitos para ser incluidos dentro del ámbito de actuación de la especialidad del deporte y, por tanto, sujetos a la norma laboral especial que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

4. Una regularización laboral del estamento arbitral tanto profesional como semi – profesional redundaría en un beneficio conjunto para el deporte, para los propios árbitros y también para las Administraciones Públicas, particularmente, para el sistema nacional de Seguridad Social.

5. El camino recorrido hacia una mayor profesionalización del colectivo arbitral ha sido exitoso hasta la fecha, sin embargo, resulta necesario (casi imprescindible) el reconocimiento del arbitraje como una de las profesiones del deporte.

## Bibliografía

- ALARCÓN CARACUEL, M. (1986). “La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 28.
- BAYÓN CHACÓN, G. (1972). *Manual de Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, Madrid.
- CARDENAL CARRO, M. (2009). *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, Madrid.
- CARDENAL CARRO, M. (2016). “Relaciones laborales de carácter especial”, en Goerlich Pesset, J.M. (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje al profesor Tomás Sala Franco*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- GARCÍA CABA, M. M. (2011). “La organización arbitral del fútbol profesional y los conflictos normativos: ¿vuelven los matrimonios de conveniencia?”, *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 27.
- GONZÁLEZ GARCÍA, S. (2022). *Derecho del Deporte Global*, Aranzadi, Pamplona.
- GONZÁLEZ GARCÍA, S. (2023). “El enfoque laboral de la nueva Ley del Deporte: marco laboral de los deportistas profesionales y de los profesionales del deporte”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65.
- GONZÁLEZ GARCÍA, S. (2022). “Deportistas profesionales”, en Ortiz Castillo, F., *Curso de contratación Laboral*, Laborum, Murcia.
- GUILLÉN PAJUELO, A. (2024). “La rescisión unilateral de entrenador e indemnización por despido improcedente”, *Anuario Andaluz de Derecho Deportivo*, núm. 17.
- MILLÁN GARRIDO, A. (2023). *Desarrollo reglamentario de la Ley del Deporte*, Reus, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A. (2020). *Manual de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.
- PALOMAR OLMEDA, A. (2019). *Derecho Deportivo*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

- REAL FERRER, G. (1989). *Principios y fundamentos del Derecho Público del Deporte*, Universidad de Alicante, Alicante.
- ROQUETA BUJ, R. (2011). *Los Deportistas Profesionales: régimen jurídico laboral y de la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- ROQUETA BUJ, R. (2023). *Derecho Deportivo Laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (1997). “Deporte y contrato de trabajo”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 17.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2015). “La relación jurídico de los árbitros deportivos desde la perspectiva comparada”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 49.

---

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y  
DEPORTE PROFESIONAL**

**INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND  
PROFESSIONAL SPORT**

Amalia DE LA RIVA

*Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República (Uruguay).*

[de\\_la\\_riva@yahoo.com](mailto:de_la_riva@yahoo.com)

Fecha de envío: 09/06/2025

Fecha de aceptación: 30/06/2025

---

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEPORTE PROFESIONAL

Amalia DE LA RIVA

*Universidad de la República (Uruguay)*

---

**Resumen:** En el presente trabajo se busca realizar un relevamiento y breve análisis de la labor de la Organización Internacional del Trabajo en relación a los deportistas profesionales. En este sentido, se da cuenta de una evolución de gran interés en la visión de la Organización, que partiendo de un entendimiento del fenómeno preponderantemente instrumental a la hora de satisfacer otros válidos intereses era relativamente ciega al valor que como trabajadores los atletas adicionan a la práctica deportiva. En la actualidad, concretamente desde 2020 es manifiesto como, sin embargo, se mira también al fenómeno poniendo en el centro al deportista y a sus derechos fundamentales en el trabajo, y los riesgos persistentes en su actividad.

**Palabras clave:** Deporte - Deportista profesional - Organización Internacional del Trabajo - Trabajo deportivo - Trabajo decente

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El papel de la Organización Internacional del Trabajo en la protección del trabajador deportista. 2.1. El deporte como herramienta y el deportista como instrumento. 2.1.1. Para la promoción del empleo juvenil. 2.1.2. Para el cumplimiento de los estándares mínimos laborales generales. 2.1.3. Para promover el respeto de los derechos humanos en oportunidad de la celebración de los principales eventos deportivos. 2.1.4. Para conmemorar o visibilizar aspectos que están presentes en otras áreas además de la deportiva. 2.1.5. Para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2.1.6. Para combatir el trabajo infantil. 2.2. El deporte en foco y el deportista como objeto de tutela. 2.2.1. Primer hito. Empleo y diálogo social en el sector del

deporte, 2003. 2.2.2. Segundo hito. Diálogo social europeo en materia de deporte, 2011. 2.2.3. Tercer hito. Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, 2020. 2.2.4. Cuarto hito. “Deportistas profesionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo”, 2024 y 2025. 3. Conclusiones.

**Abstract:** This paper seeks to conduct a survey and brief analysis of the International Labour Organization's work regarding professional athletes. In this regard, it highlights a highly interesting evolution in the Organization's vision, which, based on an understanding of the phenomenon as predominantly instrumental in satisfying other valid interests, was relatively blind to the value that athletes, as workers, add to the practice of sports. Currently, specifically since 2020, it is evident how the phenomenon is also viewed by placing athletes and their fundamental rights at work, as well as the persistent risks involved in their activity, at the center.

**Keywords:** Sport - Professional athlete - International Labour Organization - Sports work - Decent work

**Summary:** 1. Introduction. 2. The role of the International Labour Organization in the protection of sports workers. 2.1. Sport as a tool and the athlete as an instrument. 2.1.1. To promote youth employment. 2.1.2. To ensure compliance with general minimum labor standards. 2.1.3. To promote respect for human rights during major sporting events. 2.1.4. To commemorate or highlight aspects present in areas other than sports. 2.1.5. To promote Occupational Safety and Health. 2.1.6. To combat child labor. 2.2. Focusing on sport and the athlete as an object of protection. 2.2.1. First milestone. Employment and social dialogue in the sports sector, 2003. 2.2.2. Second milestone. European social dialogue in sport, 2011. 2.2.3. Third milestone. Global Dialogue Forum on Decent Work in Sport, 2020. 2.2.4. Fourth Milestone: “Professional Athletes and Fundamental Principles and Rights at Work,” 2024 and 2025. 3. Conclusions.

## **1. Introducción**

La idea de justicia social y paz duradera, mediante la protección de los derechos humanos, ha sido el faro que ha guiado la muy exitosa vida de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919 con el Tratado de Versalles.

En este eje, el trabajo decente como meta y el diálogo social como herramienta y núcleo esencial a la vez, destacan claramente a la hora del análisis que se proponen desde estas páginas, en sintonía con la fecunda institucionalidad de la organización.

## **2. El papel de la Organización Internacional del Trabajo en la protección del trabajador deportista**

Desde el punto de vista internacional, si bien no es adecuado –y sería sin dudas injusto- atribuirle una voluntad de cesión del terreno de acción, la Organización Internacional del Trabajo ciertamente no ha avanzado enfáticamente en el mismo a la hora de la regulación normativa del trabajo deportivo.

El deporte parece que ha sido visto por la Organización Internacional del Trabajo, históricamente, más como una herramienta para concretar otros fines, que como un objeto de atención y protección del sujeto deportista en si mismo considerado, óptica que solo es posible relevar en el último quinquenio.

### **2.1. El deporte como herramienta y el deportista como instrumento**

Parte de la acción de la Organización Internacional del Trabajo, gira en torno al deporte, vehiculizando a través de él impactos positivos en diversos campos, que tal como veremos a continuación son buscados por la Organización, en las más diversas áreas de cobertura, según sus fines.

### **2.1.1. Para la promoción del empleo juvenil**

El empleo decente y productivo para los jóvenes es uno de los principales compromisos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el marco de este compromiso, la OIT desempeña un papel esencial en la promoción de políticas e iniciativas sobre el empleo juvenil, que como es sabido es uno de los sectores con mayores problemas de inserción laboral y una vez en la relación de trabajo, con mayores dificultades para lograr el status de trabajo decente.

El deporte es visto – con acierto sin duda- como una de las maneras en que pueden edificarse las aptitudes interpersonales, que son comunes a la práctica de tal actividad y al trabajo en general. Así, este puede ser el camino para que los jóvenes construyan algunas condiciones requeridas por los empleadores: puntualidad, disciplina, creatividad, aptitud para trabajar en equipo, responsabilidad, liderazgo, respeto, entre tantas otras, como se ha puesto de manifiesto en la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo “Just Play” dirigida a niños de entre 6 y 12 años para contribuir con las prioridades de desarrollo de la comunidad en la región del Pacífico.

### **2.1.2. Para el cumplimiento de los estándares mínimos laborales generales**

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, ha demostrado una enorme astucia al utilizar los grandes eventos mundiales del deporte como vehículo para imprimir una dirección adecuada en la legislación y la práctica nacional en los países de modo de aprovechar el impulso que un mega evento internacional provee.

Un ejemplo de esta brillante iniciativa es la firma en noviembre de 2017 de un instrumento con el Gobierno de Qatar.

Como se sabe, este rico Estado de la península arábiga, fue sede de la Copa Mundial de Fútbol FIFA 2022, por lo que el acuerdo se dirigió a estimular en el marco de este mega evento, la implantación de un programa de cooperación técnica de tres años de duración para mejorar la conformidad de su

legislación con las normas internacionales del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. Especialmente, respecto de los migrantes, que en Qatar, resultan ser la mayoría y provienen generalmente de India, Irán y los países del norte de África.

### **2.1.3. Para promover el respeto de los derechos humanos en oportunidad de la celebración de los principales eventos deportivos**

La Organización Internacional del Trabajo forma parte del Centro para el Deporte y los Derechos Humanos, cuyo cometido esencial puede resumirse en las propias palabras del Centro como una “alianza sin precedentes de organizaciones intergubernamentales, gobiernos, organismos deportivos, atletas, anfitriones, patrocinadores, emisoras, representantes de la sociedad civil, sindicatos, empleadores y sus asociaciones, e instituciones nacionales de derechos humanos. Estas organizaciones se unieron en el entendimiento de que hay una generación de trabajo por hacer para alinear completamente el mundo del deporte con los principios fundamentales de dignidad humana, derechos humanos y derechos laborales”<sup>1</sup>.

La importancia de esta coalición ha sido destacada por quien fuera su Director General Guy Ryder en ocasión del lanzamiento oficial del Centro en 2018 cuando expresó: “Nuestro objetivo es ambicioso. Nuestra visión es la de un mundo del deporte que respete plenamente los derechos humanos. Estoy convencido de que el Centro para el deporte y los derechos humanos asumirá el desafío y promoverá una mejor gobernanza, mayor transparencia y sostenibilidad en lo que se refiere a los grandes eventos deportivos en todo el mundo”.

La Organización Internacional del Trabajo es miembro fundador, y es parte de su Consejo Asesor por lo que si bien el centro inicial es el respeto de los derechos humanos en los grandes eventos deportivos, es de esperar que el impulso alcance también a otras áreas de la actividad deportiva.

---

<sup>1</sup> <https://es.sporhumanrights.org/en/about/overview>.

#### **2.1.4. Para conmemorar o visibilizar aspectos que están presentes en otras áreas además de la deportiva**

En este caso, es interesante mencionar el aspecto de género, el cual ha sido enfocado desde el punto de vista de relatar las barreras que deben derribar las mujeres en el ámbito deportivo, y su paralelismo con el mundo del trabajo tradicional.

Se ha utilizado esta idea, a la hora de conmemorar el Día Internacional de la Mujer o a la hora de destacar algunos aspectos de relevancia como la brecha de género, el espacio en los medios de comunicación, la percepción de las fortalezas físicas, y la importancia de los referentes deportivos a la hora de la superación de las desigualdades<sup>2</sup>.

Así por ejemplo, la campaña del día internacional de la mujer 2006 estuvo centrada en el sector del deporte, en alianza con el Comité Olímpico Internacional, que como se sabe comprende el deporte amateur, por definición entonces fuera de la relación de trabajo.

#### **2.1.5. Para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es indudable que el deporte, es un factor que mejora el bienestar físico y mental<sup>3</sup>, y por ello, es una herramienta ideal para anclar al menos parte de las acciones de salud en el trabajo.

A este respecto se aconseja la integración de los deportes y actividad física como potenciador de las campañas que buscan en concreto alcanzar determinadas calidades de salud y seguridad en el medioambiente de trabajo.

En este sentido la Organización establece determinadas guías de acción como la vinculación de la empresa con instituciones deportivas, la presencia de la misma en grupos de corredores o equipos de diversos deportes extra

---

<sup>2</sup> Cf. Trabajo. Revista de la OIT, Numero 56 enero 2006, Ginebra, pág. 27 y siguientes.

<sup>3</sup> De todos modos esta afirmación corriente, puede verse en entredicho en el caso del deporte de alta competencia, que sin lugar a dudas presenta efectos nocivos para la salud en varios aspectos.

empresariales de sus trabajadores, ayudas económicas para que los trabajadores y sus familias puedan acceder a la práctica recreativa deportiva, etc.<sup>4</sup>

#### **2.1.6. Para combatir el trabajo infantil**

En este sentido, es muy interesante observar la campaña "Tarjeta roja al trabajo infantil", en que se unen la FIFA y la OIT, lanzada en el año 2003. Es su "objeto reunir al fútbol mundial, la OIT y sus mandantes tripartitos, y otros actores en un esfuerzo común destinado a fomentar en todo el mundo la sensibilización de la sociedad respecto al problema del trabajo infantil y a abordar las causas del mismo en lo que atañe a la producción de artículos de deporte, y en los otros sectores e industrias".

Véase como, entonces, en lugar de enfocar la cuestión del trabajo deportivo infantil, que es mucho y tiene las más diversas, peligrosas y oscuras aristas, la noticia de que se da cuenta, en palabras de propio redactor de la Organización, apunta al combate en las industrias de indumentaria deportiva y otras, pero no a la práctica deportiva en términos laborales que los menores de edad realizan en todo el mundo, y bajo condiciones tremendamente exigentes desde todo punto de vista<sup>5</sup>.

#### **2.2. El deporte en foco y el deportista como objeto de tutela**

Como se vio, la Organización Internacional del Trabajo, echa mano del deporte, específicamente a los valores deportivos, y los enlaza con las realidades del mundo del trabajo. Así, lo hace respecto de la promoción del empleo juvenil desde una perspectiva de desarrollo de capacidades apetecibles para los empleadores, y también cuestionando el trabajo infantil. Además, a caballo del deporte logra incidir en la conformación de las legislaciones nacionales bajo la

---

<sup>4</sup> Cf. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: cuadernos de trabajo del participante / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2012.

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008904/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008904/lang-es/index.htm).

forma de cooperación, o resalta las desigualdades estructurales en función del género en todo el espectro laboral.

Sin embargo, el tratamiento del acto deportivo, en atención a su naturaleza laboral, y en definitiva, la consideración de la relación de trabajo entre jugador y club, y su regulación, ha sido casi totalmente desatendida en la historia de la Organización.

Como se sabe, en concreto se trata de trabajadores que las más de las veces -por diversas vías o diferentes motivos- no encuentran eco en los órganos del Estado para dirimir sus conflictos, con frecuencia se ven marginados de las protecciones legales o a lo sumo tienen un estatuto limitado.

Asimismo, se trata de una actividad con un fuerte contenido transfronterizo, bajo la idea de la transferencia internacional de jugadores. Pero además, los deportistas suelen naturalmente ser personas jóvenes, y en muchas ocasiones menores de edad que dejando sus países, sus redes familiares y afectivas de contención migran –muchas veces a merced de mercaderes- para encontrar un futuro de esplendor que le es esquivo a la inmensa mayoría.

Si miramos la actividad deportiva con perspectiva de género, la situación es escandalosa, llegando incluso buena parte de los países a establecer diferentes niveles mínimos obligatorios remuneratorios en función del género<sup>6</sup> lo que es todas luces contrario a los Convenios Internacionales del Trabajo 100 y 111, por decir lo más obvio<sup>7</sup>.

También la marginación –total o parcial- de los sistemas de seguridad social atentan contra la debida atención a las contingencias vitales y dentro de ellas especialmente a la protección ante el desempleo, la maternidad y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

---

<sup>6</sup> Claro caso del Convenio Colectivo de futbolistas mujeres en España, que establece esta discriminación, aunque es visto –y seguramente lo es- como un enorme avance en el reconocimiento de la profesionalidad de las jugadoras, que hoy 2025 en la liga F encuentran un salario mínimo de 22.500 euros anuales, muy por debajo del mínimo del fútbol masculino. Lo propio sucede en Argentina y en varios países más; en el resto hay silencio normativo, y profesionalismo disfrazado.

<sup>7</sup> Y cuando las jugadoras concurren a la justicia a efectos de reclamar su derecho a la igualdad de remuneración, deben transitar un camino tortuoso, como les ha sucedido a las jugadoras de la selección estadounidense, campeona mundial de fútbol, en sentencia dictada por el Juez del Distrito Central California R. Gary Klausner, donde entre otras cosas se valora, para fundar la decisión desestimatoria de su pedido de equiparación, que las jugadoras tienen prestación por maternidad cosa que los futbolistas hombres no...

No obstante ello, históricamente la Organización Internacional del Trabajo no ha atendido el ecosistema deportivo con la vehemencia que la situación, parecería, le requiere.

Sin embargo, justo es decir ha habido avances, particularmente registrados en el último quinquenio, y es en ellos que nos centraremos a continuación, destacando algunos hitos relevantes en el camino de la protección laboral del deportista profesional por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

### **2.2.1. Primer hito. Empleo y diálogo social en el sector del deporte, 2003**

Desde la siempre fecunda visión protectora que tiene la organización, es imprescindible destacar en este camino, el papel del “Employment and social dialogue in the sport sector”, y su reporte sobre el primer taller llevado a cabo en el año 2003<sup>8</sup>, es sin dudas el punta pie inicial de la colocación del deportista en la mira protectora.

Interesantes reflexiones se llevaron a cabo en dicho encuentro, donde las cuestiones vinculadas a la protección social, las condiciones adecuadas de trabajo, y el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores deportivos, estuvo permanentemente presente.

Sin perjuicio de lo dicho, cabe destacar en el lado poco amable del tema, el innegable eurocentrismo y la casi nula participación femenina en el mismo, dos temas que además son visibles claramente en cuanto aproximación al aspecto jurídico del deporte exista.

Asimismo, la idea allí manejada sobre la subsidiariedad de la reglamentación general, expresada por algunos expositores en relación a la gobernanza del deporte y la regulación de las relaciones jurídicas que en su marco se crean, merece sin dudas una nueva visión, hoy más de dos décadas después.

---

<sup>8</sup><http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/0.2.1.%20ILO%20y%20Dialogo%20Social%20en%20el%20Deporte.pdf>.

En efecto, esta idea no puede servir para adelgazar la potencialidad normativa de los Estados nacionales ni de la Organización Internacional del Trabajo, so pena de exponer a los trabajadores –tan trabajadores como cualquier otro- a los designios de sus fuertes empleadores y los todopoderosos organismos nacionales y mundiales que los nuclean<sup>9</sup>.

En todo caso, la subsidiariedad bien entendida es la que respeta las disposiciones de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y especialmente lo dispuesto en el artículo 19 numeral 8 clara manifestación del principio protector<sup>10</sup>.

### **2.2.2. Segundo hito. Diálogo social europeo en materia de deporte, 2011**

El camino continúa su rumbo, encontrando un importante mojón en el año 2011, con la apuesta de la Organización en la participación en el diálogo social entre profesionales del Deporte y sus empleadores<sup>11</sup>, de la mano de la Asociación Europea de los Empleados del Sector Deportivo (European Association of Sport Employees –EASE), en el marco de un diálogo social europeo en materia de deportes, capitalizando las experiencias nacionales, en ese sentido.

---

<sup>9</sup> En este sentido, las palabras de Blanpain, R. deberían ser analizadas desde tal óptica, en cuanto expresa: “To ensure the proper governing of sport, rules need to be established in compliance with the Principle of Subsidiarity. Subsidiarity would allow sports federations and players to make their own rules. They are the ones who are involved in sport, and they should be allowed the responsibility and the autonomy to decide on appropriate rules to govern their discipline. The European Union and national governments should facilitate this process. They could provide a forum for discussion and the exchanging of views between all parties involved, as well as ensure that fundamental rules and rights are respected (i.e., freedom of information, privacy, competition), but it is up to the sports federations, associations, clubs, and players to make their own rules”.

<sup>10</sup> En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

<sup>11</sup> Experiencia de la que nos da cuenta Trabajo, Revista de la OIT, N° 71, abril 2011, pág. 30 y sigs.

En el proceso de referencia, las instituciones involucradas reconocen expresamente la aplicación de los convenios internacionales del Trabajo, también a los deportistas.

Y este reconocimiento merece al menos detenernos un instante, para realizar una breve valoración del mismo.

En efecto, una declaración de este tipo, en el año 2011, sólo se explica por esa especie de faz oscura que rodea al deporte, como si fuera algo propio de cualquier otra naturaleza menos, laboral. Es necesario hacer foco en estas afirmaciones que de tan obvias, resultan casi alarmantes. Nótese, la necesidad de reafirmar la aplicación de los instrumentos mencionados, cosa que se justifica exclusivamente en la vida al margen de la normativa internacional no privada, que se plantea casi de regla en el ámbito deportivo.

De todos modos, esta constatación no puede opacar la importancia de la afirmación en el sentido de admisión obvia -o evidentemente no tanto- de la vocación de aplicación de las normas internacionales del trabajo, también al trabajo deportivo.

### **2.2.3. Tercer hito. Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, 2020**

Ahora bien, y continuando con esta línea temporal, la que aparece sin duda alguna como la primera acción de decidida relevancia, tanto por extensión como por profundidad es el Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, reunión que tuvo lugar en Ginebra entre los días 20 y 22 de enero 2020.

Tanto los documentos preparatorios como los puntos de consenso son una fuente de enorme relevancia y hacen gala de un trabajo puntilloso, profundo, serio y de buena fe<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Puede verse en el siguiente enlace el proyecto de informe que será sometido a aprobación en la 340.a reunión del Consejo de Administración: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_754682.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_754682.pdf).

Puede también encontrarse en el siguiente enlace el documento denominado "El trabajo decente en el mundo del deporte", documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial

Las referencias más relevantes, que pueden señalarse son las que a continuación se consignan y resultan ser los puntos de consenso, de gran actualidad al día de hoy, razón que justifica en estas páginas un mayor detenimiento en relación al resto de los hitos.

En primer lugar, en nuestra opinión parece claro que aún resulta una tarea dificultosa distinguir en el relato, lo que es la actividad deportiva, agonal, que tiene múltiples beneficios tanto para quien la practica como para la sociedad toda, de aquella actividad que presta el deportista profesional y que ejerce como su medio de vida inmerso en una relación de trabajo.

Esta dificultad se percibe claramente, cuando los documentos convocan la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, los valores que brinda el deporte, y su capacidad inspiradora, así como cuando se trata en su faz de herramienta constructora de potencialidades y competencias para cualquier carrera laboral.

En segundo lugar, y también marcando una discrepancia, apuntamos a la convergencia expresada en referencia a que “no existe un único enfoque para todos los deportes”.

Si se piensa que el deporte, en términos de subordinación jurídica, es trabajo, entonces no se justifica que dentro de él y en función de las diferentes disciplinas pueda pensarse en diversos niveles de protección.

El deporte, como actividad laboral, merece la misma protección que todas las demás, admitiendo, en todo caso, aquellas que a sus propias características corresponden. Dicho de otro modo, puede distinguirse –con respeto del piso mínimo de los derechos fundamentales- los términos de la protección de esta actividad, diferente de las demás, como se hace por ejemplo, con la gente de mar o los migrantes, pero, lo que no se comparte es que, las diversas disciplinas tengan diversa protección en función de ello. Vale decir, puede haber tal vez justificación en establecer algunas reglas específicas de aplicación a los deportistas, pero no se visualiza que pueda haberla en función de si son

---

sobre el trabajo decente en el mundo del deporte: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--sector/documents/meetingdocument/wcms\\_728123.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/meetingdocument/wcms_728123.pdf).

Puede verse en este enlace los puntos de consenso: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--sector/documents/meetingdocument/wcms\\_735390.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/meetingdocument/wcms_735390.pdf).

basquetbolistas, beisbolistas, o juegan al fútbol, como parecería surgir de los puntos de consenso.

No obstante estas dos disidencias presentadas, se trata sin duda alguna de un enorme salto de calidad el dado por la Organización Internacional del Trabajo, llevando adelante este esfuerzo de Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, que como se verá más adelante continuó dando frutos a partir de sus puntos de consenso.

En este sentido, se relevan varios aspectos positivos.

En primer lugar, el principio de todo. Esto es, el reconocimiento, de la protección de que son dignos estos trabajadores deportivos, en sintonía al menos, con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y dentro de estos, expresamente se mencionan muchos de los derechos que conforman el haz del diálogo social: derechos colectivos como libertad de asociación, negociación colectiva y libertad sindical, así como la participación en consultas e intercambios con los interlocutores del espacio deportivo.

En segundo lugar, se destaca el punto de acuerdo referido a la protección especial que requieren los niños y jóvenes deportistas en términos de salud física y mental, así como protección contra los abusos, cuestiones especialmente relevante en los casos de menores que se encuentran alejados de sus familias, muchas veces fuera de sus propios países e incluso continentes.

Asimismo, el valor de la educación formal, ciertamente apuntalado por muchas acciones a nivel gubernamental y de los propios estamentos del deporte asociado<sup>13</sup>, es puesto de relevancia en la experiencia en análisis, en dos vertientes. Por un lado, en cuanto a la imprescindible vinculación de los menores con el sistema educativo, y por otra parte, a la hora de que el deportista pueda al final de su carrera -usualmente corta- dedicarse a otras actividades productivas. Este tercer aspecto señalado, marca positivamente entonces ambos extremos de la carrera del deportista: sus inicios y su finalización.

---

<sup>13</sup> En este sentido es interesante la labor que ha desarrollado en nuestro país la Mutual Uruguaya de Futbolistas Profesionales que busca promover a partir de convenios con UTU, Sretaria Nacional del Deporte, e INEFOP, cada uno en el marco de sus competencias, tanto la capacitación profesional para la reinserción luego de la vida deportiva, como la propia culminación de estudios de bachillerato.

El cuarto punto que debe ponerse de relieve es aquél vinculado a la salud, pero no a ésta como función del deporte, sino a la salud del trabajador inmerso en una relación de trabajo deportivo.

Es evidente, que los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales en comparación con otras actividades, son en el deporte, de los más elevados, al punto de que en varios países –como sucede en Uruguay- deben procurarse una atención privada de las contingencias, por verse excluidos de la protección edificada desde la ley, fundamentalmente, a raíz del fuerte impacto económico que conlleva su protección.

También en este aspecto, se destaca la importante preocupación que provoca actualmente las lesiones repetidas en la cabeza, y sus efectos a corto, mediano y largo plazo, sobre todo en determinadas disciplinas como el Boxeo al punto de que inicialmente se conoció como demencia pugilística a la patología denominada encefalopatía traumática crónica<sup>14</sup>.

Resulta también enormemente positiva la referencia del Foro a la salud mental<sup>15</sup>, que en el marco de la actividad del deportista, es habitualmente menos atendida de lo que se necesitaría. En efecto, si bien hay toda una línea de psicología deportiva, esta suele estar más enfocada a la faz competitiva, de logro de resultados y de derribo de vallas que afecten el rendimiento.

Este es un punto de enorme relevancia, ya que ninguna disciplina se encuentra alejada de los desafíos y requerimientos mentales que el deporte de alta competencia impone.

En quinto lugar, es importante resaltar una referencia que aún cuando en una primera mirada pueda verse como tímida, a poco que se reflexione sobre el punto, se comprende a cabalidad lo complejo que ha de haber resultado poder concretar un punto de consenso a tal respecto. Y este asunto es el de la

---

<sup>14</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Encefalopatía\\_traumática\\_crónica](https://es.wikipedia.org/wiki/Encefalopatía_traumática_crónica). Este tema es de gran preocupación mundial, tal como lo atestiguan diversos puntos de mira sobre el asunto. Es de interés en este sentido, ver el filme del año 2015 *Concussion* (titulada: “La verdad oculta” en Hispanoamérica y “La verdad duele” en España), que trata sobre la encefalopatía traumática crónica, y el manejo que se hizo de esta lesión en determinados círculos.

<sup>15</sup> La Mutual Uruguaya de Futbolistas Profesionales, no ha sido ajena a esta preocupación, creando instancias de consulta en favor de sus afiliados.

resolución de los conflictos que tiene al deportista como uno de sus sujetos, y especialmente el lugar en que ellos se resuelven y el derecho aplicable.

Resulta cristalino que el Foro no ha hecho la vista a un lado en este sentido, y así, reconoce la dificultad que plantea “establecer y aplicar mecanismos de recurso y reparación eficaces para abordar quejas del tipo que sean”, ciertamente un buen recurso literario para hablar de jurisdicción y competencia, generalmente relegadas a espacios no estatales de resolución, muchas veces dentro de las propias federaciones o asociaciones que no son otra cosa que instituciones que nuclean a los empleadores. Elemento este enormemente distorsivo si tenemos en cuenta que buena parte de los conflictos responden a temas de cumplimiento y rescisión contractual.

Finalmente, un sexto punto a destacar es el que dice relación con las cuestiones de género, frecuentemente presentes en la faz de discriminación, así como también, con relación a los comportamientos de acoso y violencia en el trabajo deportivo, que si bien no es patrimonio exclusivo de las mujeres encuentra en ellas su víctima frecuente.

El Diálogo otorga un espacio central a estos temas, que en definitiva traducen además uno de los focos de principal atención y combate por parte de la Organización Internacional del Trabajo en nuestros días.

Las conocidas discriminaciones y dificultades con base en el género que se relevan en el mercado de trabajo, se cruzan y potencian negativamente, con una actividad que como la deportiva les ha sido esquiva a las mujeres.

El camino deportivo laboral de la mujer ha sido, valga la referencia una verdadera carrera de obstáculos.

En efecto, incluso desde el modo en que se vinculan deportistas e instituciones cuyos colores defienden, es posible ver las dificultades. En tal sentido si bien naturalmente es posible -aunque no tan frecuente como sería deseable- ver contratos de trabajo deportivo, a tiempo completo, con protección social, en definitiva con igual status jurídico<sup>16</sup> real que los profesionales

---

<sup>16</sup> Status jurídico en cuanto a forma adoptada para contratar servicios profesionales deportivos. Pero es bien claro, que ahí finaliza la posible simetría, en tanto los salarios, condiciones contractuales remuneratorias, patrocinios, o fichajes son sideralmente diferentes entre hombres y mujeres.

hombres, la mayoría de las veces se relevan en relación a la forma de contratación de las mujeres, situaciones que podríamos denominar al menos como heterodoxas<sup>17</sup>.

Como el uso de contratos laborales comunes que ofician de velo para un contrato de trabajo deportivo, inexistente documentalmente<sup>18</sup>, o temporalmente acotado al período que dura el campeonato, muchas veces de pocos meses y que las obliga a -durante el resto del año- conseguirse otra fuente de ingresos, sin perjuicio de seguir entrenando, y preparándose para el siguiente torneo<sup>19</sup>.

Es posible, relevar también contratos profesionales de hecho<sup>20</sup>, sin contraprestación alguna o bajo la forma de pago de viáticos o -en el mejor de los casos- alguna magra prestación en especie<sup>21</sup> y respecto de las cuales además, la rescisión contractual es solamente un aviso de que no serán tenidas en cuenta a futuro<sup>22</sup>. No es otra cosa que trabajo informal.

En definitiva, el reconocimiento de la situación contractual bajo la más absoluta neblina, y por otra parte, una remuneración que dista de ser la de los deportistas varones. Entonces, es un aporte de total justicia, que el Diálogo haya puesto de relieve la pertinencia de la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo 100 y 111.

---

<sup>17</sup> “heterodoxas” utilizado aquí como eufemismo para referirnos a discriminatorios en razón de género, además de ilegales por otros motivos.

<sup>18</sup> Sino que realiza por ejemplo trabajos administrativos. Es frecuente encontrar clubes en los que las deportistas profesionales perciben un salario vinculado documentalmente al desempeño de otras tareas, tareas que en algún caso desempeñan efectivamente y en otros no. O que muchas veces alternan con períodos de desempeño exclusivo de la labor deportiva vinculada a la participación de la institución en diferentes torneos, y una vez finalizada dicha intervención retorna a las laborales ordinarias.

<sup>19</sup> Este es el caso que se registró en Colombia donde el fútbol femenino se ha manejado con contratos cuya vigencia se acota al período del campeonato, relativamente breve. Por ejemplo, La liga, se extendió durante cuatro meses en 2017, tres en 2018 y dos meses y medio en 2019, y con ello, la duración de los respectivos contratos. En 2022 duró 5 meses todos durante la primera mitad del año y en 2023 aunque se anunció el interés en que la actividad deportiva fuera anual, esto no se llegó a cumplir.

<sup>20</sup> Profesional de hecho sostenido en el esfuerzo más personal que institucional. Sostenido en el trabajo diario, entrenamiento, concentraciones, dietas, viajes, etc.

<sup>21</sup> Algunas veces alimentación y vivienda.

<sup>22</sup> Un caso paradigmático ha ganado visibilidad en el fútbol argentino. Se trata de la deportista Macarena Sánchez que ha reclamado tanto a la AFA como a UAI Urquiza en base a la desvinculación que sufrió de esta institución.

Pero además, los documentos en estudio, hacen hincapié en las situaciones de acoso<sup>23</sup> en el deporte, convocando la ineludible aplicación del Convenio 190 y su Recomendación número 206.

Si hay un espacio donde la mujer es víctima de acoso, ese es el deporte.

En efecto, tanto desde las jerarquías institucionales hasta los propios espectadores, pasando por cualquier tipo de sujetos activos de las conductas, las mujeres sufren todo tipo de violencia. Violencia verbal, física, avances sexuales no queridos, burlas y todo ello muchas veces amplificado por las redes sociales o los programas televisivos<sup>24</sup>.

El decisivo enfoque de este tema, tanto en los documentos preparatorios del Foro de diálogo social mundial sobre el trabajo decente en el deporte, como en los puntos de consenso demuestra la enorme potencia de la Organización para traccionar la atención sobre esta cuestión y sus soluciones. Por eso, además, se erige en uno de los puntos de acción a futuro en el marco deportivo.

A partir de este documento del año 2020, se generaron otras acciones que han encontrado en él un punto de anclaje de enorme importancia.

En este sentido, es indispensable destacar acciones conjuntas con otros actores del mundo del deporte, como se hizo brindando apoyo al Acuerdo Laboral Mundial en el fútbol suscrito entre el Foro Mundial de Ligas (WLF) y la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales (FIFPRO) del año 2022<sup>25</sup>, en cuyo marco puede requerirse apoyo técnico a la Organización Internacional del Trabajo.

---

<sup>23</sup> “La toma de conciencia del acoso sexual es relativamente nueva. La mayoría de las víctimas de acoso sexual son mujeres, aunque también han sido revelados casos de acoso de hombres por parte de mujeres y entre personas del mismo sexo”, Bronstein, A. Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos actuales, 2010, pág. 191.

<sup>24</sup> En este sentido simplemente dos ejemplos. Uno, el abuso sexual de que fueron víctimas las mujeres miembro del equipo Afgano de fútbol por parte de hombres de la Federación Nacional de Fútbol, incluido su presidente. Dos, el abuso sexual, ocultado y apañado por la propia Federación de gimnasia de Estados Unidos, del que fueron víctimas decenas de niñas gimnastas –incluida la estrella olímpica Simone Biles–, con devastadoras consecuencias no sólo en las carreras deportivas de quienes denunciaron, sino en las vidas de relación. Puede verse un interesante documental a este respecto, llamado en su versión en español “Atleta A”

<sup>25</sup><https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-celebra-el-primer-acuerdo-mundial-sobre-las-condiciones-de-trabajo-y#:~:text=El%20acuerdo%20%2Den%20ingl%C3%A9s%20%E2%80%9CGlobal,futbolistas%20profesionales%20como%20empleados%20en.>

#### **2.2.4. Cuarto hito. “Deportistas profesionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo”, 2024 y 2025**

En mayo de 2024 se dio a conocer el informe técnico “Deportistas profesionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo”<sup>26</sup> seguido en abril de 2025 por una ficha técnica conexas, donde se desarrolla con una mirada protectora y actual aquellos puntos de consenso que se habían relevado en 2020.

En el mismo, se analizan los riesgos que afrontan en particular los deportistas profesionales en relación a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, no solo a la luz de las normas internacionales del trabajo, sino considerando las buenas prácticas en el sector del deporte dirigidas a abordar estas cuestiones.

De este modo, se produce una suerte de re lectura de aquellos puntos del Foro que, justo es decirlo presentan al día de hoy las dificultades persistentes en el camino de la realización de los derechos fundamentales en el trabajo deportivo.

### **3. Conclusiones**

El nuevo siglo ha traído la necesidad de atención sobre el mundo del deporte en la faz que le es propia a la Organización, es decir, enfocando las relaciones que se crean en su marco de acción.

Naturalmente, la relación de trabajo de deportista e institución que hasta hace poco resultaba totalmente invisibilizada, va descorriendo el velo para posicionarse y requerir protección al igual que todo trabajador en una relación subordinada.

La observación conjunta, la identificación de aspectos clave y los puntos de consenso pintan un panorama enormemente alentador, y así, un siglo XXI con protección para más trabajadores, en un contexto histórico que sin dudas

---

<sup>26</sup><https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/995367593502676#file-0>.

marca que ha llegado la hora del deportista visto como sujeto de protección laboral.

## **Bibliografía**

- BRONSTEIN, A. (2010). *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos actuales*, Plaza y Valdés, Madrid; OIT, Ginebra.
- OIT (2006). *Trabajo. Revista de la OIT*, núm. 56, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2011). *Trabajo. Revista de la OIT*, núm. 71, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo : cuadernos de trabajo del participante*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

---

**EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN  
NICARAGUA: LO QUE LA PUBLICIDAD DE AFILIACIÓN A  
PEDIDOS YA REVELA SOBRE LA RELACIÓN LABORAL**

**WORK THROUGH DIGITAL PLATFORMS IN NICARAGUA:  
WHAT THE PEDIDOS YA MEMBERSHIP ADVERTISING  
REVEALS ABOUT THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

Luis Ernesto ALEMÁN-MADRIGAL

*Facultad de Derecho, Universidad Continental, Huancayo (Perú). Investigador Predoctoral  
Universidad de Salamanca (España). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>.*

[luis\\_e\\_aleman@usal.es](mailto:luis_e_aleman@usal.es)

Fecha de envío: 25/01/2025

Fecha de aceptación: 17/03/2025

---

## EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN NICARAGUA: LO QUE LA PUBLICIDAD DE AFILIACIÓN A PEDIDOS YA REVELA SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

Luis Ernesto ALEMÁN-MADRIGAL

*Universidad de Salamanca (España)*

---

**Resumen:** Este artículo analiza la publicidad de afiliación de Pedidos Ya en Nicaragua para identificar indicios de una relación laboral en el contexto de trabajo en plataformas digitales. A través de un enfoque cualitativo, se examinan elementos como la remuneración, la provisión de herramientas y el uso de la aplicación, evaluando su relación con la autonomía y la subordinación. Aunque la publicidad promueve la flexibilidad, se identifican elementos que sugieren la existencia de una relación dependiente.

**Palabras clave:** Plataformas digitales - Relación laboral - Precariedad laboral - Nicaragua

**Sumario:** 1. Introducción 2. El trabajo en plataformas digitales: una breve descripción 3. Indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas. 4. Antecedente judicial firme sobre la calificación del trabajo en plataformas en Nicaragua. 5. El anuncio de Pedidos Ya: análisis y posibles implicaciones laborales.

**Abstract:** This article analyzes Pedidos Ya's affiliate advertising in Nicaragua to identify signs of an employment relationship in the context of work on digital platforms. Through a qualitative approach, elements such as remuneration, provision of tools and use of the application are examined, assessing their relationship with autonomy and subordination. Although advertising promotes

flexibility, elements that suggest the existence of a dependent relationship are identified.

**Keywords:** Digital platforms - Labor relationship - Labor precariousness - Nicaragua

**Summary:** 1. Introduction 2. Work on digital platforms: a brief description 3. Indications of labor in platform labor. 4. Firm judicial precedent on the qualification of work on platforms in Nicaragua. 5. Pedidos Ya announcement: analysis and possible labor implications.

## 1. Introducción<sup>1</sup>

En los últimos años, la expansión de las plataformas digitales ha transformado de manera significativa el mercado laboral global, reconfigurando las relaciones laborales tradicionales y dando paso a nuevas formas de trabajo, como el que se desarrolla a través de plataformas de reparto a demanda. Este fenómeno ha sido objeto de amplio debate en el ámbito de Derecho del Trabajo, especialmente en lo que respecta a la calificación jurídica de relación entre los prestadores del servicio y las plataformas. En este contexto, la publicidad de afiliación a plataformas como Pedidos Ya en Nicaragua se presente como un supuesto que permite examinar como las plataformas digitales pueden inducir o revelar elementos de una relación laboral.



Fuente: Instagram

La publicidad de afiliación a Pedidos Ya, al promover la posibilidad de unirse a la plataforma como repartidor, plantea interrogantes sobre la naturaleza de la relación que se establecerá en el prestador del servicio y la plataforma. En esta modalidad de contratación, aparentemente flexible y autónoma, podría enmascarar condiciones que, en realidad, son indicativas de una relación laboral dependiente, en la que el repartidor está sujeto a la dirección y control de la empresa, aunque no se reconozca como tal. La presente investigación se propone analizar los elementos contenidos en esta publicidad desde una

<sup>1</sup> Las opiniones vertidas en el presente artículo se realizan a título personal y no comprometen a las instituciones referidas.

perspectiva crítica, con el objetivo de identificar indicios de una relación laboral encubierta y evaluar sus implicaciones en el contexto jurídico nicaragüense.

La relevancia de este análisis radica no solo en su aporte al entendimiento de las dinámicas laborales contemporáneas en Nicaragua, sino también en la necesidad de ajustar el marco normativo y judicial para abordar las particularidades del trabajo digital, brindando seguridad jurídica a las partes. En particular, se busca esclarecer cómo las plataformas de reparto a demanda como Pedidos Ya podrían estar operando en un vacío legal que afecta los derechos laborales de los trabajadores, muchos de los cuales se encuentran en condiciones de precariedad.

El objetivo de este artículo es, en primer lugar, identificar los elementos presentes en la publicidad de Pedidos Ya que sugieren una posible relación laboral. En segundo lugar, se busca contribuir al debate sobre la regulación del trabajo en la economía digital en Nicaragua, proponiendo alternativas normativas que puedan equilibrar las dinámicas de flexibilidad con la protección de los derechos laborales. A través de este análisis, se pretende aportar una reflexión teórica y práctica que enriquezca el debate jurídico sobre el trabajo en plataformas digitales y su calificación en el contexto nicaragüense.

Para el análisis de la publicidad de afiliación de Pedidos Ya en Nicaragua, se adoptó un enfoque cualitativo basado en el análisis de contenido. La selección de la publicidad se realizó atendiendo a su representatividad en la captación de repartidores, considerándose anuncios publicados en redes sociales. Se examinaron elementos como el lenguaje promocional, la estructura del mensaje y la inclusión de referencias a condiciones laborales implícitas o explícitas, permitiendo identificar indicios de laboralidad a partir de la comunicación comercial de las plataformas.

## **2. El trabajo en plataformas digitales: una breve descripción**

La innovación tecnológica actual y la enorme disponibilidad de datos personales y geográficos han favorecido la apertura de nuevos espacios virtuales y nuevos modelos de consumo. En los espacios de la posmodernidad

se producen brevísimas operaciones de intercambio económico o no entre usuarios, orientadas a la prestación de servicios, la producción intelectual, la puesta en común de bienes o contenidos materiales y el intercambio de información posibilitado por las herramientas de la tecnología digital dando forma a lo que se conoce como economía digital<sup>2</sup>. De manera general podemos señalar que, los componentes de la economía digital lo constituyen: la industria de la información y la comunicación, el comercio electrónico, la distribución digital de bienes y servicios y el apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan el internet.

Esta economía se caracteriza por la descentralización de actividades, la prominencia de las plataformas digitales, la relevancia de las redes sociales y la explotación masiva de datos, fundamentando su modelo de negocio en tecnologías digitales. Las implicaciones jurídicas abarcan una variedad de áreas, desde el derecho contractual hasta el derecho de competencia, desde la protección de los consumidores hasta la protección de la vida privada; casi todas las disciplinas jurídicas están llamadas a interpretar y regular las diversas facetas de esta economía en el ámbito jurídico<sup>3</sup>.

Esta economía ha posibilitado la aparición de nuevos modelos de negocios innovadores, que han cambiado las reglas del mercado, siendo de nuestro interés la economía de plataformas, término utilizado para hacer referencia a esa gran variedad de actividades económicas y sociales que son facilitadas por los mecanismos propios de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), las que permiten y auspician el intercambio de bienes y servicios de manera directa entre proveedores y consumidores, de una forma ágil, segura y a bajo costo. El "novedoso" modelo de negocio se basa en el desarrollo de una herramienta informática —plataforma digital— a partir de la cual el usuario o cliente se vincula y conecta, y en definitiva se perfecciona un negocio<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Vid., BIRGILLITO, M. (2016). "Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber". *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, p. 59.

<sup>3</sup> Vid., ALOISI, A. (2016). "Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della *collaborative economy*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, pág 19.

<sup>4</sup> Vid., ROSENBAUM CARLI, F. (2021). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, p. 42.

La expansión de las plataformas, la diversificación en sus actividades y las formas de ofrecer sus servicios<sup>5</sup>, hacen que se encuentren presentes en la gran mayoría de actividades económicas del mundo, por ello, existen múltiples tendencias doctrinarias en la clasificación del servicio prestado. En esta ocasión nos referimos a aquellas plataformas que tienen una esencia lucrativa, específicamente aquellas plataformas de prestación de servicios bajo demanda.

El trabajo bajo demanda se divide en demanda en línea o fuera de línea, en el primero, también conocido como *on-demand on-line*, se facilita la realización de tareas simples y repetitivas (microtareas) que pueden ser realizadas a través de internet por una multitud de trabajadores no cualificados situados en cualquier lugar del mundo, dando lugar al crowdsourcing, lo que constituye una externalización de los servicios para facilitar la contratación de un elevado número de personas en todo el mundo que, a cambio de un bajo precio, estén dispuestas a garantizar la cobertura de la demanda en cada momento puntual en el que se requiera. Es una contratación a demanda, en la que tras la solicitud del servicio, la plataforma asocia el trabajo a potenciales prestadores, acotando la tarea en un periodo de tiempo determinado y asociando una recompensa que dependerá del grado de cumplimiento del trabajo realizado y la satisfacción del cliente<sup>6</sup>.

Por su parte, el trabajo mediante plataformas a demanda y fuera de línea (*on-demand off-line*), se da a través de aplicaciones, refiriéndose específicamente a actividades físicas o servicios que se realizan de manera local. Las actividades típicas realizadas bajo esta modalidad son: transporte, entrega y servicios a domicilio, en los que se utiliza una aplicación para igualar la demanda y la oferta de trabajo, generalmente dentro de un área geográficamente definida, sin que medie comúnmente una relación laboral formal entre el prestador y la plataforma, consecuentemente, no existe protección de derechos laborales, bajo el pretexto de que no existe una empresa

---

<sup>5</sup> Vid., DONINI, A. (2015). "Il lavoro digitale su piattaforma". *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, p. 53.

<sup>6</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A. Y LANZADERA ARENCIBIA, E. (2019). "El trabajo en plataformas digitales, puro...y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral". *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, p. 60.

que emplea trabajadores, sino una mera plataforma que se limita a poner en contacto a demandantes de un servicio y prestadores de ese servicio<sup>7</sup>.

Tomando en consideración que no todas las formas de actuación de las plataformas en los mercados son idénticas, podríamos caracterizar las siguientes notas básicas:

1. La prestación del servicio es despersonalizada, puede cumplirse por cualquier sujeto en virtud de una potencial concurrencia de personas que se ofrecen para realizar la actividad.

2. Se realiza una función de intermediación entre los usuarios y el prestador del servicio, siendo la plataforma la que fija las condiciones de la realización del servicio, incluido el precio.

3. Gestión de la plataforma automatizada a través de algoritmos, el que cumple una triple función: asignación de los encargos a realizar; fijación de la tarifa y evaluación del servicio realizado; y del desempeño realizado dependerá la asignación de nuevos encargos y la permanencia en la plataforma.

4. La plataforma es un ente cerrado y determinado; es necesario formar parte de ellas para poner a disposición los servicios.

5. Evaluación de los usuarios a través de encuestas o cuestionarios en línea, como fórmula de control de calidad del servicio prestado.

6. Pago de los servicios mediante la plataforma.

7. Uso de sistemas de geolocalización para el seguimiento de la prestación del servicio.

8. Elección de franja horaria y libre aceptación o rechazo de pedidos por el prestador del servicio.

9. Suministro de materiales por el prestador (medio de transporte y teléfono móvil).

10. Desarrollo de microtarefas, es decir, prestación de servicios de escasa duración, retribuidas con micropagos, que se ciñen al tiempo de realización que requiera la actividad.

---

<sup>7</sup> Nieto Sáinz, J. (2019). "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT". *Documentación Laboral*, núm. 117, p. 14-15.

11. Utilización de un gran número de prestadores de servicio, mediante un amplio reclutamiento, que permite a la plataforma cubrir la demanda a pesar de la libertad de elección de la franja horaria y de la aceptación o rechazo de encargos.

### **3. Indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas**

Al estudiar el Derecho del Trabajo estamos acostumbrados a trabajar con dos grandes modelos de prestación de servicios: el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo, independiente o por cuenta propia. Tradicionalmente, los problemas de calificación jurídica se han resuelto ubicando la prestación de servicios en una de estas categorías, clasificando el trabajo como autónomo o subordinado, consecuentemente aplicando regímenes jurídicos radicalmente diferentes. En este contexto, una importante preocupación es la contratación de las personas como autónomos, cuando realmente la labor realizada constituye un trabajo por cuenta ajena; una calificación inadecuada, supone un fraude que suele aparejar condiciones precarias de trabajo, transferencias de riesgos y nula protección social.

El trabajo realizado a través de plataformas digitales constituye una realidad universal que ha transformado las dinámicas laborales, adaptándose a los contextos tecnológicos, culturales y legislativos de cada país, diversidad que a la vez genera grandes debates en torno a su naturaleza jurídica. Las posturas varían entre quienes consideran esta prestación de servicios como autónoma, quienes la califican como subordinada, y quienes la sitúan en un punto intermedio, dando lugar a nuevos marcos jurídicos que establecen derechos y obligaciones específicos.

A pesar de la diversidad de criterios doctrinales, judiciales y legislativos existentes, es posible sintetizar algunos elementos comunes en la calificación laboral de la prestación de servicios de reparto a demanda a través de plataformas digitales. A nivel internacional, dicha calificación suele basarse en tres aspectos fundamentales: 1) la aplicación del principio de primacía de la realidad, que permite a las autoridades administrativas y judiciales priorizar los

hechos y las características reales de la relación sobre el *nomen iuris* otorgado por las partes; 2) la identificación de los indicios señalados por la Organización Internacional del Trabajo en su Recomendación 198/2006<sup>8</sup>, la cual contempla elementos como la subordinación, remuneración y ajenidad para calificar una relación como laboral; y 3) la presunción de laboralidad establecida en los marcos jurídicos de algunos países, que facilita dicha calificación en ausencia de prueba en contrario.

Como antecedentes judiciales en lo que se refiere a la calificación del reparto a través de plataformas<sup>9</sup>, tenemos que en Australia el repartidor se considera un empleado y no un contratista al determinarse que Foodora ejercía el control sobre el trabajo, fijando el lugar y las horas, sin que el repartidor pudiera decidir cuándo y dónde trabajar, concluyéndose que el repartidor estaba integrado en el negocio<sup>10</sup>. Misma suerte corrió la empresa en Canadá, donde se concluyó que los repartidores eran más parecidos a empleados que a contratistas independientes debido a la falta de autonomía en la ejecución de sus tareas. Foodora tenía control sobre las condiciones de trabajo, incluyendo el uso excesivo de la aplicación para la gestión de pedidos, reflejándose una subordinación, propia del trabajo asalariado. Se destacó además que, la inversión principal en la operación (la aplicación) era de Foodora, lo que limitaba la independencia de los repartidores<sup>11</sup>.

Previo a la entrada en vigencia de la ley de la materia en Chile<sup>12</sup>, existían dos criterios, por un lado, la confirmación de relación laboral entre los repartidores y Pedidos Ya basándose en los principios de primacía de la realidad y principio pro operario, destacando que el repartidor no tenía capacidad para organizar su actividad, ni autonomía en la prestación del servicio, estando

---

<sup>8</sup> de 15 de junio, sobre la relación de trabajo.

<sup>9</sup> Vid., BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2023). "Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland United Kingdom, United States & Uruguay)". *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de junio.

<sup>10</sup> COMISIÓN DE TRABAJO JUSTO DE AUSTRALIA. (2018). *De 16 de noviembre*.

<sup>11</sup> JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE ONTARIO. (2020). *Caso no. 1346-19-R, de 25 de febrero*.

<sup>12</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2022). *Ley 21.431, de 08 de marzo, Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*.

sometido a las directrices empresariales y al control de ejecución del servicio a través de la plataforma, lo que evidenciaba la dependencia<sup>13</sup>. Por otro lado, se descarta la laboralidad del vínculo entre repartidores y la misma empresa pues los repartidores tenían libertad para escoger sus turnos y horarios, además, no se acreditó control o supervisión directa por parte de la empresa ni sanciones disciplinarias<sup>14</sup>.

El Tribunal Supremo de España determinó la existencia de laboralidad entre repartidores y Glovo al concluir que la plataforma no es una simple intermediaria, sino que controla elementos esenciales del servicio, como la organización y los medios esenciales de la prestación del servicio (plataforma digital)<sup>15</sup>. Se determinó que los repartidores actuaban como falsos autónomos bajo una relación laboral de dependencia al destacarse elementos del trabajo a cuenta ajena como: el uso de herramientas proporcionadas por la empresa, el control mediante geolocalización, la falta de libertad en la elección real de horarios y apropiación de los frutos, evidenciando dependencia y ajenidad.

En Reino Unido —donde existen tres regímenes jurídicos aplicables al concepto de trabajo— se determinó que los repartidores no cumplen con la condición de *workers* pues pueden designar un sustituto prácticamente sin limitaciones, lo que implica la ausencia de subordinación y dependencia. Se destaca a la vez que, los repartidores pueden rechazar asignaciones, no estar disponibles en ciertos momentos y operar en otras plataformas competidoras<sup>16</sup>.

Entre los países que han decidido regular el fenómeno encontramos que España a partir de la denominada Ley Rider<sup>17</sup>, estableció una presunción de laboralidad exclusiva para el trabajo de reparto a demanda fuera de línea, a

---

<sup>13</sup> SALA CUARTA DE LA CORTE DE APELACION DE CONCEPCIÓN .(2021). *Caso ROL 395-2020, de 15 de enero*.

<sup>14</sup> PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO. (2021). *Causa número RIT T-980-2020, de 17 de mayo*.

<sup>15</sup> PLENO DE LA SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO. (2020). Sentencia del de 25 de septiembre, número de resolución 805/2020.

<sup>16</sup> Corte Suprema de Justicia de Reino Unido. (2023). *Asunto Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña v Comité Central de Arbitraje y otros, de 21 de noviembre*. Disponible en <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>.

<sup>17</sup> JEFATURA DEL ESTADO. (2021). Ley 12, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. (BOE, núm. 233, de 29 de septiembre de 2021).

través de la cual se considera que la prestación de servicios estará sujeta al ámbito de aplicación del Estatuto de los trabajadores si se logra acreditar de forma acumulativa, cuatro elementos esenciales: 1) que prestan servicios retribuidos; 2) que dichos servicios se refieren al reparto o distribución de productos de consumo o mercancías; 3) que las plataformas digitales ejercen facultades empresariales de organización, dirección y control, ya sea de manera directa, indirecta o implícita, y 4) que esta gestión empresarial se realice a través de sistemas de gestión algorítmica implementados en una plataforma digital.

A nivel latinoamericano, Chile a través de la Ley 21.431 de 2022 introdujo una regulación específica para los trabajadores de plataformas digitales. La norma establece dos categorías de trabajadores de plataformas digitales, los dependientes e independientes, a los que se les reconoce derechos y obligaciones compartidos, así como algunas diferencias en principio sustanciales, pero que, en análisis exhaustivo tienden a entremezclar. El modelo regulatorio chileno busca diferenciar a los trabajadores independientes de plataformas digitales al limitar el papel de las plataformas a una función meramente coordinadora entre el prestador del servicio y los usuarios finales. Este enfoque que en principio pretende establecer una clara frontera entre la autonomía del trabajador y las responsabilidades de la plataforma, ante la ausencia de directrices precisas sobre el grado de coordinación permitido deja abierta la posibilidad de que estas empresas ejerzan formas indirectas de control, dificultando la delimitación entre trabajo dependiente e independiente<sup>18</sup>.

#### **4. Antecedente judicial firme sobre la calificación del trabajo en plataformas en Nicaragua**

---

<sup>18</sup> Vid., SIERRA HERRERO, A. (2022). "Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.413". En Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo blanch, Valencia, p. 42.

Como se ha reflexionado en otras oportunidades<sup>19</sup>, la economía digital ha comenzado a penetrar en Nicaragua, aunque con menor intensidad y, en general, con un menor alcance comparado con otros países de la región centroamericana. Un caso particularmente relevante fue el de un repartidor que demandó a la plataforma de reparto HUGO pretendiendo el pago de prestaciones laborales como indemnización por tiempo de trabajo, vacaciones y décimo tercer mes. En primera instancia, el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, falló en contra del demandante al calificar la relación como de carácter no laboral. Sin embargo, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA), al revisar el caso, recalificó la relación como de naturaleza laboral<sup>20</sup>.

Al fundamentar su resolución, el Tribunal observó que los representantes de la plataforma, al responder a la demanda, negaron la existencia de tal vínculo, argumentando que la relación entre las partes era de carácter civil, derivada de un contrato de transporte. En apoyo a su postura, la plataforma interpuso una excepción de incompetencia de jurisdicción y consecuentemente de falta de acción, alegando que el caso debía resolverse bajo la normativa civil. Sin embargo, el Tribunal sostiene que, al plantear estas afirmaciones la parte demandada debía asumir la carga de la prueba respecto a la naturaleza civil de la relación. El Tribunal concluye que esta carga probatoria no fue debidamente satisfecha, ya que la evidencia documental proporcionada, en particular el contrato, resultó insuficiente para demostrar la naturaleza civil de la relación alegada.

En el análisis del contrato de servicios de transporte, el Tribunal identificó la existencia de elementos característicos de una relación laboral, como la subordinación y controles de asistencia, los cuales consideró suficientes para establecer la presencia de un vínculo laboral. Para fundamentar esta decisión, se recurrió tanto a la doctrina como a precedentes del derecho comparado,

---

<sup>19</sup> Vid., ALEMÁN-MADRIGAL, L. E. (2024). "Explorando El Trabajo De Reparto En Plataformas Digitales: Perspectivas Desde Nicaragua". *Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*.

<sup>20</sup> TRIBUNAL LABORAL DE APELACIÓN DE NICARAGUA. (2022). Sentencia número 172, de 07 de abril.

especialmente a fallos de Estados Unidos y España. En estos contextos, se observa una tendencia creciente a reconocer que el trabajo en plataformas digitales debe incluirse en el ámbito del derecho laboral, garantizando así a quienes prestan estos servicios el derecho de acceder a los beneficios y protecciones propias de la relación laboral formal.

La calificación judicial de la prestación de servicios a través de plataformas digitales en Nicaragua, pone de manifiesto la necesidad de una revisión crítica y contextualizada de los criterios utilizados por el TNLA para calificar la naturaleza laboral de las relaciones contractuales, pues logramos identificar en su resolución, la ausencia de un análisis profundo que contemple las características particulares de la prestación de servicios a demanda en el contexto socioeconómico nicaragüense<sup>21</sup>. El enfoque de derecho comparado utilizado en la fundamentación de la sentencia, basado en doctrina y jurisprudencia extranjera, evidencia el desafío de adoptar conceptos jurídicos foráneos a realidades locales que presentan diferencias sustanciales. En este sentido, el TNLA debería haber llevado a cabo una labor de contraste más exhaustiva, ponderando los postulados que abogan tanto por la autonomía como por la dependencia en la ejecución del servicio. Solo mediante una interpretación ajustada a las condiciones específicas del mercado laboral nicaragüense será posible ofrecer soluciones justas y equilibradas que garanticen los derechos de los trabajadores sin desatender la naturaleza flexible y dinámica de estas plataformas.

## **5. El anuncio de Pedidos Ya: análisis y posibles implicaciones laborales**

Del anuncio realizado por Pedidos Ya y facilitado al inicio del artículo, se destacan varios elementos claves: la existencia de una contraprestación económica por el servicio realizado; la modalidad de pago establecida; la variabilidad de la retribución económica, condicionada por factores como las

---

<sup>21</sup> Cfr., BÁEZ LAGUNA, É. (2022). "El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua". *Revista De Derecho*, núm. 32, p. 123-124.

horas trabajadas y el número de pedidos realizados; el suministro por parte de la plataforma de elementos de identificación y de una herramienta de trabajo, como la mochila.

En primer lugar, es importante destacar la importancia de evaluar los distintos indicios que sustentan o cuestionan la calificación laboral de las relaciones en plataformas digitales, considerando exclusivamente el marco jurídico laboral vigente en Nicaragua. En el presente análisis, no tomamos en cuenta la aplicación del principio de primacía de realidad, la valoración detallada de la información contenida en la ficha de registro, así como las cláusulas establecidas en el contrato o acuerdo suscrito entre las partes, pues reiteramos que nos delimitamos al análisis de la imagen.

Tradicionalmente, la calificación del trabajo una relación de carácter laboral a cuenta ajena se fundamenta en cinco elementos: 1) *intuitu personae*, que implica que la actividad debe ser ejecutada personalmente por el trabajador, sin posibilidad de ser sustituido por otra persona; 2) el carácter remunerado, es decir, que la labor realizada provea al trabajador de los medios económicos necesarios para su subsistencia; 3) la ajenidad, entendida como la circunstancia en la que los frutos derivados de la actividad son ajenos a la persona que lo realiza, 4) la subordinación, que supone el sometimiento a las órdenes e indicaciones impartidas por quien contrata el servicio; y 5) la voluntariedad, que establece que el trabajo debe llevarse a cabo sin coerción ni imposición.

De los elementos identificados en la imagen, se destacan particularmente aspectos relacionados con la remuneración y la subordinación. Respecto a la remuneración, para calificarla como laboral sería necesario determinar si esta constituye la única fuente de ingresos de la persona repartidora. En caso de tratarse de una actividad puntual, de carácter esporádico o de representar un ingreso mínimo en comparación con otras actividades del repartidor, sería desaconsejable calificarla como laboral.

Asimismo, debe considerarse como un indicador de autonomía, el hecho de que el repartidor no esté limitado a prestar el mismo servicio para otras plataformas. Esta capacidad de operar simultáneamente para diferentes entidades refuerza la idea de una relación independiente, al evidenciar la

ausencia de exclusividad y dependencia hacia un único empleador, sin embargo, esta reflexión debe contextualizarse ante la creciente figura del multiempleo. En el panorama laboral, económico y social actual, resulta cada vez más común que los trabajadores diversifiquen sus fuentes de ingresos para garantizar su subsistencia.

Continuando con el elemento remuneratorio, es importante señalar que, a diferencia de otros países, en Nicaragua únicamente se reconoce una protección legal explícita para las relaciones de trabajo a cuenta ajena. Aunque Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público en su artículo 87 regula específicamente el contrato por servicios generales<sup>22</sup>, esta normativa se limita exclusivamente al ámbito de las contrataciones estatales, por tanto, no existe en el país una regulación específica que contempla el trabajo por cuenta propia, lo que implica que todas aquellas contrataciones que no se consideren laborales se registrarán por la normativa común.

En este contexto, el anuncio de Pedidos Ya que ofrece la posibilidad de ganar hasta C\$12,000 de manera semanal, lo que parece alinearse más con las características del Derecho del Trabajo que con las del derecho común. Esto se fundamenta en que el pago semanal por los servicios prestados remite a la modalidad de pago por unidad de tiempo, reconocida en el artículo 83.a) del Código del Trabajo<sup>23</sup>. Por otro lado, en el derecho común, la contratación de un servicio, suele implicar acuerdos específicos que contemplan pagos al inicio y conclusión del servicio, sujetos al cumplimiento de términos, satisfacción del cliente y posibles penalidades por demoras. En cambio, la noción de continuidad inherente a las ganancias señaladas en el anuncio, junto con la periodicidad semanal en el pago, refuerza su proximidad a una relación laboral, lo que resulta incompatible con las características tradicionales del derecho común.

La remuneración vinculada tanto a las horas trabajadas como a los pedidos realizados plantea diversas interrogantes que, según sus respuestas,

---

<sup>22</sup> ASAMBLEA NACIONAL DE NICARAGUA. (2010). Ley 737, de 10 de noviembre, Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público. (La Gaceta Diario Oficial, núm. 170, de 21 de septiembre de 2023).

<sup>23</sup> ASAMBLEA NACIONAL DE NICARAGUA. (1996). Ley 185, de 05 de septiembre, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial, núm. 205, de 30 de octubre de 1996).

determinarán la posible clasificación laboral de la prestación del repartidor ¿Se remunera por unidad de tiempo, por destajo o por tarea? ¿Es necesario cumplir con un tiempo de conexión para que el algoritmo asigne pedidos? ¿Este tiempo de conexión es crucial para evitar la baja del repartidor? ¿Existe la posibilidad de rechazar pedidos sin que ello tenga consecuencias en la asignación de otros pedidos? ¿Existe libertad en la elección de la franja horaria por el repartidor? ¿Las franjas horarias disponibles para la prestación del servicio están supeditadas a tiempos de conexión? ¿Es obligatorio seguir las instrucciones del GPS al realizar el reparto? ¿Qué impacto tienen las valoraciones de los clientes en la asignación de pedidos? ¿Existen riesgos económicos para el repartidor en caso de demoras o incumplimientos? ¿La plataforma imparte capacitaciones o materiales instructivos que guíen el comportamiento esperado de los repartidores? ¿Pueden los repartidores crear sus propias bases de datos utilizando la información de los clientes? ¿Existe algún tipo de interacción directa entre los usuarios y los repartidores? ¿La plataforma permite el pago de incentivos de parte de los usuarios hacia los repartidores, en función de su satisfacción con el servicio? ¿El pago del reparto se realiza exclusivamente a través de la plataforma, o los repartidores pueden recibir pagos en efectivos? Estas preguntas reflejan la complejidad del escenario planteado en el anuncio, que solo podrá ser esclarecido mediante un análisis más profundo. No obstante, es evidente que las respuestas obtenidas permitirá determinar si existe una relación de subordinación con la plataforma, o por el contrario, si la plataforma actúa simplemente como una intermediaria entre el cliente y el repartidor.

En relación con el uso de elementos distintivos por parte del repartidor, este acto de acuerdo a la Recomendación 198/2006 constituye una forma de integración a la empresa, evidenciando la existencia de subordinación. Para evitar que el uso de estos elementos representativos sea considerado como un factor determinante de la laboralidad, algunos países optan por suscribir un contrato específico de publicidad entre el repartidor y la plataforma. En este acuerdo, se aclara que el uso de los distintivos responde al pago de un honorario determinado por los servicios de publicidad proporcionados, lo cual desvincularía este aspecto de la aplicación del régimen laboral.

En cuanto al suministro de la mochila, que se presenta como un elemento clave en la calificación de la prestación, es relevante señalar que, en la práctica, las plataformas suelen alquilar las mochilas a los repartidores. Este hecho refuerza la noción de autonomía en el servicio, ya que en una relación laboral tradicional, el empleador es quien debe proporcionar las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo. El alquiler de la mochila, junto con la aportación por parte de los repartidores del dispositivo móvil y el medio de transporte, constituye uno de los argumentos principales en los que diversos sectores fundamentan su postura sobre la autonomía de este tipo de servicios. Sin embargo, es importante resaltar que en la mayoría de sentencias a nivel global, se reconoce que la aplicación, proporcionada por la plataforma, constituye la herramienta fundamental de trabajo en este tipo de servicios.

En un análisis ponderado de los indicios brevemente referidos y tomando en consideración el antecedente judicial existente en el país, consideramos que la oferta de Pedidos Ya podría ser interpretada, en un hipotético juicio, como un indicio adicional de que entre el repartidor y la plataforma se establece una relación de trabajo.

## Bibliografía

- NIETO SÁINZ, J. (2019). "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT". *Documentación Laboral*, núm. 117, 23-37.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2021). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra.
- SIERRA HERRERO, A. (2022). "Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.413". En Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo blanch, Valencia.

## Recursos electrónicos

- ALEMÁN-MADRIGAL, L. E. (2024). "Explorando El Trabajo De Reparto En Plataformas Digitales: Perspectivas Desde Nicaragua". *Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*. Disponible en <https://grupo.us.es/iwpr/2024/03/27/explorando-el-trabajo-de-reparto-en-plataformas-digitales-perspectivas-desde-nicaragua/>.
- ALOISI, A. (2016). "Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele". *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 16-56. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6490>.
- BÁEZ LAGUNA, É. (2022). "El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua". *Revista De Derecho*, núm. 32, 106-131. DOI: <https://doi.org/10.5377/derecho.v1i32.14672>.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2023). "Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland United Kingdom, United States & Uruguay)". *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible en

<https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/>.

BIRGILLITO, M. (2016). “Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber”. *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 57-79. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6491>.

DE LAS HERAS GARCÍA, A. y Lanzadera Arencibia, E. (2019). “El trabajo en plataformas digitales, puro...y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 55-84. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1432>.

DONINI, A. (2015). “Il lavoro digitale su piattaforma”. *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, 49-71. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/4932>.

---

## **SOBRE LOS LÍMITES DE LA HUELGA**

## **ABOUT RESTRICTIONS ON STRIKES**

Lorenzo P. GNECCO

*Abogado especializado en Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Docente de grado y de posgrado de distintas universidades e instituciones académicas. Publicista. Ex Presidente de la Asociación Argentina de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.*

[lorenzo.gnecco@mitranicaballero.com](mailto:lorenzo.gnecco@mitranicaballero.com)

Fecha de envío: 27/05/2025

Fecha de aceptación: 23/06/2025

---

## SOBRE LOS LÍMITES DE LA HUELGA

Lorenzo P. GNECCO

*Asociación Argentina de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*

---

**Resumen:** El trabajo que se presenta analiza el marco normativo del derecho de huelga en la Argentina y en el marco de los tratados internacionales de derechos humanos incorporados a la legislación nacional, así como los principios y directrices que derivan de los mismos. Aborda también el tema de los derechos fundamentales absolutos y relativos y los límites a los mismos admitidos por la legislación internacional, como, asimismo, en particular, respecto del derecho de huelga, los intereses comprometidos en el marco del conflicto, y los mecanismos para la armonización y resolución de dicha oposición. También, la categoría de los servicios esenciales como restricción a su ejercicio, la tarea de su definición y criterios de determinación, disparidades y situación actual en la legislación nacional luego de la última reforma normativa en la materia. Finalmente, la evaluación de la posible adecuación constitucional y a los tratados internacionales de la citada reforma.

**Palabras clave:** Huelga - Derechos humanos fundamentales - Instrumentos nacionales e internacionales - Limitaciones

**Sumario:** 1. La posición jurídica de la huelga en el derecho argentino. 2. ¿Derechos fundamentales absolutos? 3. Tipos de limitaciones. 4. Los “límites de los límites”. 5. Restricciones al derecho de huelga. 6. Los intereses comprometidos. 7. La relación entre los intereses. 8. Algunas limitaciones al derecho de huelga. 8.1. Servicios esenciales. 8.2. Derechos prioritarios o vitales. 8.3. La tarea de definición. 8.4. Situaciones de crisis nacional aguda. 8.5. Restricciones normativas establecidas por la reforma.

**Abstract:** This document analyzes the regulatory framework for the right to strike in Argentina and within the framework of international human rights treaties incorporated into national legislation, as well as the principles and guidelines derived from them. It also addresses the issue of absolute and relative fundamental rights and the limits to them recognized by international law, as well as, in particular, with respect to the right to strike, the interests involved in the conflict, and the mechanisms for harmonizing and resolving such conflict. Also, the category of essential services as a restriction on their exercise, its definition and criteria for determination, disparities, and the current status of national legislation following the latest regulatory reform on the matter. Finally, the evaluation of the possible constitutional and international treaty compliance of the aforementioned reform.

**Keywords:** Strike - Fundamental human rights - National and International instruments - Limitations

**Summary:** 1. The legal status of the strike in Argentine law. 2. Absolute fundamental rights? 3. Types of limitations. 4. The "limits of limits." 5. Restrictions on the right to strike. 6. The interests involved. 7. The relationship between interests. 8. Some limitations on the right to strike. 8.1. Essential services. 8.2. Priority or vital rights. 8.3. The task of definition. 8.4. Situations of acute national crisis. 8.5. Regulatory restrictions established by the reform.

## 1. La posición jurídica de la huelga en el derecho argentino

En el presente trabajo nos propondríamos hacer algunas breves y modestas consideraciones acerca de los límites o restricciones que, luego de la última reforma operada por medio de decretos de necesidad y urgencia, ciñen el ejercicio del derecho de huelga en la legislación argentina, así como reflexionar sobre la posible adecuación constitucional de los mismos.

De las múltiples caracterizaciones que han sido realizadas por la doctrina nacional y comparada en relación a la huelga en su expresión fáctica<sup>1</sup>, algunas han formulado una concepción amplia de su fisonomía actual, tal como la esbozada por SALA FRANCO y ALBIOL MONTESINOS al considerarle como *todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción*<sup>2</sup>, conceptualización donde la cesación de tareas con abandono del centro de labor, propio de la modalidad paradigmática de la misma, no excluiría otras formas de manifestación<sup>3</sup>. En esa misma línea se inscribiría la caracterización de ERMIDA URIARTE al considerarle comprensiva de toda *omisión, reducción o alteración*

---

<sup>1</sup> Para citar, entre miríades, y a mera ejemplificación, GALANTINO, Luisa, *Diritto sindacale*, 10<sup>a</sup> ed., Torino, 2000, p. 185; GIUGNI, Gino, *Derecho sindical*, trad. esp., 1983 p. 220 y ss.; SANTORO PASSARELLI, Francesco, *Nociones de Derecho del Trabajo*, trad. de la 14<sup>a</sup>. ed. italiana, Madrid, 1963, p. 48; NICOLINI, G., *Sciopero per fini contrattuali*, p. 46; HUECK, Alfred – NIPPERDEY, Hans C., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1964, p. 425; KAHN-FREUND, Otto, *Trabajo y derecho*, 3<sup>a</sup>. ed. inglesa, trad. esp., Madrid, 1987, p. 385/386; PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago, *El derecho de la huelga*, Montevideo, 1<sup>a</sup>. ed., FCU, 1993, p. 19; MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 11<sup>a</sup>. ed., Madrid, p. 672 y ss, OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 6<sup>a</sup>. ed., Madrid, p. 422; GARCÍA MURCIA, Joaquín, en VALVERDE-RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ y GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 2<sup>a</sup>. ed., p. 300 y ss; SUSSEKIND, Arnaldo, *La huelga en el derecho brasileiro*, en Instituto de Derecho del Trabajo Facultad de Derecho de la Univ. del Litoral, t. II, p. 145/147; VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *El sindicato en el derecho argentino*, Bs. As., 1981, p. 267; LÓPEZ, Justo, *La huelga como acto jurídico colectivo*, LT, XX -A, 1972, p. 25; KATZ, Ernesto, *La estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo*, Bs. As., 1957, p. 299; ACKERMAN, Mario, *Reglamentación del derecho de huelga*, DT 1990-A, 810 y ss; *id*, *La huelga en Argentina*, en Grupo de los Nueve, *La huelga en Iberoamérica*, México, 1996, p. 10; GOLDÍN, Adrián, *Aspectos jurídicos de la huelga en la República Argentina*, TySS 1983, p. 1037; ÁLVAREZ, Eduardo en SIMÓN, J. (dir), *Tratado de Derecho colectivo del Trabajo*, 1<sup>a</sup>. ed, t. II, p. 438 y ss; GARCÍA, Héctor, en SIMÓN, J. (dir), op. cit., T. II p. 481 y ss; IZQUIERDO, Roberto, *Medidas de acción directa*, en RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (dir), *Derecho del trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*, Bs. As., 2010, t. 3, p. 236. Es suficientemente sabido, por lo demás, que en la generalidad de los sistemas jurídicos la huelga no suele ser definida por la ley.

<sup>2</sup> SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho sindical*, 5<sup>a</sup>. ed., Valencia, 1998, p. 376.

<sup>3</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga en los servicios esenciales*, p. 8.

*colectiva del trabajo* con una finalidad de reclamo o protesta<sup>4</sup>, y demás otros autores que le describen igualmente en una forma amplia<sup>5</sup>. La Corte Suprema de Justicia argentina hubo igualmente de reconocer un sentido amplio a la misma al aludir a las huelgas y *las medidas de acción directa asimiladas a ella*, considerando comprendidas allí tanto a las medidas que implican la abstención de la prestación laboral como también el retaceo de la misma<sup>6</sup>, y lo propio se apreciaría en los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, aludiendo no sólo a la interrupción temporal del trabajo, sino también a la disminución voluntaria del mismo<sup>7</sup> y demás otras modalidades<sup>8</sup>.

En cuanto tal, el derecho a su ejercitación configura en el ordenamiento argentino un *derecho humano fundamental* comprendido dentro de la libertad de sindicación y que, producto de la enmienda de 1957, se encuentra desde entonces amparado por la Constitución Nacional en favor de los gremios (art. 14 *bis*)<sup>9</sup>, como igualmente por plurales tratados internacionales que también lo contemplan y fueran incorporados con jerarquía constitucional, y otros con rango supralegal, por virtud de la reforma de 1994 que -entre otros- instituyera el art. 75 inciso 22 de la Ley Fundamental. Y ello, con el realce, a su vez, de la manda *cualitativa* establecida por la Constitución dirigida al legislador nacional en el inciso 23 de igual disposición, de establecer normas y medidas de acción positiva que *garanticen el pleno goce y ejercicio* de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

En ese sentido, entre los instrumentos internacionales integrados al ordenamiento patrio argentino relativos al referido derecho y que importan

---

<sup>4</sup> ERMIDA URIARTE, Óscar, *La flexibilización de la huelga*, FCU, Montevideo, 1999, p. 47. Igualmente, *Apuntes sobre la huelga*, 2ª. ed, FCU, Colección JVS, N° 22, Montevideo, 1996 p. 10/11.

<sup>5</sup> Entre otros, LÓPEZ, Guillermo, *La huelga y sus efectos sobre el contrato de trabajo*, DT 1980-A-539.

<sup>6</sup> CSJN, 7/06/2016, *Orellano, Francisco c/ Correo Oficial de la República Argentina*, considerando 7°.

<sup>7</sup> OIT, *La libertad sindical*, 6ª. ed., 2018, p. 150.

<sup>8</sup> Mencionando como modalidades de la misma, la paralización intempestiva, el trabajo a reglamento, la huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, etc (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 545; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1143; y 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1370.)

<sup>9</sup> "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga".

sendos compromisos de protección del mismo por parte del Estado, se encuentran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>10</sup>, cuyo comité -considerado intérprete autorizado del mismo en el plano internacional, según la Corte nacional argentina<sup>11</sup>- estimó al derecho de huelga encuadrado dentro de los derechos sindicales. También se halla en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en cuanto establece<sup>12</sup> el compromiso de los Estados de adoptar providencias para el logro progresivo de la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas y sociales contenidas en la Carta de la OEA, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, la cual prescribe que los empleadores y trabajadores tienen derecho a asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de huelga y de negociación colectiva. También se considera comprendido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que consagra el derecho de toda persona de asociarse libremente y de fundar sindicatos y afiliarse a los mismos para la protección de sus intereses<sup>13</sup>. En cuanto a los instrumentos de la OIT, el citado derecho no figura expresamente en la Constitución de la misma, ni en la Declaración de Filadelfia, y tampoco en el Convenio N° 87 de 1948 -ratificado por Argentina y considerado de jerarquía constitucional por la Corte nacional-, ni en el N° 98. No obstante, el primero de dichos convenios consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción<sup>14</sup>, siendo el objeto de dichas organizaciones el de fomentar y defender los intereses de los trabajadores y empleadores<sup>15</sup>, habiéndose considerado allí naturalmente comprendido el derecho de huelga. A su respecto, el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT ha estimado que el citado derecho se encuentra admitido como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones sobre la base del derecho reconocido a las mismas de organizar sus actividades y a formular su programa de acción con el

---

<sup>10</sup> Art. 8° inc. d.

<sup>11</sup> En el precedente *Orellano* ya citado, Fallos 335:452, entre otros.

<sup>12</sup> En su art. 26.

<sup>13</sup> Art. 22, punto 1°.

<sup>14</sup> Art. 3.

<sup>15</sup> Art. 10.

objeto de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros (arts. 3.8 y 10, del Convenio 87)<sup>16</sup>. Dicha consideración viene de hace bastante tiempo. En efecto, el Comité destacó en 1952 que el derecho de huelga configura uno de los elementos esenciales del derecho sindical<sup>17</sup>, y por su parte, el Comité de Expertos (CEACR) de igual organismo, desde 1959 hubo también de considerar, en el marco del Convenio N° 87, al derecho de huelga dentro de las acciones de los sindicatos destinadas a fomentar y defender los intereses de sus miembros y del derecho de los sindicatos de organizar sus actividades<sup>18</sup>. Las opiniones de ambos órganos, cabe recordar, han sido materia de seguimiento por la Corte IDH<sup>19</sup> como igualmente en el ámbito de nuestro país por la Corte Suprema nacional<sup>20</sup>. En similar línea, la CIDH ha considerado al mismo un derecho fundamental que, junto con el de negociación colectiva y de reunión, formarían el núcleo básico para proteger y promover el derecho *a/* trabajo y a sus condiciones justas y satisfactorias<sup>21</sup>. También figura, a su vez, de manera *indirecta* en otros instrumentos, como el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (N° 105) de 1957<sup>22</sup> y en la Recomendación sobre la Conciliación y Arbitraje voluntarios de 1952 (N° 92). De otro lado, se ha considerado que dicho derecho sería parte, asimismo, del *derecho internacional consuetudinario* en razón de haber sido consagrado en numerosos instrumentos regionales o internacionales<sup>23</sup>.

---

<sup>16</sup> OIT, *La libertad sindical*, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 6ª ed., 2018, p. 145, ptos. 751 y 752. *Recopilación* de 2006, párrafo 520; *id.* párr. 521; 346° informe caso nro. 2528, párr. 1446; 353° informe, caso nro. 2552, párr. 419; 351° informe, caso nro. 2566, párr. 980; 353° informe, caso nro. 2589, párr. 126; 355° informe, caso nro. 2602, párr. 662; 356° informe, caso nro. 2696, párr. 306; 358° informe, caso 2737 párr. 636; 360° informe, caso nro. 2803, párr. 340; 362 informe, caso nro 2741, párr. 767, entre muchos; *id.* *Libertad sindical*, 4ª ed., 1996, p. 111 y ss.

<sup>17</sup> Segundo informe, 1952, caso núm. 28 (Jamaica), párr. 68.

<sup>18</sup> Estudio general, 1959, párr. 68.

<sup>19</sup> Como fuera en el caso *Huilca Tecse*, y en *Baena c/ Panamá*,

<sup>20</sup> Entre otros, en los precedentes *Orellano* y *ATE* (II).

<sup>21</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Compendio sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales*, Relatoría especial, OEA, 2021, p. 168.

<sup>22</sup> En su art. 1 apartado d.y

<sup>23</sup> SUPLOT, Alain, *El debate sobre el derecho de huelga en OIT: No violencia y justicia social*, Rev RC D 22/2024.

Tanto el PIDESC<sup>24</sup>, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>25</sup>, consagran, a su vez, las llamadas *cláusulas de salvaguarda* en relación al citado Convenio 87 prescribiendo al efecto que ninguna disposición de lo dispuesto en aquellos instrumentos autoriza a los Estados Parte de dicho Convenio a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en el mismo, ni aplicar la ley de manera que pueda menoscabar dichas garantías.

Por su parte, el Protocolo de San Salvador, de jerarquía *supralegal* en el país, incluye también al derecho de huelga entre los derechos sindicales<sup>26</sup>, además del derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse a los mismos para los protección y promoción de sus intereses. También se refiere al mismo la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales<sup>27</sup>. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos -cuya jurisprudencia, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema argentina *debe servir de guía* en nuestro ordenamiento para la interpretación de los preceptos de la Convención Americana<sup>28</sup>- en su Opinión Consultiva 27/2021 estimó como derechos humanos fundamentales a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, en relación de interdependencia e indivisibilidad y protegidos en el marco del sistema interamericano, lo que implica la obligación de los Estados de garantizar el acceso a los mismos, incluyendo el establecimiento de mecanismos judiciales efectivos contra las violaciones a los referidos derechos.

Las normas contenidas en los referidos instrumentos internacionales de derechos humanos, de jerarquía constitucional, resultan vinculantes en Argentina e importan limitaciones a las potestades legislativas y de los demás poderes del Estado. Las normas internacionales constituyen en nuestro país fuente autónoma del Derecho interno, junto con la Constitución y las leyes de la Nación, conforme resulta del cuadro establecido por el art. 31 de la Constitución Nacional y de la costumbre internacional y los principios generales del Derecho,

---

<sup>24</sup> Art. 8 punto 3.

<sup>25</sup> Art. 22, punto 3

<sup>26</sup> Art. 8. Inc. b.

<sup>27</sup> En su art. 27.

<sup>28</sup> CSJN, caso *Giroldi*, sent. del 7/04/95. De igual manera en Fallos 315:492; 326:2805, entre muchos.

según se deriva del art. 118 de la Ley Fundamental que dispone la directa aplicación del *derecho de gentes*, de modo que las normas del Derecho internacional (integrado no sólo por los tratados, sino también por las normas consuetudinarias y los principios generales del Derecho) integran también el ordenamiento jurídico interno.

Constituye, además, un principio suficientemente entendido en la doctrina y jurisprudencia internacionales, y de aplicación también en el ordenamiento argentino, que las obligaciones para los Estados Parte que se derivan de los tratados multilaterales sobre derechos humanos no se agotan en el deber de no violar los derechos y libertades allí proclamados, un *deber de respeto* hacia los mismos, sino que comprenden también la obligación, a su vez, de garantizar su libre y pleno ejercicio, ello es, un *deber de garantía*, según surgiría del art. 1.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos, y que hubo de ser memorado por la Corte IDH en el caso *Velásquez Rodríguez*<sup>29</sup>, en *Godínez Cruz*<sup>30</sup> y otros más.

## 2. ¿Derechos fundamentales absolutos?

Una parte de la doctrina ha considerado que ciertos derechos serían *absolutos* en sentido estricto, lo cual significaría que tales derechos no podrían estar sujetos ni a limitaciones ni al análisis de proporcionalidad o la ponderación. Según una difundida opinión, ejemplos paradigmáticos de derechos absolutos incluirían la prohibición de la tortura, la prohibición de tratos o penas inhumanas o degradantes, la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, y la dignidad humana<sup>31</sup>, concepción que aparecería expresada también en pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>32</sup> y que se vislumbraría en parte

---

<sup>29</sup> Sent. del 27/07/1988

<sup>30</sup> Sent. del 20/01/1989.

<sup>31</sup> Presentes en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y la Ley Fundamental alemana según apunta BOROWSKI (*Derechos absolutos y proporcionalidad*, Rev. Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia, N° 48, ene/abril 2021, p. 300 y ss), además de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes y otros instrumentos internacionales.

<sup>32</sup> En los casos *Chahal vs. The United Kingdom* (15/11/1996.Appl. n° 22414/93) y *Gafgen vs. Germany*, (1/06/2010, Appl. N° 22978/05, par. 107).

recogida también en el ámbito doctrinal del Derecho latinoamericano<sup>33</sup>, aun con caracterizaciones o alcances no del todo coincidentes<sup>34</sup>.

Conforme dicha línea argumental, las restricciones externas a los referidos derechos no serían justificadas, y toda interferencia a su respecto configuraría una violación<sup>35</sup> y, por tanto, la exigencia de proporcionalidad no operaría en esos casos<sup>36</sup>.

Según refieren los autores<sup>37</sup>, la referida concepción habría sido recibida, entre otros, por el Derecho alemán y también en algunas decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, tales como en el caso *Chahal*<sup>38</sup> y en el caso *Gafgen*<sup>39</sup>, donde el Tribunal habría reforzado el argumento de que la “naturaleza absoluta” de determinados derechos no admite excepción o factor justificante alguno ni ponderación de intereses.

Otro sector de la doctrina no compartiría, empero, tales apreciaciones. Señalan quienes sostienen dicha concepción<sup>40</sup>, que si bien en el Derecho Constitucional alemán la Ley Fundamental de Bonn habría reconocido los derechos fundamentales de dos modos distintos, considerando por un lado, derechos que se encuentran “*sometidos a una reserva específica*” de limitación por el legislador, y del otro, derechos reconocidos “*sin reserva*” (como la libertad religiosa o las libertades de creación y expresión artísticas, así como de investigación y cátedra), y aún admitiendo dichos pensadores que esta última categoría ofrecería, ciertamente, el interrogante de si la caracterización

---

<sup>33</sup> Tipificación postulada en el Derecho mexicano en relación a la prohibición de la esclavitud y el derecho a no sufrir tratos crueles, inhumanos o degradantes (CADENA ALCALÁ, Jesús Ángel, *Los derechos absolutos y su calidad imponderable en el sistema jurídico mexicano*, p. 5).

<sup>34</sup> En Argentina, algunos autores han considerado que, si bien como regla no existirían derechos absolutos, harían excepción de esa regla la libertad de conciencia y de pensamiento (CORNAGLIA, Ricardo J., *Derecho colectivo del trabajo. Derecho de huelga*, Bs As., 2006, p. 204; id. MANSUETI, Hugo R., *Huelga en los servicios esenciales en la Argentina*, Microjuris, MJ.DOC-4657-AR | MJD4657).

<sup>35</sup> HARRIS, DAVID *et al*, *Law of the Erupean Convention on Human Rights*, 2<sup>nd</sup>. ed., 2009, p. 69/70

<sup>36</sup> WHITE, ROBÍN, OVEY, CLARE, *The European Convention on Human Rights*, 5<sup>th</sup> ed., 2010, p. 167/168.

<sup>37</sup> Entre otros, BOROWSKI, Martin, *Derechos absolutos y proporcionalidad*, Rev. Derecho del Estado, n° 48, Bogotá, Enero/Abril. 2021, p. 302.

<sup>38</sup> TEDH, *Chahal vs. The United Kingdom*, sent. del 15/11/1996, Appl. N° 22414/93 (1997), EHRR 413, cit. por BOROWSKI.

<sup>39</sup> TEDH, *Gafgen vs. Germany*, sent. del 1/06/2010, Appl. N° 22978/05, párr.107.

<sup>40</sup> Véase al efecto, entre otros, CIANCIARDO, Juan, *Los límites de los derechos constitucionales*, Rev. Dikaion- Revista de Fundamentación jurídica, Bogotá, 2001, p. 54.

constitucional no significaría que serían “ilimitables”, consideran, no obstante, que el Tribunal Constitucional Federal del país habría afirmado que la respuesta a dicha pregunta resultaría negativa. Aluden, al efecto, a la existencia de límites *inmanentes*, los cuales se derivarían de la *necesidad de articular los derechos fundamentales* “sin reserva” con otros derechos fundamentales y con bienes públicos, y que pueden ser explicitados por el legislador aún en ausencia de habilitación constitucional expresa<sup>41</sup>. El fundamento de la existencia de dicha clase de límites radicaría, según refieren, en el principio de *unidad* de la Constitución<sup>42</sup>.

Según algunos<sup>43</sup>, cuando se afirma que los derechos humanos son absolutos, lo que se pretendería subrayar, en rigor, es la idea que constituyen una exigencia moral particularmente fuerte. En concreto, los derechos humanos serían “enunciados morales incomparables con todos aquellos otros enunciados morales que se atribuyen derechos; es decir, que no pueden ser puestos en una balanza para ser contrapesados, y eventualmente desplazados, por consideraciones que no incorporen derechos, aunque sean considerados morales”. Así, “los enunciados morales que describen y atribuyen derechos son requerimientos más fuertes que los demás enunciados morales y que, por tanto, en caso de conflicto, los desplazan necesariamente”. De acuerdo con dicho análisis, que los derechos humanos sean concebidos como los requerimientos morales más fuertes que se dan en el discurso moral no significa que no puedan ser nunca desplazados: pueden serlo por requerimientos morales equivalentes en conflicto con ellos, es decir por otros derechos humanos. “Sólo cuando nos encontramos frente a un conflicto de derechos humanos -señala el autor- cabe pensar en el desplazamiento justificado de uno de ellos en favor del otro”. En suma, señalan, “se dice que los derechos humanos son absolutos porque en

---

<sup>41</sup> GAVARA DE CARA, Juan Carlos, *Derechos fundamentales y desarrollo legislativo. La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales en la Ley Fundamental de Bonn*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1994, p. 160

<sup>42</sup> CIANCIARDO, Juan C., *Los límites de los derechos constitucionales*, cit.

<sup>43</sup> LAPORTA Francisco, *Sobre el concepto de derechos humanos*, Doxa, Cuadernos de filosofía del Derecho, núm. 4, 1987, p. 36/42. Véase, asimismo, RÓDENAS, Ángeles, *¿Son absolutos los derechos humanos? El desafío de los principios institucionales*, Doxa. Cuadernos de filosofía del Derecho, Edición especial: Homenaje a Francisco Laporta y Liborio L. Hierro, núm. extra-39 (oct. 2017) p. 211 y ss.

caso de conflicto con demandas morales colectivas o con demandas individuales no constitutivas de derechos, logran imponerse a ambas, desplazándolas”<sup>44</sup>.

Otros autores sostienen que los derechos fundamentales están sujetos a límites, explícitos o no, restricciones debidas a exigencias propias de la vida en sociedad<sup>45</sup>, y más enfáticamente, otros refieren que dichos derechos constituyen “*atributos que jamás tienen alcance absoluto*”<sup>46</sup>. No serían absolutos en el sentido de ilimitados<sup>47</sup>, pues la vida en sociedad exige que el ordenamiento consagre limitaciones a su ejercicio en aras del bien común, y hay quienes se preguntan, por su lado, si los derechos humanos serían realmente absolutos<sup>48</sup>.

BOROWSKI plantea también sus dudas respecto de la afirmación de que algunos de los derechos fundamentales son absolutos, y, por tanto, que no serían susceptibles de ser sometidos al *análisis de proporcionalidad*. Estima que el aparente “carácter absoluto” de dichos derechos puede -y debe- conciliarse con la doctrina de la proporcionalidad, ello es, reconstruirse en términos de la *ponderación*, la cual, a su vez, se basa en los postulados de la doctrina de la *proporcionalidad*<sup>49</sup>. Esta última, cabe recordar, ha sido comúnmente empleada como un criterio sustantivo para una interferencia o limitación en un derecho fundamental. Para el caso que la limitación o restricción proviniera de una autoridad pública, cabría entonces inquirirse si la interferencia o limitación se encuentra *justificada*, tanto según criterios *formales* (forma adoptada de la restricción, vgr. una limitación establecida por una ley -cláusulas previstas por la misma-)<sup>50</sup>, como también *sustantivos* para tal fin (posible excesividad de la interferencia -desproporcionalidad-) como lo serían las limitaciones “necesarias en una sociedad democrática”<sup>51</sup>.

---

<sup>44</sup> LAPORTA, F., cit., p. 42.

<sup>45</sup> TÓRTORA ARAVENA, Hugo, *Las limitaciones a los derechos fundamentales*, en Estudios constitucionales, vol. 8, n° 2, p. 167 y ss, Santiago de Chile, 2010.

<sup>46</sup> CEA EGAÑA, José Luis, *Derecho Constitucional Chileno*, 2002, t. II, p. 58.

<sup>47</sup> TÓRTORA ARAVENA, *Las limitaciones*, en cita a Jaime GUZMÁN.

<sup>48</sup> RÓDENAS, Ángeles, *¿Son absolutos los derechos humanos? El desafío de los principios institucionales*, cit.

<sup>49</sup> BOROWSKI, Martin, cit., p. 298.

<sup>50</sup> Tal como en relación al derecho de huelga prescribe el art. 8°, inciso 1°, pto. d), del PIDESC.

<sup>51</sup> “Necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público para la protección de los derechos y libertades ajenos”, conforme señala, vgr., el art. 8 inciso 1°, pto. a), del PIDESC.

La proporcionalidad, en un sentido amplio, refiere BOROWSKI<sup>52</sup> siguiendo a Robert ALEXY<sup>53</sup> y otros autores<sup>54</sup>, comprendería tres criterios. El criterio de *idoneidad*, que exige que el Estado persiga un fin legítimo y que los medios sean adecuados para alcanzar, o al menos, promover, el citado fin. El criterio de *necesidad*, el cual requiere que los medios importen el menor efecto restrictivo posible. Ello significa que no existan otros medios alternativos que restrinjan en una menor medida los derechos individuales, pero que, a la vez, promuevan el fin al menos tan bien como los medios adoptados por el Estado. Por último, el criterio de *proporcionalidad en sentido estricto*, el cual exige que la interferencia o limitación en los derechos individuales y la promoción del fin legítimo de la autoridad pública se encuentren en una relación de ponderación. En dicho caso, si la interferencia o restricción excede la importancia de promover el citado fin perseguido por la autoridad pública, la restricción se considera desproporcionada. Dichos mismos criterios, cabe destacar, han sido empleados en diversas ocasiones por la Corte Suprema argentina al realizar el análisis de constitucionalidad de leyes reglamentarias de derechos fundamentales.

La citada exigencia de proporcionalidad fluiría, por lo demás, de los propios cuerpos constitucionales. La unidad de la Ley Fundamental, refiere AGUIAR DE LUQUE<sup>55</sup>, conduciría de modo inexcusable a la necesidad de armonizar los diversos enunciados constitucionales y, consiguientemente, a modular el derecho sacrificado con el bien o valor en función del cual se limita; puesto en otros términos, la limitación de un derecho fundamental no debería ser solamente *justificada*, sino, además, *proporcionada* a la finalidad objetivamente perseguida por la norma limitadora.

Parecería resultar predominante la concepción de que los derechos fundamentales se encontrarían sometidos a determinados límites, aunque sólo fuera por su necesidad de articulación con los derechos de los demás<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> BOROWSKI, Martin, cit. p. 299 y ss.

<sup>53</sup> ALEXY, Robert, *A theory of Constitutional Rights*, 2002, p.66/69.

<sup>54</sup> BEATTY, David M., *The Ultimate Rule of Law*, 2004: STONE SWEET, Alec -MATHEWS, Jud, *Proportionality, Balancing and Global Constitutionalism*, Columbia Journal of Transnational Law 47, 2008/2009, 72, p. 112/160.

<sup>55</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, *Los límites de los derechos fundamentales*, Rev. del Centro de Estudios Constitucionales, N° 14, 1993, p. 30.

<sup>56</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, *Los límites de los derechos fundamentales*, p. 12.

Igualmente, no parecería tampoco resultar mayormente opinable la posibilidad de que la propia norma constitucional que consagra derechos fundamentales pudiera, en determinadas circunstancias, establecer límites a los que éstos se hallen sometidos, sea con carácter general, sea algún derecho en particular. La propia unidad interpretativa de la Constitución parecería justificar tal apreciación<sup>57</sup>.

Por ese lado, incumbe memorar que los principales textos internacionales que contienen declaraciones de derechos, también contemplan la posibilidad de que los derechos humanos puedan hallarse sometidos a ciertos límites<sup>58</sup>. En ese sentido, el artículo 29.2 de la Declaración de la ONU prescribe que «en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley, con el único fin de asegurar el reconocimiento y respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática». En un camino similar, el Convenio de Roma de 1950<sup>59</sup> recoge la idea de que los derechos fundamentales son susceptibles de limitación, primero sometiendo a limitaciones algunos derechos, y luego fijando criterios generales, tales como que «Las restricciones que se impongan a los citados derechos y libertades no podrán ser aplicadas más que con la finalidad para la cual han sido previstas» (art. 18).

También la ONU ha señalado que los derechos humanos no serían absolutos y, por lo tanto, estarían sujetos a ciertas restricciones, como por ejemplo mediante reservas, derogaciones y limitaciones<sup>60</sup>, y muchas de las obligaciones de respetar los derechos humanos estarían sometidas a las denominadas *cláusulas de limitación*. En dicho cuadro, toda injerencia, restricción o sanción deberían aplicarse de conformidad con las leyes nacionales y deberían ser necesarias para alcanzar los objetivos respectivos y los intereses nacionales en una sociedad democrática. En cualquier caso, los Estados

---

<sup>57</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, op. cit., p. 13

<sup>58</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, op. cit., p. 12.

<sup>59</sup> Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Humanas Fundamentales, y sus modificatorios y complementarios.

<sup>60</sup> ONU, *Manual para Parlamentarios* N° 26, Unión Interparlamentaria, 2016, p. 51 y ss.

deberían demostrar la necesidad de aplicar dichas limitaciones y adoptar sólo aquellas medidas que sean *proporcionales* al logro de los objetivos legítimos<sup>61</sup>. Así, la tarea de los órganos internacionales de derechos humanos consistiría en evaluar, caso por caso, si una forma particular de injerencia sirve a un *propósito legítimo*, si está basada en una legislación nacional válida y previsible, y si es *proporcional respecto al objetivo legítimo*<sup>62</sup>.

Se trataría, en definitiva, de una factibilidad sujeta a la exigencia de razonabilidad. En esa línea, la interpretación realizada por el Tribunal Europeo<sup>63</sup> en relación a algunos convenios de derechos humanos<sup>64</sup> ha considerado que, por un lado, los gobiernos tendrían un margen relativamente amplio de apreciación, mientras que por el otro les exigiría demostrar *una necesidad social acuciante* que justifique las restricciones.

### 3. Tipos de limitaciones

Ciertamente parecería resultar dificultosa la posibilidad de establecer un concepto general sobre la noción de límites de los derechos fundamentales. Sólo en un sentido muy general, podría considerarse al mismo como aludiendo a toda acción jurídica que entrañe o haga posible una restricción de las facultades que, en cuanto derechos subjetivos, constituyen el contenido de los citados derechos. Tales facultades son, sin embargo, tan heterogéneas que resultaría problemático establecer un concepto unitario de los límites<sup>65</sup>.

Sin perjuicio de advertir que la nomenclatura de los distintos tipos de límites a los derechos fundamentales se apreciaría por momentos confusa<sup>66</sup>, y que las dificultades acerca de dicho concepto han llevado a algunos autores a señalar el adentramiento que dicha labor supondría al ámbito resbaladizo de la

---

<sup>61</sup> Como vgr. prescribe el art. 19 del PIDCP.

<sup>62</sup> ONU, *Manual*, cit. p. 52.

<sup>63</sup> Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

<sup>64</sup> Como vgr. el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH).

<sup>65</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, *Los límites de los derechos fundamentales*, p. 10,

<sup>66</sup> CIANCIARDO, Juan, *Los límites a los derechos constitucionales*, Rev. Dikaion-Revista de Fundamentación jurídica 10, 2001, Bogotá, p. 61, nota 10.

dogmática de los derechos fundamentales<sup>67</sup>, se han distinguido, no obstante, varios tipos de limitaciones que pueden interferir a los derechos fundamentales.

Se han considerado así, al efecto, la existencia de limitaciones *ordinarias*, las cuales operarían siempre y restringirían el ejercicio de un derecho tanto en condiciones de normalidad constitucional, como en situaciones de excepción constitucional<sup>68</sup>, y limitaciones *extraordinarias* o excepcionales<sup>69</sup>, que se producirían sólo durante circunstancias de emergencia social o institucional<sup>70</sup>. Estas últimas se evidenciarían presentes en el art. 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, con las condiciones y limitaciones que a su vez allí se prescriben a la restricción, y también en los pronunciamientos de la Comisión Interamericana que ha exigido en tales supuestos, la observancia de los requisitos de proclamación y de notificación, los cuales se vinculan con la publicidad de la declaración del estado de excepción y de las medidas extraordinarias que se adopten.

Desde otra perspectiva, se habla también de límites *explícitos*, que la Constitución o las normas imponen de manera expresa<sup>71</sup>, y los *implícitos* o *intrínsecos* para referirse a aquellos que se derivan de su mera incorporación o conformación constitucional como tales derechos<sup>72</sup>. En dicha línea podría situarse al constitucionalismo italiano contemporáneo, en el cual, la falta de menciones explícitas en el texto fundamental no fue óbice al empleo de la noción de límites por la doctrina y por la jurisprudencia constitucional<sup>73</sup>.

Otro abordaje de las restricciones ha considerado las mismas de conformidad con su *origen*, distinguiendo aquellas que provienen de *fuerza material*, que nacerían del respeto por los derechos fundamentales de los demás sujetos e involucra también la observancia del bien común, y se entienden implícitamente incorporadas en cada derecho, y las que serían de *origen*

---

<sup>67</sup> MEDINA GUERRERO, Manuel, *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, Madrid, 1996, p. 45.

<sup>68</sup> TÓRTORA ARAVENA, Hugo, *Las limitaciones*, p. 168.

<sup>69</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, *Derechos Fundamentales y Garantías constitucionales*, Santiago de Chile, 2ª ed. 2008, T, I, p. 143/221

<sup>70</sup> TÓRTORA ARAVENA, Hugo, *Las limitaciones*, p. 168.

<sup>71</sup> Como alusión significativa más común, la atinente "a los derechos de los demás".

<sup>72</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, *Los límites de los derechos fundamentales*, p. 17.

<sup>73</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, *Los límites*, cit., p. 14.

*positivo*, ello es, expresamente establecidas por el ordenamiento jurídico mismo. En dicha última perspectiva, ALEXY estima que sólo la Constitución podría permitir la imposición de limitaciones a los derechos fundamentales, distinguiendo al efecto dos clases de restricciones<sup>74</sup>: a) aquellas que son *directamente constitucionales*, que constan en la propia Carta Fundamental, y sin establecer delegación a otras autoridades para la imposición de limitaciones, y b) las que resultan *indirectamente constitucionales*, que serían las autorizadas por la Constitución, ello es, no expresamente establecidas por la misma, sino que ésta atribuye competencia en favor de la ley u otro tipo de norma, para que sean éstas las que impongan la limitación<sup>75</sup>, y que se expresarían en las “cláusulas de reserva explícitas”, que autorizan intervenciones, restricciones o limitaciones<sup>76</sup>. En una línea próxima se ha considerado la existencia de límites *directos o inmediatos*, que serían los impuestos expresamente por la Constitución, y límites *indirectos o mediatos*, que se derivarían de la Ley Fundamental por la necesidad de proteger o preservar otros derechos constitucionales, valores o bienes constitucionalmente protegidos<sup>77</sup>, y en la misma senda se observa igualmente<sup>78</sup> la mención a límites *directos*, para referirse a los que surgen de la propia Ley Fundamental, y los *indirectos*, aludiendo a los que son creados por el legislador en uso de las reservas específicas prescriptas en el texto constitucional<sup>79</sup>.

Se hace también mención a límites *internos y externos* o extrínsecos de los derechos fundamentales, donde los primeros provendrían de la conceptualización del contenido de los derechos y los segundos vendrían “desde fuera” del derecho fundamental, tendrían origen en la necesidad de armonización de los conflictos del derecho fundamental con otros derechos fundamentales y con bienes constitucionales. Restricciones que vendrían dadas por la existencia

<sup>74</sup> ALEXY, Robert, *Teoría de los Derechos Fundamentales*, 3ª. reimp, Madrid, 2002, p. 276/286

<sup>75</sup> TÓRTORA ARAVENA, Hugo, *Las limitaciones a los derechos fundamentales*, p. 169.

<sup>76</sup> ALEXY, Robert, *Teoría de los Derechos Fundamentales*, cit, p. 282.

<sup>77</sup> DUART ALBIOL, Juan José, *Los límites de los derechos fundamentales*, en *Inspecciones, Registros e Intervenciones corporales en el proceso penal*, Barcelona, 2014, p. 301 y ss.

<sup>78</sup> Particularmente en el marco del Derecho constitucional alemán.

<sup>79</sup> CIANCIARDO, Juan, *Los límites a los derechos constitucionales*, *Rev. Dikaion-Revista de Fundamentación jurídica*10, 2001, Bogotá, p. 54.

de otros derechos fundamentales o de bienes públicos que se encontrarían en conflicto con él<sup>80</sup>.

Se habla también de la existencia de limitaciones *fácticas*, las cuales no tendrían origen directo ni indirecto en un ordenamiento constitucional, sino que se producen en el mundo de los hechos, y que, sin tener un reconocimiento positivo, terminan -por diversos motivos- siendo toleradas por la institucionalidad<sup>81</sup>. No obstante, se ha advertido a ese respecto que las mismas podrían constituir una falta a las obligaciones internacionales, dados los compromisos que en dicho plano se encuentran compelidos los Estados a observar de respetarlos y promoverlos<sup>82</sup>, así como del deber negativo de no violarlos ni fijar o aceptar limitaciones que no sean toleradas por el derecho internacional<sup>83</sup>.

#### 4. Los “límites de los límites”

Ciertamente, la limitación a los derechos fundamentales no podría resultar puramente discrecional. Si los derechos y libertades no serían absolutos, menos aún podrían serlo los límites a que ha de someterse su ejercicio, porque los límites de los derechos no son tampoco absolutos, sino que están también limitados<sup>84</sup>. Se alude así, a los “límites de los límites”, para referirse al conjunto de institutos que, en cuanto requisitos formales y materiales para las leyes restrictivas de derechos y libertades, operan a modo de restricciones de la capacidad limitadora del legislador en la materia<sup>85</sup>. Ello es, regulaciones que el legislador establece a las normas fundamentales, las cuales necesitan, a su vez, de límites que aseguren la sujeción de aquél a la Constitución, porque de no ser así, los derechos y libertades no tendrían ni una mínima protección frente a los

---

<sup>80</sup> CIANCIARDO, Juan, *Los límites a los derechos constitucionales*, cit., p. 54.

<sup>81</sup> TÓRTORA ARAVENA, Hugo, *Las limitaciones a los derechos fundamentales*, p. 176.

<sup>82</sup> Tales como los provenientes de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (arts. 26 y 27), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 1.1), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art.2.1), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2.2), entre otros.

<sup>83</sup> TÓRTORA ARAVENA, Hugo, *Las limitaciones*, p. 177.

<sup>84</sup> DUART ALBIOL, Juan José, *Los límites de los derechos fundamentales*, cit.

<sup>85</sup> AGUIAR DE LUQUE, Luis, *Los límites de los derechos fundamentales*, cit., p. 25.

demás bienes constitucionalmente protegidos<sup>86</sup>, la cual ha sido estimada como “*el contenido esencial y el principio de razonabilidad*”<sup>87</sup>.

En el campo jurisprudencial, la Corte Suprema de Justicia argentina hubo de señalar desde antaño y con un alcance amplio, que la Constitución Nacional, no consagra derechos absolutos, insusceptibles de *razonable* reglamentación<sup>88</sup>, y de igual modo, el Tribunal Constitucional español ha señalado históricamente que los derechos fundamentales no son derechos absolutos e ilimitados<sup>89</sup>. Pero al propio tiempo se ha señalado que los límites que a su respecto se establezcan, en cuanto restringen derechos fundamentales, deben ser interpretados de manera *restrictiva* y en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de tales derechos, toda vez que el respeto del contenido esencial de los derechos fundamentales constituiría la primera y máxima garantía frente a las intromisiones ilegítimas<sup>90</sup>.

En dicho mismo ámbito se ha considerado que la constitucionalidad de cualquier medida de restricción de derechos fundamentales vendría determinada por la estricta observancia del ya citado principio de *proporcionalidad*<sup>91</sup>, desde que la desproporción entre el fin perseguido y los medios empleados para su obtención puede dar lugar a una lectura desfavorable sobre su constitucionalidad cuando esa falta de proporción implica un sacrificio excesivo e innecesario de los derechos que la Constitución garantiza<sup>92</sup>, haciéndose igualmente referencia en el tema al principio de proporcionalidad como principio derivado del valor ‘justicia’<sup>93</sup>, como también al principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos<sup>94</sup> y a la dignidad de la persona<sup>95</sup>.

---

<sup>86</sup> CIANCIARDO, Juan, *Los límites de los derechos fundamentales*, en La cultura de los derechos humanos, UNAM, 2020, p. 77.

<sup>87</sup> CIANCIARDO, Juan, *Los límites de los derechos fundamentales*, en La cultura de los derechos humanos, UNAM, p. 69, en cita de OTTO y PARDO.

<sup>88</sup> Fallos CSJN 297.201; 300.700, 305:831, entre muchos.

<sup>89</sup> SSTC 11/1981 de 8 de abril; 2/1982, de 29 de enero; 110/1984, de 26 de noviembre; 181/1990, de 15 de noviembre, etc.

<sup>90</sup> DUART ALBIOL, Juan José, *Los límites de los derechos fundamentales*, cit., p. 301.

<sup>91</sup> STC España 37/1998 de 17 de febrero; STC 55/1996, de 28 de marzo;

<sup>92</sup> SSTC 62/1982.

<sup>93</sup> SSTC 160/1987.

<sup>94</sup> SSTC 6/1988.

<sup>95</sup> STC 160/1987.

## 5. Restricciones en relación al derecho de huelga

Según fuera visto, parecería constituir un principio mayoritario de los ordenamientos en general que los derechos de las personas no serían absolutos sino que se encontrarían naturalmente limitados.

En lo que concierne al derecho de huelga, el mismo, que es también un derecho fundamental, participaría de igual condición. Refiere CALAMANDREI, que desde el momento en que el mismo hubo de ser reconocido como un derecho se seguiría, necesariamente, la posibilidad de su reglamentación<sup>96</sup>. El PIDESC hace alusión expresa a ello señalando que la ejercitación del derecho de huelga debe ser realizada de conformidad con las leyes de cada país<sup>97</sup> y de igual modo, la Convención Americana memora que los derechos de cada persona se encuentran limitados por los derechos de los demás, la seguridad de todos y las justas exigencias del bien común en una sociedad democrática<sup>98</sup>. El PIDCyP, al referirse al derecho de toda persona a asociarse, fundar sindicatos o afiliarse a los mismos para la protección de sus intereses, refiere que el mismo podrá encontrarse sujeto a restricciones previstas por la ley<sup>99</sup>, y lo propio establece el Convenio N° 87 de la OIT, al condicionar el ejercicio de los derechos reconocidos en el mismo a los trabajadores, empleadores y sus respectivas organizaciones, al respeto de la legalidad<sup>100</sup>. En igual línea, el Protocolo de San Salvador refiere que el goce y ejercicio de los derechos allí establecidos podrá ser materia de restricciones y limitaciones por las leyes con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática y siempre que no contradigan el propósito y razón de los mismos<sup>101</sup>, y así lo señalan también distintos otros instrumentos internacionales<sup>102</sup>. El Alto Tribunal argentino hubo así también de señalar la condición limitada que inviste el ejercicio del derecho

---

<sup>96</sup> CALAMANDREI, Piero, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, Rev. Giuridica del Lavoro, 1952, t. I, p. 243; MANSUETI, Hugo R., *Huelga en los servicios esenciales en la Argentina*, Rev. Microjuris del 6/04/2010, MJ.DOC-4657-AR I MJD4657.

<sup>97</sup> Art. 8, inc. 1, pto. d.

<sup>98</sup> Art. 32, pto. 2.

<sup>99</sup> Art. 22 pto. 2.

<sup>100</sup> Art. 8° pto. 1°.

<sup>101</sup> Art. 5°.

<sup>102</sup> Tal, vgr., la Carta Americana de Garantías Sociales, art. 27.

de huelga<sup>103</sup>, destacando que el mismo no es absoluto, sino pasible de reglamentación normativa y apreciación judicial, toda vez que debe ser *armonizado* con las demás garantías y derechos que la Constitución Nacional reconoce<sup>104</sup>.

La huelga constituiría el arquetipo de las medidas de acción de directa que pueden ser llevadas a cabo por los trabajadores en ejercicio de su autotutela, donde la producción de un daño resulta elemento de su naturalidad, y al que SINAY aludiera describiéndole como la “nocividad necesaria y esencial” de la misma<sup>105</sup>. Un daño que muchas veces no se circunscribe a los confines de la empresa, sino que también la trasciende. Como señala la doctrina, indefectiblemente, aunque con diversa intensidad, en cualquiera de sus modalidades, los efectos de su ejercicio van más allá de la misma para proyectarse sobre el resto de la comunidad<sup>106</sup>. En menor o mayor medida, y cualquiera fuera la actividad en que se desarrolle o la modalidad de su ejercicio, la huelga repercute -aún en mínimo grado- sobre la producción general y afecta por tanto las variables que inciden en el desempeño económico de la sociedad<sup>107</sup>, y a esa misma faceta del daño ha hecho referencia el Máximo Tribunal argentino al señalar que la misma, así como las demás medidas de acción directa que -según afirmara- se asimilarían a ella<sup>108</sup>, al obstaculizar el normal desarrollo de las actividades de producción de bienes o prestación de servicios, no sólo perjudicarían al empleador en sus garantías constitucionales (libertad de comerciar, de ejercer industria lícita, etc.), sino que afectan también los intereses de los destinatarios de dichos bienes y servicios, los consumidores y usuarios<sup>109</sup>, ello es, terceros ajenos al conflicto que origina la huelga.

---

<sup>103</sup> CSJN, Fallos 251:472,

<sup>104</sup> CSJN, Fallos 250:418; 251:18 y 472; 254:46; 307:320, etc.

<sup>105</sup> SINAY, Hélène. *La Grève, Traité de droit du travail*, Tome 6, París, 1966.

<sup>106</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga en los servicios esenciales*, en SIMÓN, J. (dir), “Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Bs. As., 2012, t. II, p. 682.

<sup>107</sup> TRIBUZIO, José, op. cit.

<sup>108</sup> Incluyendo al efecto, de manera ejemplificativa -y en opinable apreciación, a nuestro juicio, en algunos supuestos-, a los “paros intermitentes”, el “trabajo a reglamento” y el “trabajo a desgano”.

<sup>109</sup> CSJN, sent. del 7/06/2016, caso *Orellano, Francisco D. c/ Correo Oficial de la República Argentina SA*, consid. 7°.

Se produciría, así, una *traslación* de la tensión que contiene el conflicto<sup>110</sup>, como igualmente una “externalización de sus efectos” hacia el resto de la sociedad y los poderes públicos, costosa y perturbadora para los protagonistas y la sociedad, según la Comisión de Expertos de la OIT<sup>111</sup>, y esa “expansión” sería el aspecto que caracterizaría actualmente a la huelga en general y a la que afecta servicios esenciales en particular<sup>112</sup>. Sería, justamente, ese perjuicio que experimenta el resto de la comunidad con motivo de un conflicto del que resulta ajena, lo que ha sido considerado motivo de justificación suficiente a los fines de limitar y restringir el derecho de huelga, y con mayor razón cuando afecta servicios esenciales<sup>113</sup>. La Comisión de Expertos puso de relieve en ese sentido, “que el derecho de huelga no puede considerarse absoluto”, pues la misma, “no sólo puede, en circunstancias excepcionales, ser objeto de una prohibición general, sino que también puede ser reglamentada por medio de disposiciones que impongan modalidades de ejercicio de ese derecho fundamental o restricciones a ese ejercicio”<sup>114</sup>. En otros términos, que como producto de ese proceso de origen y marco laboral se produciría un conflicto u oposición entre intereses, ambos valiosos, aunque de distinto tipo: el interés (en principio) particular de los huelguistas, con el interés general del resto de la sociedad afectada por esa medida de acción, y donde también se encuentran derechos fundamentales dignos de protección. Y sería precisamente dicho escenario lo que justificaría la necesidad de que el primero deba ceder, parcial o totalmente, para garantizar la satisfacción del segundo.

Dicha *tensión* entre derechos, según señala la Corte argentina, es lo que habría llevado a que distintos ordenamientos supediten el ejercicio del derecho de huelga al cumplimiento de determinadas condiciones o recaudos que configurarían su marco de legalidad<sup>115</sup>.

## 6. Los intereses comprometidos

<sup>110</sup> TRIBUZIO, José, op. cit. p. 683.

<sup>111</sup> *Libertad sindical y Negociación colectiva*, 1994, informe III (Parte 4B), p. 65.

<sup>112</sup> TRIBUZIO, José, op. cit. p. 683.

<sup>113</sup> TRIBUZIO, José, op. cit., en cita de la tesis que así lo refiere.

<sup>114</sup> OIT, *Libertad sindical y Negociación colectiva*, 1994, Informe III (Parte 4B), N° 151, p. 71.

<sup>115</sup> CSJN, caso *Orellano* cit, consid. 7°.

Cabría tal vez efectuar algunas consideraciones en relación a la tipología que asumirían los intereses que parecerían entrar en colisión en el escenario de ejercitación del citado derecho.

El interés *público*, uno de ellos, parecería uno de los conceptos jurídicos que más dificultades ha provocado para su determinación, toda vez que en su contenido confluyen componentes plurales y diversos -políticos, económicos, sociales y morales, entre otros-, y que son mutables, tanto en un sentido temporal como espacial<sup>116</sup>. Dicha noción, también denominada como “*interés general*” (o “*bien común*” para el Derecho Natural), conectaría directamente con el concepto mismo del Estado, toda vez que su satisfacción ha aparecido desde siempre, como recuerda SILVA TAMAYO, como la justificación teleológica de la esencia y existencia de dicha categoría histórica<sup>117</sup>. Y, además, como presupuesto explícito e implícito de la actividad estatal para el ejercicio de sus funciones y del establecimiento de sus respectivas organizaciones, desde que, de no ser así, su actuación aparecería deslegitimada. La identificación o asimilación del interés general con el bien común parecería, no obstante, requerir cierta precisión, desde que existiría, en rigor, una relación de medio a fin entre los mismos, puesto que el bien común constituiría, en esencia, la finalidad del interés en cuestión.

No se trata, por otra parte, de una noción sencilla, ya que el concepto del “bien común” aparece muchas veces utilizado de modo bastante ambiguo a través del tiempo y, además, en prácticas de las más diversas, lo que ha llevado a señalar cuestiones preocupantes en las distintas teorizaciones. Una, de carácter teórico- conceptual, referida a la ambigüedad que seguiría presentando su concepto tradicional; otra, de tipo metodológico, atinente al procedimiento por el cual pueda precisarse su *contenido concreto*, debido que el mismo no ha dejado de ser ideológicamente instrumentalizado<sup>118</sup>.

---

<sup>116</sup> SILVA TAMAYO, Gustavo E., *La defensa del interés público*, Rev. de la ECAE, año 7, N° 10, octubre 2023, p. 74.

<sup>117</sup> SILVA TAMAYO, Gustavo, *La defensa del interés público*, p. 74.

<sup>118</sup> MICHELINI, Dorando J., *El bien común y ética pública. Alcances y límites del concepto tradicional de bien común*, Rev. Tópicos, N° 15, ene/dic. 2007.

Dentro de los plurales abordajes que se han realizado a su respecto, el Estado aparecería en general como una institución necesaria que derivaría de la naturaleza social del hombre, y cuya finalidad no sería, sino, alcanzar el bien común<sup>119</sup>. En términos de fundamento de toda relación, el citado bien constituiría la causa final del Estado, su justificación y razón de ser, y ha sido entendido como “un conjunto de condiciones materiales y espirituales que permiten al hombre alcanzar su plena perfección”<sup>120</sup>. Condiciones, éstas, de muy variado contenido (políticas, sociales, económicas, culturales y educativas, ambientales, etc.) que favorecerían el normal y pleno desarrollo de la persona humana y de los grupos que integran la sociedad política, y que han de ser creadas por y para todos y cada uno de sus integrantes bajo el gobierno (lúcido y limitado) de la autoridad pública<sup>121</sup>. En esa senda, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el bien común, dentro del contexto de la Convención Americana, se entendería “como un concepto referente a las condiciones de la vida social que permiten a los integrantes de la sociedad alcanzar el mayor grado de desarrollo personal y la mayor vigencia de los valores democráticos”<sup>122</sup>.

El considerando I de la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre resalta el reconocimiento de la dignidad de la persona humana y, con base en ello, las Constituciones y las instituciones jurídicas y políticas de los diferentes países tienen como finalidad la protección de los derechos fundamentales y “la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad”. A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorIDH) ha indicado, en su Opinión Consultiva 6/86<sup>123</sup>, que “el requisito según el cual las leyes han de ser dictadas por razones de interés general significa que deben haber sido adoptadas en función del bien común, concepto que ha de interpretarse como elemento integrante del orden público del Estado democrático”.

---

<sup>119</sup> ARISTÓTELES, *Obras completas* (trad. Francisco Gallach Palés), Madrid, t. XI, 96; AQUINO, SANTO TOMÁS, *Suma teológica* (trad. Francisco Barbado Viejo), Madrid, 1956, tomo VIII, II.II, q.47, a.10, 36-38

<sup>120</sup> SANTIAGO, Alfonso (h), *En las fronteras entre el Derecho Constitucional y la Filosofía del Derecho: consideraciones iusfilosóficas acerca de algunos temas constitucionales*, p. 96.

<sup>121</sup> SANTIAGO, Alfonso (h), *En las fronteras*, op. cit., p. 91.

<sup>122</sup> Corte IDH Opinión Consultiva OC 5/85 del 13/11/1985, parágrafo 66.

<sup>123</sup> Del 9/05/1986, solicitada por el Gobierno de la República Oriental del Uruguay.

En la citada concepción, la persona humana no constituye un “instrumento” al servicio del Estado, sino que éste se presenta como una organización *a su servicio* -principio de *servicialidad* del Estado-<sup>124</sup>. En dicho marco, el bien común resultaría una noción clave en la concepción de la persona en sociedad toda vez que reafirmaría el valor de la misma, a cuya perfección se ordenaría el bien común. En tal relación, el gobernante sería el primer responsable en la gestión del bien común político, y el Estado facilitaría la vida en sociedad, permitiendo la realización del bien común<sup>125</sup>. La característica de la actividad del Estado, resultaría, pues, de naturaleza *tuitiva* en relación al bien o interés (público) destinado a proteger y promover, y cuya satisfacción, no sólo debe ser llevada a cabo a través de su Administración, sino también a través de sus órganos legislativo y judicial. No obstante, el bien común no sería únicamente producto de la labor del Estado; también los ciudadanos, así como las sociedades intermedias, han de contribuir a alcanzar esa meta común. Se trataría, así, de una doble vertiente (pública/privada) de esfuerzos hacia un mismo objetivo<sup>126</sup>. Dicha cooperación no ineludiblemente debería hacerse bajo la forma de una renuncia necesaria a los derechos en aras de la convivencia, sino como un elemento que contribuye a definir el propio derecho, como mejor forma de garantizar el bien común<sup>127</sup>.

En el restante espacio de la cuestión que nos ocupa se localizarían comprometidos los intereses *particulares o privados*. FERRI -en cita de CICU-<sup>128</sup> hace referencia a los intereses de categorías o de clases, considerándoles como intereses individuales y sinónimo de intereses *privados*, los cuales resultarían diferentes del interés público, interés superior del Estado, y señala que el fin de la actividad de este último consistiría en la búsqueda o protección del *bien común*

<sup>124</sup> COVIELLO, Pedro José J, *Una introducción iusnaturalista al Derecho Administrativo*, en “Prudentia iuris”, Bs. As., n° 56, 11-36, esp. 24-25.

<sup>125</sup> FINIS, John, *Natural law and Natural Rights*, Oxford Univ. Press, 153.

<sup>126</sup> DE LA RIVA, I. M. *Algunas reflexiones en torno del bien común y la discrecionalidad administrativa*, Bs. As., 2010, N° 258, 9-20; QUIROGA, Florencia, IBARZÁBAL, María; ABBONDANZA, Belén, *El bien común como fundamento de la responsabilidad del Estado*, en “Prudentia iuris” N° 79, p. 229 y ss UCA, 2015.

<sup>127</sup> POOLE, Diego, *Bien común y derechos humanos*, en “Persona y Derecho”, 59 (2008), p. 104 y 106.

<sup>128</sup> FERRI, Luigi, *La autonomía privada*, trad. esp. Sancho Mendizábal, Madrid, 1969, p. 374/375.

o interés de la Nación<sup>129</sup>. El carácter *privado* de aquellos intereses, refiere LÓPEZ<sup>130</sup>, no se modificaría por la circunstancia de tratarse, en ocasiones, de intereses colectivos, incluso de extensas categorías de personas, como lo serían los que atienen a la actividad de los sindicatos, toda vez que la actividad que los mismos realizan no es, por definición, actividad dirigida a perseguir fines públicos, sino que persigue un interés de parte y, por consiguiente, un interés privado, el bien privado de la categoría. En cambio, el interés *público* no sería la suma de intereses individuales, sino su *combinación*, y sería *indivisible*, en el sentido que se satisfaría, no con muchos bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino -como refiere SANTORO PASSARELLI- con el único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad organizada. De tal modo, un interés colectivo que no fuera un interés general de toda la colectividad, sería un interés privado, no un interés público<sup>131</sup>.

Las definiciones ensayadas para la conceptualización de dicho interés también se exhibirían en general notoriamente variadas. Para DEBBASCH y COLIN, el accionar de las instituciones administrativas, que sería el de responder al interés general, es determinado por los órganos políticos y puede ser concebido de un modo minimalista (Estado gendarme) o maximalista (Estado providencia)<sup>132</sup>, mientras que para SÁNCHEZ MORON, los intereses generales serían la pluralidad de los intereses sociales que el Estado asume como propios, *publicándolos*, y así se diferencian de los intereses particulares<sup>133</sup>; en esa senda distingue luego la determinación que en la Constitución puede hacerse de algunas tareas o funciones a los poderes públicos (justicia, legislación) que asumirían el carácter de intereses generales *primarios*, y con posterioridad un diferimiento hacia los órganos estatales, en el marco de la propia Constitución, de los Tratados y de las leyes, acerca de los intereses generales a tutelar en cada momento, lo que permitiría adecuar en forma constante los cambios que

---

<sup>129</sup> FERRI, Luigi, cit. p. 375 y 379.

<sup>130</sup> LÓPEZ, Justo, *Autonomía privada colectiva*, JA., Doctrina, octubre 5 de 1977, p. 12

<sup>131</sup> SANTORO PASSARELLI, Giuseppe, *Nozioni di Diritto del Lavoro*, 12 ed, Nápoles, 1960, p. 21; LOPEZ, Justo, *Autonomía privada colectiva*, p. 12.

<sup>132</sup> DEBBASCH, Charles-COLIN, Frédéric, *Droit Administratif*, Parpiss, 12a. ed, p. 7.

<sup>133</sup> SÁNCHEZ MORÓN, Miguel, *Derecho Administrativo. Parte General*, Madrid, 2005, p. 75/77.

las nuevas realidades económicas y sociales imponen al Estado. Ello es, un concepto con un sentido dinámico.

Se observaría también heterogeneidad o cierto dinamismo en las aproximaciones de nuestra Corte Suprema en derredor del concepto, habiendo en tal sentido identificado en ocasiones el “interés público” con la noción de “orden público”<sup>134</sup>, en otras oportunidades asimilándolo al “bienestar general”, de carácter circunstancial y derivado del examen de los hechos en cada caso<sup>135</sup>, o bien, ocurriendo a dicha noción para la justificación de medidas de emergencia<sup>136</sup>, también abordándolo de una manera difusa<sup>137</sup>, o, asimismo, remitiendo a las pautas interpretativas establecidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos para describirlo<sup>138</sup>. Aunque también sostuvo el Alto Tribunal desde hace mucho tiempo<sup>139</sup>, que la noción del “bien común” se desprendería del propio Preámbulo y contexto de la Constitución Nacional, y que ésta se propone como gran objetivo “promover el bienestar general”, lo cual parecería aludir, según algunos, al bien común de la filosofía clásica<sup>140</sup>. Y dijo también el Tribunal, que “el bien común es el fin último de la Constitución Nacional, ley dada y aplicada por los hombres en el seno de la comunidad política”<sup>141</sup>.

Parecería, no obstante resultar de mayor nitidez la circunstancia de que la noción del interés público habría penetrado la concepción clásica de los derechos, sea como límite de los mismos, sea como fundamento de las restricciones que puede imponer la autoridad, o bien como criterio para la resolución de conflictos, y que el mismo aparecería como causa final de la organización jurídico -política de la comunidad.

## 7. La relación entre los intereses

---

<sup>134</sup> CSJN, caso *Avico cl De la Pesa*, Fallos 162:21.

<sup>135</sup> CSJN, caso *Bodegas y Viñedos Arizu SA c. Nación Argentina*, Fallos 188:56.

<sup>136</sup> CSJN, caso *Peralta*, Fallos 313:1513.

<sup>137</sup> CSJN, caso *El Jacarandá SA s/juicio de conocimiento*, Fallos 328:2654.

<sup>138</sup> Establecidas por la Corte IDH en su OC N° 5/86 (CSJN, caso *Arriola*, Fallos 332:1963.

<sup>139</sup> CSJN, caso *Quinteros c/ Cía. de Tranvías Anglo Argentina*, Fallos 179:113 de 1937.

<sup>140</sup> MONTEJANO, B. (h), *Curso de Derecho Natural*, 8ª. Ed, 2005, p. 342

<sup>141</sup> CSJN, caso *Ponzetti de Balbín, Idalia c/ Editorial Atlántida SA*, de 1984, Fallos 306:1892, consid. 16.

En su relación con el interés general o bien común, el interés particular o privado se advertiría asumiendo una posición de cierta o *relativa subordinación* en razón de la preeminencia que investiría la consecución por el Estado del bienestar general, el cual juridiza la actuación del mismo, reconociéndola y dándole contenido material<sup>142</sup>. En ese plano, la Declaración Universal impone, así, restricciones al ejercicio de los derechos y libertades para asegurar el respeto de los demás y la satisfacción de justas exigencias de la moral, el orden público y el bienestar general<sup>143</sup>. Pero la juridización de la actuación estatal y primacía del bien común o interés público, a su vez le marcaría un límite, que es el del *respeto a la dignidad* de los particulares<sup>144</sup>. Éstos podrán ver restringidos sus derechos fundamentales en virtud de esa primacía y en pos de la consecución de ese interés público, pero hasta el confín determinado por el *contenido esencial* de los mismos<sup>145</sup>. Ello así, toda vez que, según algunos, y conforme habría sido modernamente postulado en ese camino, en la actualidad el interés público radicaría, en esencia en el reconocimiento y realización de los derechos humanos, aspecto que aparecería reforzado por la incorporación de los tratados de Derechos Humanos al ordenamiento argentino (conf. art. 75, inc. 22, CN), de modo tal que se habría producido una suerte de “globalización jurídica”<sup>146</sup> que determinaría límites y pautas directrices a los órganos legislativos de los Estados miembros<sup>147</sup>. En esa misma senda se advertiría la postulación de diversos otros autores al considerar también que el interés público se encontraría en la promoción de los derechos fundamentales<sup>148</sup>.

En todo Estado democrático, el interés público constituiría el fin fundamental de todo su orden jurídico y político. Lo cual equivale decir que es un

---

<sup>142</sup> No en el sentido de total oposición, y de total sumisión del bien privado respecto del bien común, según Charles de KONINCK (*De la primacía del bien común. Contra los personalistas*, de 1952).

<sup>143</sup> DUDH, art. 29, inc. 2°.

<sup>144</sup> SILVA TAMAYO, Gustavo, *La defensa del interés público*, p. 74/75.

<sup>145</sup> SILVA TAMAYO, Gustavo, cit., p. 76.

<sup>146</sup> CASSESE, Sabino, *La globalización jurídica*, trad. esp., Barcelona, 2006, p. 13/31.

<sup>147</sup> SILVA TAMAYO, Gustavo, *La defensa del interés público*, p. 80.

<sup>148</sup> RODRÍGUEZ- ARANA, Jaime, *Interés general. Derecho Administrativo y Estado de Bienestar*, Madrid, 1ª. ed, 2012, p. 81, en cita de GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo (*La significación de las libertades para el Derecho Público*, Anuario de Derechos Humanos de la Univ. Complutense de Madrid, 1981, p. 116 y ss.

principio que se erige como una norma que debe ser realizada en la mayor medida de lo posible, de acuerdo con las posibilidades fácticas y jurídicas, por parte de la actividad legislativa. Pero, también representaría un *límite del ejercicio del poder político*, porque el interés público significaría, ante todo, *el respeto de los derechos fundamentales establecidos en una Constitución democrática*. La misma configuraría una condición necesaria de todo orden jurídico cuyo propósito es el bienestar de la persona humana.

Por otra parte, la relación que se establecería entre el interés público o bien común con los intereses particulares, y específicamente, en el supuesto de huelga, no debería ser apreciada como configurativa de una vinculación, necesariamente, de oposición o confrontativa, puesto que el interés general *no es inevitablemente antagónico al de los intereses particulares*. Por un lado, la pretensión analítica de descomponer cada realidad compleja en sus elementos más simples, para, luego de analizados y comprendidos, reinsertarlos en el todo del que proceden, para comprender al hombre, la sociedad y el derecho, habría hecho perder de vista, o bien marginado, la vieja noción del hombre como *animal político*<sup>149</sup>. La otredad no se presentaría necesariamente como una realidad hostil o confrontativa en su relación con el interés general, ni parecería que dicha vinculación debiera concebirse necesariamente como una renuncia ineludible a los derechos en aras de la convivencia, ni de opción entre uno y otro extremo, sino en todo caso como la expresión de la realidad del interés particular, un elemento que contribuye a definir el derecho propio al tiempo que define a su propio titular<sup>150</sup>.

Asimismo, y según fuera visto, el interés público ha sido concebido también, más actualmente, radicado, en esencia, en el reconocimiento y realización de los derechos humanos, los cuales poseen un carácter individual y colectivo, donde su tutela requeriría de la aplicación de ordenamientos y de la actuación de organizaciones públicas y/o privadas<sup>151</sup>. En dicho contexto, el derecho de huelga, que constituye también un derecho humano consagrado por diversos instrumentos internacionales, se hallaría *comprendido*, por tanto, dentro

<sup>149</sup> POOLE, Diego, *Bien común y derechos humanos*, cit. p. 104.

<sup>150</sup> POOLE, Diego, *Bien común y derechos humanos*, p. 104 y 106.

<sup>151</sup> SILVA TAMAYO, Gustavo, *La defensa del interés público*, cit. p. 79/80.

de la referida noción del bien común o interés general. El derecho de huelga no sería así, en dicho análisis, algo distinto o divergente del interés general, no expresaría un interés necesariamente contrapuesto al mismo, sino que, en todo caso, formaría *parte* de ese interés; se hallaría, en rigor, *incluido* en el mismo.

Se ha sostenido, igualmente, en esa línea de pensamiento, que el interés general no resultaría contrario a los intereses privados, sino que resultaría superador de éstos<sup>152</sup>, mediante su reconocimiento, coordinación y condensación en la norma constitucional que expone el proyecto político y social del Estado. En todo caso, la Corte nacional hubo de señalar que la noción del *bien común* -o interés público- fluiría del propio Preámbulo y de la Constitución Nacional, y cabría recordar al efecto que esta última manda la producción de leyes y la promoción de medidas para garantizar una igualdad real de oportunidades y de trato, así como también el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por ella, como por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos<sup>153</sup>, espacio éste donde se halla incluido, según fuera visto, el derecho de huelga.

Y así también acontecería, innecesario es decirlo, con los derechos humanos -también contemplados en la Constitución y varios de esos mismos instrumentos internacionales- de los demás sujetos que intervienen o pueden ser afectados con motivo de la ejercitación de ese derecho de huelga -la empresa, usuarios y consumidores, etc.- como producto de la tensión, de difícil armonización, a la que aludiera la Corte<sup>154</sup> y que muchas veces puede suscitar la medida, ya que, como fuera señalado, los efectos del ejercicio del derecho de huelga, aun con diversos grados, trascienden los límites de la empresa para proyectarse sobre el resto de la sociedad, situación que determinaría, según sostuviera de antaño el Alto Tribunal, la necesidad de procurar fórmulas de armonización<sup>155</sup> como pauta surgente del principio de unidad de la Ley Fundamental. Podrían también existir, en dicha misma concepción, otros intereses públicos que también encontrarían cabida en los derechos humanos y

---

<sup>152</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga*, cit., p. 684.

<sup>153</sup> Art. 75, inc. 23, CN.

<sup>154</sup> CSJN, caso *Orellano* cit.

<sup>155</sup> CSJN, Fallos 255:293, 258:267 y sus citas.

cuya actuación podría colisionar con el ejercicio del derecho de huelga<sup>156</sup>, tratarse de otros derechos que ostentan también rango fundamental pero que se estiman, de manera generalmente aceptada que, en función del bien jurídico protegido, resultarían prioritarios en relación al derecho de huelga.

## **8. Algunas limitaciones contempladas al derecho de huelga**

### **8.1. Los servicios esenciales**

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Argentina producido en el año 1957<sup>157</sup> no hubo de contemplar al propio tiempo posibles restricciones de igual nivel a su ejercicio vinculadas a los llamados servicios esenciales. No obstante, y sin perjuicio de restricciones dispuestas a nivel infraconstitucional<sup>158</sup>, la enmienda constitucional de 1994 incorporó a la Ley Fundamental el art. 42, el cual reconoce a favor de los consumidores y usuarios de bienes y servicios, el derecho “a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos” y del mismo modo prescribe que “La legislación establecerá procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos y los marcos regulatorios de los servicios públicos”. Por lo demás, y conforme el principio de que no existen derechos absolutos, la reglamentación del derecho de huelga resultaría jurídicamente admisible, dado que, según ha señalado de manera reiterada la Corte nacional, los derechos se encuentran sujetos a las leyes que reglamentan su ejercicio.

Respecto de la posibilidad de reglamentar o restringir el ejercicio del derecho de huelga, además de lo que fuera ya visto se ha señalado también que ello vendría impuesto por la realidad misma y que no resultaría reprochable

---

<sup>156</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga*, cit., T. II, p. 685.

<sup>157</sup> La Constitución de 1949 -que reformara la de 1853- contenía alguna previsión, si bien no específica, donde, en una apreciación amplia, podría ser estimada comprendida indirectamente la acción de huelga (art. 10, apartado 37).

<sup>158</sup> Vgr. el Decreto-ley 10596/57 -conciliación y arbitraje obligatorio en conflictos que afectaren servicios públicos-; ley 14786 en el mismo campo; el Dec-ley 8946/62 -arbitraje obligatorio en conflictos que afectaren servicios públicos esenciales; la ley 16936 -arbitraje obligatorio en conflictos que pudieren poner en peligro la paz social o la economía nacional-; la ley 17183 -respecto de medidas dispuestas en empresas o entidades estatales que prestaran servicios públicos o de interés público.

desde un punto de vista constitucional, habida cuenta que no existen derechos absolutos y se impondría, además, una tutela genérica de la comunidad -interés general- frente a requerimientos que hacen a su subsistencia en la acepción más amplia del término. En ese marco, se ha considerado que no resultaría irrazonable limitar o encauzar el ejercicio del derecho de huelga en determinados sectores considerados “neurálgicos”<sup>159</sup>. Ello así, toda vez que en ocasiones una suspensión de las actividades producida por una huelga podría trascender desmesuradamente sobre la ciudadanía, poniendo en peligro bienes superiores al interés colectivo de los antagonistas<sup>160</sup>. La doctrina italiana ha destacado igualmente en ese espacio la necesidad de atemperar las exigencias de la autotutela corporizada en la huelga con otras derivadas de intereses generales que encuentran protección también en principios consagrados constitucionalmente<sup>161</sup>. No obstante, la determinación de cuáles servicios debería ser en concreto considerados en la citada condición de excepción que habilitaría la restricción, ello es, la identificación de cuáles serían las prestaciones vitales prioritarias, no parecería haber arrojado, sino, y por razones diversas, aproximaciones por momentos gravemente discordantes y cuyos resultados no parecerían aun converger pacíficamente en una conformidad.

Debería señalarse, sin embargo, que no parecería cuestionarse en general la posibilidad (o necesidad) de *racionalizar* el ejercicio del derecho de huelga frente a prestaciones vitales que resultarían prioritarias respecto del mismo, contenidas en otros derechos fundamentales y garantizados también constitucionalmente a las demás personas<sup>162</sup>. Naturalmente, el Derecho no ampararía la huelga que atente contra las libertades y derechos vitales reconocidos -expresa o implícitamente- por la Constitución (derecho a la vida, la salud o integridad física y psíquica, la integridad moral, la libertad y la seguridad, la libre expresión y difusión del pensamiento, etc.)<sup>163</sup>, como tampoco, vgr., una

---

<sup>159</sup> ÁLVAREZ, Eduardo, *Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga*, en SIMÓN, J. (ir), *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, T. II, p. 467.

<sup>160</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 6ª. ed, Madrid, p. 472.

<sup>161</sup> CARINCI, Franco-DE LUCA TAMAJO, Raffaella -TOSSI, Paolo-TREU, Tiziano, *Diritto del Lavoro: 1. Il Diritto Sindacale*, Utet, p. 348.

<sup>162</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga*, cit., T. II, p. 690.

<sup>163</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 11ª. ed., p. 686.

huelga insurreccional. Existiría, en efecto, un ámbito donde resultaría pacíficamente aceptada la posibilidad de su reglamentación mediante prohibiciones o restricciones tendientes a evitar un mal más gravoso que el que los huelguistas experimentarían de admitirse sus planteos<sup>164</sup>, y los propios órganos de la OIT han aceptado dicho camino, con tal que se observen las exigencias de: (i) que se trate de un servicio esencial en *sentido estricto*<sup>165</sup>, y (ii) que los trabajadores afectados por la prohibición tengan, como contrapartida, garantías que compensen la restricción, a través de procedimientos adecuados, imparciales y ágiles<sup>166</sup> en donde puedan participar<sup>167</sup>.

Los servicios esenciales configurarían, así, el ámbito en el que el ejercicio del derecho de huelga experimenta una regulación adicional y específica de carácter restrictivo<sup>168</sup>. Se trataría, además, de un concepto que no se confundiría con el elaborado en otras áreas respecto de nociones relacionadas<sup>169</sup>, y al que no le resultarían aplicables las categorizaciones elaboradas en esas otras áreas, ya que, si bien guardarían cierta vinculación, se trataría de conceptos diferentes<sup>170</sup>.

## 8.2. Derechos prioritarios o vitales

La Constitución española (art. 28.2) se preocupa por establecer que la ley que regule el ejercicio del derecho de huelga deberá establecer como contenido necesario las garantías precisas para que se mantengan los servicios esenciales de la comunidad, servicios que no tienen por qué coincidir necesariamente con

---

<sup>164</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín, en VALVERDE-RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ-GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 2ª. ed, Madrid, p. 315, y su cita de la sentencia del Tribunal Constitucional (TCoH, f.j. 18).

<sup>165</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto. y GUIDO, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga*, OIT. 2000, p. 20.

<sup>166</sup> Vgr. de conciliación y arbitraje.

<sup>167</sup> OIT, *La libertad sindical*, 1996, *Comité de Libertad sindical*, párr. 546, 547y 549. Lo propio señaló la Comisión de Expertos (OIT, 1994<sup>a</sup>, párr. 164).

<sup>168</sup> VIVERO SERRANO, Juan B., *La huelga en los servicios esenciales*, 1ª- ed., Valladolid, 2002, p. 130.

<sup>169</sup> Otros tipos de “servicios esenciales”, como serían los mencionados por el Derecho Administrativo, el Aeronáutico, Civil, etc. (GARCÍA, Héctor, *La huelga en los servicios esenciales*, en ACKERMAN, Mario -dir-, *Tratado de Derecho del Trabajo*, 1ª- ed., t. VIII-II, p. 805).

<sup>170</sup> VIVERO SERRANO, Juan B., *La huelga*, cit., p. 113.

los servicios públicos según ha entendido el Tribunal Constitucional<sup>171</sup>, y que serían aquellos sin los cuales peligraría la vida, la salud y la satisfacción de las necesidades básicas de la persona<sup>172</sup>, debiendo los mismos ser fijados mediante decisión motivada, y de manera tal que las garantías precisas para que dichos servicios puedan mantenerse no importen la supresión lisa y llana del derecho a la huelga<sup>173</sup>. OJEDA AVILÉS ha puesto énfasis en advertir en ese terreno, la necesidad de no confundir servicios esenciales con servicios públicos para evitar el peligro de una indebida extensión del concepto<sup>174</sup>. Diversas legislaciones han contemplado también prescripciones en la materia<sup>175</sup>.

El CLS ha señalado, a su vez, en ese camino, que lo que debe entenderse por tal *dependería en gran medida de las condiciones propias de cada país*<sup>176</sup>, y de igual modo la CEACR ha considerado también necesario tener en cuenta las circunstancias que puedan darse en los diferentes Estados Miembros toda vez que la interrupción de los servicios, si bien en algunos países podría generar problemas económicos, en otros podría tener efectos perniciosos y crear en poco tiempo graves perturbaciones, situaciones donde se comprometería la salud, la seguridad o la vida de la población<sup>177</sup>. No obstante, las dificultades para la construcción de un concepto de alcance universal en relación a los servicios esenciales no parecerían resultar un impedimento para procurar elaborar una determinación de los mismos dentro de un sistema jurídico dado en base a criterios objetivos y con ciertas dosis de seguridad jurídica<sup>178</sup>. En dicha perspectiva, se ha considerado que resultaría posible acordar acerca de la existencia de un “*núcleo duro*” de derechos prioritarios o vitales, sin los cuales

---

<sup>171</sup> STC, 5-5-1986.

<sup>172</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, p. 691.

<sup>173</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, cit.

<sup>174</sup> *Derecho sindical*, p. 473.

<sup>175</sup> Así, vgr., en Portugal, la Ley 65, del 26 de agosto de 1977 (modificada por la Ley 30, del 20 de octubre de 1992) hizo referencia a actividades que tienen como objeto satisfacer las necesidades sociales absolutamente necesarias. En Brasil, la Ley 7783/1989, hizo mención a los servicios indispensables de atención de las necesidades impostergables de la comunidad, entendiéndose por tales, la supervivencia, la salud y la seguridad de la población.

<sup>176</sup> OIT, *La Libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª. ed., Ginebra, 2006, p. 125, Informes casos nro. 1963, párr. 229; 2066, párr. 34'; 212, párr. 749, etc.

<sup>177</sup> OIT, *Libertad sindical*, cit., p. 175.

<sup>178</sup> GARCÍA, Héctor, *La huelga en los servicios esenciales*, en ACKERMAN, Mario (dir), *Tratado de Derecho del trabajo*, T. VIII-II, S. Fe, 2007, p. 810.

sería inconcebible la existencia humana en toda sociedad y cuya desatención no sería admisible en ningún ordenamiento jurídico, cualesquiera fueran las circunstancias<sup>179</sup>, estimándose en tal sentido que mediaría una aceptación generalizada en torno a los siguientes derechos: (i) *la vida*, (ii) *la seguridad* y (iii) *la salud de la población*<sup>180</sup>.

En ese sentido, se ha considerado admisible la imposición de *restricciones importantes*, e incluso la *prohibición o exclusión* del ejercicio del derecho de huelga cuando la interrupción de los servicios pudiera poner en peligro los bienes jurídicos mencionados<sup>181</sup>. En su caso, resultaría admisible el establecimiento de servicios mínimos de seguridad en casos de huelga cuando dichas imposiciones tienen como finalidad respetar la seguridad de las personas, la prevención de accidentes y la seguridad de las instalaciones<sup>182</sup>.

### 8.3. La tarea de definición

Otra de las cuestiones que hubo de concitar la preocupación de la doctrina sobre el tema ha sido la vinculada a las técnicas a emplear para la determinación de los servicios esenciales. Se ha considerado a tal fin, en el contexto relativamente actual, que tres serían las vías posibles para tal fin: a) *la definición*, b) *la enumeración*, y c) *la delegación*<sup>183</sup>, las cuales no siempre operarían en forma exclusiva, sino que -con frecuencia- se presentarían en forma alternada, articulada, y, a veces, también superpuestas, según evidenciarían las experiencias comparadas y con resultados diversos. A los fines de este estudio nos habremos de limitar a referenciar la primera de las técnicas referidas.

La *definición* fincaría en la exposición del elenco de los servicios que configurarían los esenciales, y los caracteres genéricos y diferenciales que suelen tomarse como elementos identificadores del instituto, donde, como

<sup>179</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga*, cit., p. 705.

<sup>180</sup> GARCÍA, Héctor, *La huelga*, cit., p. 811; OIT, *Comisión de Expertos*, 1983b, párrafo 214; GERNIGON, B., ODERO, A. y GUIDO, H., *Principios de la OIT*, cit., p. 20.

<sup>181</sup> OIT, 1984a, 233, informe, párr. 668 y 669; id. GERNIGON-ODERO-GUIDO, op. cit. OIT, 1996, *Comité de Libertad Sindical*, párr. 541, id. párr. 544.

<sup>182</sup> GERNIGON-ODERO -GUIDO, cit., p. 58.

<sup>183</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga*, cit., p. 723.

elementos identificadores, se enumeran los bienes jurídicos que mediante la referida técnica se procuraría salvaguardar. Ciertamente, no parece que ello pudiera constituir un espacio de discrecional amplitud, debido a que no debería significar una supresión o anulación del derecho de los protagonistas de recurrir a medidas de acción directa, lo cual revelaría la necesidad y trascendencia de efectuar una comprensión cabal de qué debería entenderse por servicio esencial<sup>184</sup>. Precisamente, el inconveniente que exhibiría la técnica de la definición es que podría dejar librado al intérprete la conceptualización misma de un tema que se vincula a la restricción de un derecho de jerarquía constitucional, y se ha advertido acerca del abuso que podría entrañar una definición aplicable a distintos conflictos con la posibilidad de cercenar el ejercicio del derecho de huelga<sup>185</sup>.

Los órganos de control de la OIT han elaborado en ese camino una definición acerca de lo que estiman que debería entenderse como servicio esencial *en sentido estricto*, ello es, actividades que se presumirían esenciales en toda circunstancia, y que fuera paulatinamente precisada por esos mismos órganos<sup>186</sup>. Tales determinaciones, cabe ser señalado, en el caso argentino se vislumbrarían de significativa importancia en atención a que, sin perjuicio de las lecturas discordantes que pudiera merecer el alcance jurídico de sus dictámenes<sup>187</sup>, la Corte Suprema de Justicia argentina hubo de considerar en distintos precedentes, de valor influyente a los dictámenes de dichos órganos en su aplicación al ordenamiento jurídico nacional. Así, la doctrina fijada por el Alto Tribunal<sup>188</sup> hubo de significar que las convenciones internacionales se aplican, en el orden nacional, tal como rigen en el ámbito internacional, debiendo considerarse particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales y organismos internacionales dotados de competencia para su

---

<sup>184</sup> ÁLVAREZ, Eduardo, *Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga*, cit., p. 467.

<sup>185</sup> ÁLVAREZ, Eduardo, cit., p. 468.

<sup>186</sup> GERNIGON, B, ODERO, A., y GUIDO, H., *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, cit., OIT, p. 20.

<sup>187</sup> Vid. GNECCO, Lorenzo P., *La OIT y el valor jurídico de los dictámenes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, en TySS, vol. 46 (2019), Bs. As., p. 349 y ss.

<sup>188</sup> Estimándose como punto de partida al efecto, la sentencia dictada en el caso “*Giroldi, Horacio David y otros/Recurso de casación*” (Fallos: 328:514).

interpretación y aplicación. De ahí —como señalara la Corte— que la jurisprudencia internacional constituye una *insoslayable guía* para la interpretación y aplicación de los tratados por los tribunales nacionales, en la medida en que el Estado argentino admitió la competencia de esos órganos al incorporarse voluntariamente a la respectiva organización internacional y ratificar el tratado que deba aplicarse<sup>189</sup>. Estableció también al efecto el Tribunal, que la Constitución Nacional y las normas internacionales de igual jerarquía no pueden dejar de aplicarse, debiendo las mismas interpretarse y aplicarse como la propia Corte lo dispuso, ello es, siguiendo la pauta expresa fijada por el Poder Constituyente en el art. 75 inc. 22 del texto constitucional de que la interpretación de las normas internacionales debe hacerse conforme expresamente dispone la Constitución, es decir, “en las condiciones de su vigencia”, lo cual implicaría seguir los dictámenes de los órganos internacionales de control de la aplicación<sup>190</sup>.

Hace ya tiempo que la Comisión de Expertos estableció una definición de los servicios esenciales y que se mantendría a lo largo del tiempo, considerando como tales a los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en todo o parte de la población<sup>191</sup>, y cuyo contenido hubo con posterioridad de ser adoptado por el Comité de Libertad Sindical<sup>192</sup>. En ese sentido, fueron estimados servicios esenciales *en sentido estricto*, y en una enumeración que ha sido juzgada por algunos como un catálogo cerrado<sup>193</sup> (y por otros como como *una enumeración no exhaustiva*)<sup>194</sup>,

---

<sup>189</sup> CSJN, casos “*Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidentes – ley 9688*” (sent. del 21-09-04); “*Simón, Julio Héctor y otros s/privación ilegítima de la libertad*” (sent. 14-06-05); “*Madorrán, María Cristina c. Administración Nacional de Aduanas*” (sent. del 3-05-07); “*ATE c. Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales*”, LL edición especial 14-11-08, entre muchos.

<sup>190</sup> Véase, asimismo, GARCÍA, Héctor O., “*La libertad sindical en las condiciones de su vigencia*”, DT edición On line, suplemento especial “Libertad Sindical”, 20-11-2008) y, también su trabajo “*La interpretación y aplicación de las normas internacionales del trabajo como fuentes propias del derecho argentino*” (DL-Errepar, nº 240, agosto 2005, pág. 713 y sigtes.); ETALA, Carlos, “*Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación*”, La Ley 2001-F-1466 y D.T. 2002-A-677.

<sup>191</sup> OIT, *La Libertad sindical*, cit., p. 75.

<sup>192</sup> OIT, cit., p. 126, *Informes*, casos nro. 1787, párr. 32; 1973, párr. 229 y 2120, párr. 540, etc.

<sup>193</sup> TRIBUZIO, José., *La huelga*, cit., p. 715.

<sup>194</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, OIT, 2000, cit., p. 20/21.

sólo un puñado de actividades determinadas<sup>195</sup>. A partir de las pautas más arriba reseñadas, los citados órganos de la OIT hubieron luego de descartar la condición de esencialidad en sentido estricto respecto de un importante número de servicios<sup>196</sup>, en listados que han sido considerados meramente enunciativos y abiertos.

No obstante la restrictividad evidenciada en la enumeración de los servicios esenciales en sentido estricto, los propios órganos de control hubieron con posterioridad de atemperar el rigor enunciativo en razón del reconocimiento y adición de nuevas categorías. La necesidad de efectuar una conceptualización no dogmática de los servicios esenciales habría llevado a incluir lo que una parte de la doctrina denominó como “*servicios esenciales por extensión*”, los cuales no pondrían en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, pero que, *en determinadas condiciones*, podrían tener los mismos efectos dañosos que un servicio esencial<sup>197</sup>.

Se reconocieron así dos *categorías intermedias*, adicionales, que vinieron a expandir el concepto de “servicios esenciales” en determinadas circunstancias fácticas. Concretamente, con arreglo a dos factores: uno, su extensión *temporal* y otro, su extensión *material*. Tal, el caso de los servicios no esenciales en el sentido estricto del término, donde la huelga, en ciertas condiciones<sup>198</sup> podría poner en peligro *las condiciones normales de existencia de la población*<sup>199</sup>, y el

---

<sup>195</sup> Los servicios de abastecimiento de agua y electricidad; los servicios telefónicos; el control de tráfico aéreo; servicios prestados por el sector hospitalario; suministro de alimentos a alumnos en edad escolar; limpieza de establecimientos escolares (OIT, *La libertad sindical*, párag. 587, p. 126); servicios de bomberos y penitenciarios, policía y fuerzas armadas; directores y subdirectores de establecimientos educativos (OIT, op. cit. p. 128, Informe caso nro. 1951, párr. 227).

<sup>196</sup> Así, vgr, lo desecharon respecto de la radio y televisión, los sectores del petróleo, la carga y descarga en la actividad portuaria, los bancos, los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos, los grandes almacenes y parques de diversiones, metalurgia y el conjunto del sector minero, transportes en general, pilotos de líneas aéreas, generación, transporte y distribución de combustibles, servicios ferroviarios, transportes metropolitanos, servicios de correos, servicio de recolección de basuras, empresas frigoríficas, servicios de hotelería, construcción, fabricación de automóviles, actividades agrícolas, sector de la educación, etc.

<sup>197</sup> ÁLVAREZ, Eduardo, *Los conflictos colectivos*, cit., p. 468.

<sup>198</sup> Huelgas de una cierta *extensión y duración* que podrían provocar una situación de *crisis nacional aguda* tal que las *condiciones normales de existencia* de la población podrían estar en peligro.

<sup>199</sup> OIT. *La Libertad sindical*, cit., p. 131, informes casos nro. 1985, párr. 324; 2057, párr. 780; 2174, párr. 795, etc.

de la huelga que, al exceder una cierta duración o alcance, pusiere en peligro *la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población*<sup>200</sup>. De tal manera, una actividad que no hubiere sido apriorísticamente catalogada como servicio esencial en sentido estricto<sup>201</sup> podría, no obstante, ser considerada -por extensión- como *esencial* si la huelga que la afecta tuviere una duración mayor a determinado período, o alcanzare una dimensión tal que pudiere poner en riesgo los citados bienes jurídicos. Se ha dicho en ese camino, que en la conceptualización del servicio esencial concurre también un *criterio cualitativo*, en los cuales el peligro proviene de la intensidad temporal del conflicto, de su prolongación<sup>202</sup>.

En ese mismo rumbo expansivo, los órganos de control de la OIT hubieron también de reconocer, con posterioridad, *otra nueva categoría* que habría venido a ampliar también el listado de actividades que admitirían el establecimiento de restricciones al ejercicio del derecho de huelga. Han sido llamados de diversas formas (*“servicios públicos de importancia trascendental”*<sup>203</sup>, o *“servicio público importante”*<sup>204</sup> -según la terminología empleada por el Comité-, y también *“servicios de utilidad pública”* -según la Comisión de Expertos-), los cuales, salvando la disparidad terminológica, se referirían a un mismo supuesto: situaciones en que se procuraría asegurar la satisfacción de necesidades básicas de los usuarios, o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones<sup>205</sup>. Ello es, en determinadas circunstancias de tiempo o lugar, o por la ocurrencia de sucesos extraordinarios, resultaría admisible la imposición de restricciones limitadas a la realización de la huelga<sup>206</sup>. Su procedencia dependería, así, de una ponderación de las circunstancias específicas que enmarcan al conflicto.

---

<sup>200</sup> OIT, *La Libertad sindical*, cit., p. 125, informes casos nro. 1963, párr. 229; nro. 2066, párr. 340; nro. 2212, párr. 749, etc.

<sup>201</sup> Vgr. El servicio de recolección de basura.

<sup>202</sup> ÁLVAREZ, Eduardo, op. cit., p. 468, en cita de SIMÓN.

<sup>203</sup> OIT, *La libertad sindical*, cit, p. 131 y 134, Informes casos nro. 2044, párr 453; 2078, párr. 616; 1985, párr. 324; 2057, párr. 780 y 2174, párr. 795.

<sup>204</sup> OIT, *La libertad sindical*, cit., p. 133, Informes casos nro. 2018, párr. 514; 1963, párr. 231; 2066, párr. 340.

<sup>205</sup> OIT, *La Libertad sindical*, cit., p. 132, informes casos nro. 1782, párr. 324 y 1791, párr. 346, etc.

<sup>206</sup> TRIBUZIO, José, *La huelga*, p. 718.

#### 8.4. Situaciones de crisis nacional aguda

Otra de las restricciones respecto de las cuales parecería existir mayoritariamente acuerdo en la doctrina, serían las admitidas en situaciones de *crisis general*. En ese sentido, en situaciones de excepción, el Comité de Libertad Sindical hubo de admitir también la posibilidad de establecer una *prohibición general* de la huelga. Ello fue considerado aceptable, así, en “*situaciones de crisis nacional aguda*”<sup>207</sup>, como lo sería el contexto de un golpe de Estado contra un gobierno constitucional que diera lugar a la declaración de un estado de emergencia<sup>208</sup>. Por su parte, la Comisión de Expertos también ha admitido la *prohibición* de recurrir a la huelga en casos de crisis nacional aguda, siempre que dicha prohibición se dé por un período limitado y sólo en la medida de lo necesario para hacer frente a dicha situación<sup>209</sup>. Dicho órgano hubo de insistir en que debe concurrir al efecto “una *auténtica situación de crisis* como la que se produce en casos de conflictos graves, de insurrección, e incluso de catástrofe natural, en los que dejan de concurrir las condiciones normales de funcionamiento de la sociedad civil”<sup>210</sup>.

Se trataría de medidas de injerencia mayores, como la derogación del ejercicio del derecho, en situaciones de emergencia, circunstancias excepcionales, incluidos conflictos armados, disturbios, desastres naturales u otras emergencias públicas que supongan una amenaza para la vida de una nación, las cuales serían admisibles sólo en la medida estrictamente requerida por la situación y ser suspendidas en cuanto la situación lo permita<sup>211</sup>. No procedería, no obstante, dicha posibilidad respecto de derechos que no admitirían derogación alguna<sup>212</sup>. Se ha postulado en el tema que la suspensión

<sup>207</sup> OIT. *La Libertad sindical*, 1996, Comité de Libertad Sindical, párr. 527.

<sup>208</sup> OIT, *ibid.* párrafos 528-530.

<sup>209</sup> GERNIGON-ODERO y GUIDO, *Principios de la OIT*, cit., p. 25.

<sup>210</sup> OIT, 1994a, párrafo 152.

<sup>211</sup> ONU, *Manual* cit. p. 53.

<sup>212</sup> Como lo serían, según el documento de la ONU, los contemplados por el art. 4 del PIDCP, el art. 2, párr. 2 de la CAT, el art. 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el art. 15 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, entre otros.

de una huelga por motivos de dicha naturaleza debería ser determinada, no por el Gobierno, sino más bien por un órgano independiente<sup>213</sup>.

Las circunstancias que admitirían las limitaciones referidas configurarían, pues, situaciones de extrema gravedad, aptas para poner en riesgo, vgr., la propia organización política global del Estado, situaciones que el Derecho Público ha caracterizado como de *emergencia*, y que algunos autores han vinculado con la subsistencia misma del Estado<sup>214</sup>, y caracterizaran también, como peligrosa situación patológica para la Constitución<sup>215</sup>, al igual que la Comisión Europea<sup>216</sup> e importante cantidad de autores de la doctrina especializada.

### 8.5. Las restricciones normativas establecidas por la reforma

En diciembre de 2023, y mediante una norma de emergencia (un Decreto de Necesidad y Urgencia)<sup>217</sup>, el Poder Ejecutivo modificó la normativa legal hasta entonces vigente instituyendo al efecto una nueva regulación de una parte de los conflictos colectivos de trabajo, precisamente los que pudieran afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de trascendencia trascendental. No estableció una prohibición del ejercicio del derecho de huelga, sino solamente una restricción a su respecto.

A tal fin prescribió, por un lado, una amplia enunciación de los servicios que para dicho fin definió como “*esenciales en sentido estricto*”, y cuya lectura le revelaría por momentos excediendo largamente las definiciones o enumeraciones consideradas admisibles al menos por los órganos de control de

<sup>213</sup> OIT, *Recopilación de decisiones CLS*, año 2006, párr. 570; íd. 343° informe, caso nro. 2426, párr. 284 y 371° informe, caso nro. 3001, párr. 21.

<sup>214</sup> LINARES QUINTANA, Segundo V., *Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional*, Bs. As., 1956, t. V, p. 395.

<sup>215</sup> BIDART CAMPOS, Germán, *Manual de la Constitución reformada*, Bs. As., 1998, t. 2, p. 349.

<sup>216</sup> Sentencia del caso *Lowes*, cit. por GARCÍA BELSUNCE, Horacio, *La emergencia en la Constitución Nacional*, ED, t. 154, p. 870.

<sup>217</sup> Decreto (NU) N° 70/2023, art. 97, que modificara el art. 24 de la Ley 25877. Cabe señalar que posterioridad, y acotado al ámbito de su jurisdicción, la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo dispuso la suspensión cautelar temporal del Título IV de la mencionada regulación (conf. fallo del 3/01/2024, Sala de feria de la CNAT, en el caso *Confederación Gral. del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional*).

la OIT<sup>218</sup>, así como también una larga enumeración lo que debería considerarse por “*actividades de importancia trascendental*”, en pareja concepción expansiva<sup>219</sup>. Y por el otro, instituyó a su vez una *obligación de prestación de servicios mínimos* la cual fue estipulada *en una significativa proporción* respecto de la prestación normal del servicio de que se trate, tanto respecto de los *servicios esenciales*, como de las actividades o *servicios de importancia trascendental*. Para el primero de los supuestos fijó un porcentaje de servicios mínimos del 75% no menor a la pauta antes referida, y para el segundo, en el 50%. Las referidas pautas mínimas hubieron de ser establecidas con carácter indisponible (la que “en ningún caso” podría ser establecida o materia de negociación) respecto de ambos supuestos.

Al propio tiempo, y siguiendo en parte el esquema ya delineado anteriormente en la ley y contemplado por los instrumentos internacionales, dispuso que una comisión independiente y autónoma<sup>220</sup> integrada por cinco miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, derecho laboral o constitucional -aunque sin participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores-<sup>221</sup>, podrá

---

<sup>218</sup> De acuerdo con dicha norma reglamentaria de contenido legislativo, el art. 24 de la Ley 25887 estableció que deberán ser considerados como tales: a) los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos; b) la producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica; c) los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; d) la aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques; e) servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y f) cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

<sup>219</sup> Así, dispuso que se considerarán comprendidos al efecto, los siguientes: a) Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios; b) transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin; c) servicios de radio y televisión; d) actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera; e) industria alimenticia en toda su cadena de valor; f) la producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor; g) los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y h) la producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación,

<sup>220</sup> “Comisión de garantías”,

<sup>221</sup> Conforme señalan las postulaciones de los órganos de la OIT (vgr. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, CLS, informe 348, párr. 1191; inf. 349 párr. 559; 348 párr. 817; 349 párr. 349 párr. 539, entre muchos)

calificar (incluir) dentro de las categorías indicadas una *actividad no incluida en las enumeraciones precedentes*, cuando concurrieran determinadas circunstancias<sup>222</sup>, y acordó una habilitación al propio poder administrador para reglamentar la disposición.

Más recientemente, en mayo de 2025 el Poder Ejecutivo dictó otra norma de similar tipología (Decreto de necesidad y Urgencia)<sup>223</sup> por el cual, con una redacción casi idéntica y más restrictiva aun respecto del derecho reglamentado<sup>224</sup>, y de “insincera titulación”, vino a reemplazar lo establecido por al Decreto anterior<sup>225</sup>.

La regulación efectuada en la materia por las citadas normas no parecería exenta de una mirada desfavorable, a nuestro entender, tanto desde el punto de vista constitucional como de los instrumentos internacionales de derechos humanos fundamentales con igual jerarquía incorporados al derecho patrio. Según fuera visto, así como los derechos fundamentales no son absolutos dado que se encuentran sometidos en su ejercicio a determinados límites, estos últimos tampoco serían absolutos, sino que se encontrarían sujetos también a limitaciones y las mismas se apreciarían incumplidas en el caso.

De comienzos, se advertiría constitucionalmente discutible el particular *vehículo normativo* empleado en ambas oportunidades para tal fin (un decreto legislativo urgente), siendo que el mismo constituye un instrumento de carácter absolutamente excepcional en la economía constitucional<sup>226</sup> y que, de acuerdo

---

<sup>222</sup> Vgr., a) cuando la extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se trate pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad; b) la actividad afectada constituyere un servicio o público de importancia trascendental o de utilidad pública; la interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población, y d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal.

<sup>223</sup> El Decreto (NU) 340/2025.

<sup>224</sup> Incluyó en la categoría de “servicios esenciales en sentido estricto” a actividades que en el Decreto anterior (70/2023) habían sido catalogadas como de “importancia trascendental” (el transporte marítimo y fluvial).

<sup>225</sup> Decimos “insincera titulación” o insinceridad normativa, toda vez que aparece denominada como aprobatoria de un régimen de la marina mercante, pero nada se anuncia allí al propio tiempo de la inclusión efectuada “de rondón” en el mismo, de una reglamentación del derecho de huelga en general y en sustitución del anterior, y que más parecería dictada para sortear las objeciones que fueran establecidas a su respecto en sede judicial.

<sup>226</sup> La regla constitucional al efecto es marcadamente prohibitiva (“El Poder Ejecutivo no podrá en ningún caso bajo pena de nulidad absoluta e insanable, emitir disposiciones de carácter

a la carta fundamental, sólo procedería ante circunstancias extraordinarias cuya superación no admitiría demora -tal como, vgr., una crisis que pone en grave riesgo bienes vitales de la población- para evitar una lesión irreparable a las instituciones básicas del Estado.

Con propiedad se ha sostenido que la Constitución *no habilita a elegir discrecionalmente entre la sanción de una ley o la imposición más rápida de ciertos contenidos materiales por medio de un decreto*<sup>227</sup>. Ello implica, no sólo que quedaban descartados para el dictado de los decretos de necesidad y urgencia eventuales criterios de mera conveniencia ajenos a circunstancias de extrema de necesidad, sino también, y como señalara BIDART CAMPOS, que de estar el Congreso en funciones y presentarse una situación súbita que demande la sanción de una ley, en principio el parlamento debería reunirse y actuar en consecuencia. Y también que, de estar en receso, debería haber sido convocado por el Poder Ejecutivo a sesiones extraordinarias como la propia Constitución hubo de prever<sup>228</sup>.

La regla constitucional en la materia, cabe señalar, tiene carácter *prohibitivo*, y expresa dicho principio en términos categóricos, lo cual obligaba a interpretar y aplicar la posibilidad habilitante excepcional, con *extrema severidad*<sup>229</sup> y de manera fuertemente restrictiva, y así hubo de ser resaltado enfáticamente por la Corte Suprema nacional señalando que la admisión de dicha clase de ejercitación se hace *bajo condiciones de rigurosa excepcionalidad*<sup>230</sup>. Es sólo en tales supuestos que el Estado democrático tiene la potestad -y el imperioso deber- de poner en vigencia un derecho excepcional, ello es, remedios extraordinarios destinados a asegurar la autodefensa de la comunidad y el restablecimiento de la normalidad social que el sistema político

---

legislativo" -art. 99, inc. 3 CN-) y sólo lo admite "cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes" y no se tratara de norma referida a determinadas materias (penal, tributaria, electoral o régimen de los partidos políticos) admite el dictado de dicha clase de decretos.

<sup>227</sup> BASTERRA, Marcela, *La reglamentación de los decretos de necesidad y urgencia*, p. 13. Así hubo de ser sostenido reiteradamente por el Alto Tribunal argentino (CSJN, Fallos 322:1726, consid. 9; íd. caso *Consumidores Argentinos*, sent. del 19/05/2010)

<sup>228</sup> BIDART CAMPOS, Germán, *Tratado fundamental de Derecho Constitucional argentino*, Bs. As., 1989, t. II, p. 8.

<sup>229</sup> BIDART CAMPOS, Germán, *Compendio de Derecho Constitucional*, Bs. As., 2004, p. 346/347.

<sup>230</sup> CSJN, caso *Verrochi*, Fallos 322:1726, consid. 8°.

de la Constitución requiere<sup>231</sup>. Lo cual naturalmente supone, una ejercitación legislativa *por fuera* de su escenario constitucional natural -el Poder legislativo- que es el órgano encomendado por la Ley Fundamental para el dictado de leyes.

Ello es, que sólo procedería ante una situación de *suma gravedad* que debiera ser conjurada sin dilaciones sin poder canalizarse a través de una ley del Congreso<sup>232</sup>, y que sólo ella podría justificar una normación de emergencia o derecho excepcional. Por lo demás, dicha clase de posibilidad no podría haber sido interpretada *por fuera* de la Ley Fundamental o de manera contraria a las normas de la misma, toda vez que dicha ejercitación debería tender, precisamente, y en última instancia, a la defensa del sistema constitucional y no a su transgresión; una custodia que debería darse *dentro* del marco de la Constitución, y no *por fuera* de ella. Y de igual modo, innecesario es decirlo, no bastaba la mera invocación dogmática de una situación excepcional del tipo en cuestión para tener por debidamente configurado el supuesto constitucional de excepción, desde que la fundamentación para el dictado de una norma de esa naturaleza debe ser genuina<sup>233</sup>, *objetiva*<sup>234</sup>, y sujeta a verificación judicial a fin de comprobar que encuentre debido sustento en la realidad<sup>235</sup>.

Y, ciertamente, más allá de las amplias invocaciones formuladas por el Poder Ejecutivo en los considerandos de la primera de las normas<sup>236</sup>, lo cierto

---

<sup>231</sup> CSJN, sent. del 27/12/1990, caso *Videla Cuello, Marcelo c/ Prov. de La Rioja*, consid. 17.

<sup>232</sup> Vgr., que las Cámaras del Congreso no pudieran reunirse por circunstancias de fuerza mayor que lo impidan -acciones bélicas, desastres naturales, etc.-, o bien, que la situación que demanda solución legislativa sea de una urgencia tal que debiera ser enfrentada de manera inmediata, en un plazo incompatible con el que demandaría seguir el trámite normal de las leyes.

<sup>233</sup> CSJN, Fallos 333:633.

<sup>234</sup> CSJN, Fallos 326:3180, íd. 322:1726 y 333:633.

<sup>235</sup> CSJN, caso *Consumidores Argentinos*, sent. del 19/05/2010. Así también lo sostuvo respecto de las leyes dictadas por el Poder legislativo que invocaran una emergencia (Fallos 172:21, caso *Avico*; íd. Fallos 243:449, caso *Nadur*; íd. Fallos 313:1638, caso *Videla Cuello*; íd. Fallos 330:855, caso *Rinaldi*, etc.).

<sup>236</sup> A saber, calificándose a sí mismas en el DNU 70/2023 como razones e imprescindibles para superar una situación de emergencia, y que la situación no admitiría dilación alguna; que la adopción de las medidas dispuestas debería ser inmediata para paliar una situación de rigurosa excepcionalidad urgencia que había puesto en riesgo el funcionamiento del país y sus instituciones; que la situación requeriría solución sería de urgencia tal que debería ser solucionada inmediatamente, en un plazo incompatible con el que demandaría el trámite normal de las leyes, y que existiría una "desesperante situación económica general". En el segundo (DNU 340/2025), salvo alguna invocación relativa al específico marco jurídico de los servicios portuarios y la navegación destinada al transporte, y una presunta situación de crisis y emergencia de dicho sector, no se formularon razones de necesidad y urgencia que sostuvieran

es que las mismas lucirían genéricas y declamatorias, mas no una justificación específica y suficiente para tener por verificada una situación de extraordinariedad ni de imperiosa perentoriedad que ameritare soslayar la vía constitucional natural. Tampoco se vislumbraría que hubieren concurrido objetivamente en la especie las demás exigencias que la Constitución establecía al efecto, como tampoco las pautas que la jurisprudencia hubo de señalar a tal fin en interpretación del texto constitucional en la materia y los tratados internacionales incorporados con igual jerarquía, desde que no se apreciaría concurrir una circunstancia de grave excepcionalidad e inmediatez que impidiera observar los trámites comunes para la elaboración y sanción de una ley reguladora en la materia y que el Máximo Tribunal del país caracterizara como de “grave riesgo social”.

En ese sentido, el Máximo Tribunal ha señalado reiteradamente, que la mera alusión a una situación de crisis económica, en forma general, no alcanza para tener por cumplida la exigencia constitucional en una materia excepcional que, por su naturaleza, impone un escrutinio juicioso. Esto es, que no debe tratarse de una mera “invocación genérica” de una situación de emergencia, como la que se advertiría presente en el decreto legislativo, sino que esa declaración debe encontrar “debido sustento en la realidad”<sup>237</sup>.

Por lo demás, y como se dijera, habiendo sido dispuesta judicialmente en su momento y en un ámbito jurisdiccional determinado, una interdicción o suspensión cautelar de aplicación de la primera de las normas en el tema<sup>238</sup>, no parecería advertirse, pese al extenso tiempo transcurrido hasta el dictado de la

---

la implementación de un nuevo régimen general respecto del ejercicio del derecho de huelga y a través de esa vía normativa excepcional.

<sup>237</sup> CSJN, caso *Consumidores Argentinos*, Fallos 333:633. A su vez, en el caso “*Della Blanca, Luis Enrique y Luna, Jorge Omar c/ Ind. Met. Pescarmona S.A. s/ ordinario*”, del 24/11/1998, la CSJN analizó la mera referencia a “la acuciante situación alimentaria” que incluyó el Poder Ejecutivo Nacional en los considerandos de un decreto de Necesidad y Urgencia (decreto 1477/89), y concluyó en base a los fundamentos allí volcados, que una invocación genérica de tal tenor resultaba “inhábil para justificar una situación excepcional que imposibilitara al Congreso legislar sobre el punto en su zona de reserva de actuación”.

<sup>238</sup> CNAT, Sala de feria, caso “*C.G.T. c/Poder Ejecutivo Nacional s/Incidente*”, S.I. del 3.1.2024, y “*C.T.A. c/Estado Nacional - Poder Ejecutivo s/Acción de Amparo*”, S.I. del 4.1.2024). Cuadra señalar que con posterioridad, en otro caso hubo de dictarse la inconstitucionalidad del Título del decreto donde se encuentra comprendida la regulación de las restricciones al ejercicio del derecho de huelga que se analiza (CNAT, Sala II, 17/04/2024, *Asociación del Personal Aeronáutico c/ PEN s/ amparo*).

restante, que la no implementación de la medida de emergencia instituida hubiere derivado en una concreta situación de calamidad pública o de lesión a la existencia misma de la Nación o el Estado, que son las circunstancias que se procuran prevenir a través de ese remedio y que -entre otros recaudos- habilitarían sortear la sanción de una ley por el Congreso y su reemplazo por un decreto legislativo.

Pero no sólo parecería dable advertir, a nuestro humilde entender, dificultades para sortear el juicio de constitucionalidad en cuanto al tipo de instrumento normativo escogido en ambas oportunidades para la reglamentación del ejercicio de huelga en la especie, sino que lo propio se vislumbraría acontecer, *además*, en derredor de otro de los requisitos a los que ha sido subordinada también la validez de las ejercitaciones efectuadas, y es la que se refiere a la necesidad de *razonabilidad* en los *contenidos* de las normas dictadas.

La verificación de dicho aspecto comprendería también, como fuera visto, el análisis de *los medios* elegidos para la resolución de la crisis, ello es, la adecuada *proporcionalidad* de los mismos en relación a la finalidad perseguida para resguardar un adecuado equilibrio, la relación entre los medios elegidos por las normas y los fines de éstas, pues su aplicación no debería importar una aniquilación o un grave perjuicio de las garantías constitucionales afectadas. La Corte Suprema nacional hubo en ese sentido de descalificar la validez de normas de necesidad y urgencia que carecían de adecuada razonabilidad y proporción en los instrumentos empleados por el Estado para superar una emergencia<sup>239</sup>. El examen de razonabilidad de la norma, se ha dicho igualmente, comprendería también la verificación acerca de la *inexistencia de otros medios alternativos adecuados*, ello es, de menor afectación constitucional, para el logro de los fines perseguidos.

La doctrina especializada ha señalado también, y como parte de la exigencia de razonabilidad de dicha clase de normas, la *temporalidad* de su contenido. Se ha señalado al efecto la inconveniencia y riesgos del estándar de la *eterna emergencia*, en la medida que se superen las causales que le dieron

---

<sup>239</sup> CSJN, caso *Smith c/ PEN*, sent. de 1/02/2000. Igualmente, caso *Provincia de San Luis c/ Estado Nacional*, sent. del 2/03/2003 (pub. en L.L. del 6/03/03), entre otros.

origen, y lo esencial que resultaría que las excepcionales situaciones de emergencia tengan un límite temporal estricto, pues, de lo contrario, la emergencia podría convertirse en una peligrosa regla que afecta al núcleo esencial del sistema democrático<sup>240</sup>. Con arreglo a ello mismo, ha dicho el Máximo Tribunal que resultan descalificables las normas de necesidad y urgencia del Poder Ejecutivo que no traducen una decisión de tipo coyuntural, temporal, sino que, por el contrario, revisten el carácter de normas permanentes<sup>241</sup>, tal como aconteciera con la reforma instituida en el tema. Y ha señalado así también, que las medidas tendientes a conjurar la crisis deben ser razonables, limitadas en el tiempo, y constituir un remedio, no una mutación de la sustancia o esencia de la relación jurídica, hallándose sometidas al control jurisdiccional de constitucionalidad, toda vez que la emergencia, a diferencia del estado de sitio, no suspende las garantías constitucionales<sup>242</sup>.

Como se señalara, desde la perspectiva de dicha otra exigencia constitucional, cual es, el análisis de razonabilidad de las normas de emergencia dictadas, las mismas parecerían ofrecer también inconvenientes en torno a su posible adecuación constitucional. CUONO, que ha sistematizado algunos de los plurales significados posibles de razonabilidad, refiere que la misma se evidenciaría afectada cuando se hallare comprometida la propia existencia de las personas<sup>243</sup>, y SANTIAGO considera que debería examinarse si las determinaciones de la norma lesionan significativamente el *contenido esencial* de algún derecho constitucional, y así también la razonabilidad básica de la norma, esto es, que no sólo persiga fines constitucionalmente válidos, sino también que se hubieren elegido medios proporcionales para alcanzarlos<sup>244</sup>. La exigencia de “*no desnaturalización*” del derecho de que se trate, fluye, por lo demás, del ordenamiento constitucional argentino que impide a las leyes que se

---

<sup>240</sup> BASTERRA, *La reglamentación*, cit., p. 7.

<sup>241</sup> CSJN, caso *Consumidores Argentinos c/ Estado Nacional-PEN*, sent. del 19/05/2010.

<sup>242</sup> CSJN, Fallos: 243:467; 323: 1566; 323:2492.

<sup>243</sup> CUONO, Massimo, *Entre arbitrariedad y razonabilidad. Hacia una teoría crítica del neoconstitucionalismo*, trad. esp., 2012, n° 3, p. 43 y ss.

<sup>244</sup> SANTIAGO, Alfonso, *El alcance del control judicial de razonabilidad de las políticas públicas. Perspectiva argentina y comparada*, en AAVV, *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Bogotá, 2014, p. 289 y ss.

dicten alterar los principios, garantías y derechos allí reconocidos<sup>245</sup>. En ese camino, el Alto Tribunal hubo de señalar que, si bien los derechos y garantías reconocidos por la Constitución no son absolutos, y que su ejercicio se encuentra sometido a las leyes que los reglamentan<sup>246</sup>, ello es así en tanto las mismas sean razonables, dependiendo entonces que se adecuen al fin perseguido y que no establezcan una inequidad manifiesta o arbitrariedad<sup>247</sup>. La razonabilidad, que constituye un principio del derecho en su totalidad<sup>248</sup>, es considerada bajo una triple manifestación: (i) lo que es conforme a la razón; (ii) la adecuada proporción entre medios y fines, y (iii) como concepto vinculado al sentido común, apreciando las circunstancias y limitaciones que éstas implican<sup>249</sup>. En el ámbito teórico se ha señalado que la misma comprendería varias nociones, tales como la de equilibrio, corrección moral, justicia, igualdad, dignidad y otros valores<sup>250</sup>, de modo que trascendería lo meramente deducible, pues supondría prudencia y consideración de todas las circunstancias comprometidas<sup>251</sup>. Revela, así, la necesidad de buscar un equilibrio entre exigencias contrapuestas: la idea de una proporción o ajuste de dos términos, el guardar una proporción razonable con los propósitos que se persiguen<sup>252</sup>, lo que implica adicionar la idea de aceptabilidad<sup>253</sup>. Y se ha destacado que la misma opera también frente a la discrecionalidad de los poderes públicos<sup>254</sup>.

En no pocas ocasiones el Máximo Tribunal argentino hubo de decretar la inconstitucionalidad de sendos decretos de necesidad y urgencia por haber estimado *irrazonable* su contenido. En dicho camino, en el precedente *Verrocchi*<sup>255</sup> descalificó un decreto de dicha naturaleza que

---

<sup>245</sup> Artículo 28, CN,

<sup>246</sup> Artículo 14, CN.

<sup>247</sup> CSJN, caso *Machicote*, Fallos 300:642; íd. caso *Reyes Aguilera c/ Estado Nacional*, sent. del 4/09/2007, entre muchos.

<sup>248</sup> LÓPEZ, Justo, en LÓPEZ-CENTENO y FERNÁNDEZ MADRID, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Bs. As., 2ª. ed., t. I, p. 280.

<sup>249</sup> ETALA, Carlos, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, Bs. As., 1ª. ed.

<sup>250</sup> LINARES, Juan F., *El debido proceso como garantía innominada de la Constitución Argentina*, Bs. As., 1944, p. 134 y ss.

<sup>251</sup> ZORZETTO, Silvia, *Reasonableness*, The Italian Law Journal, 2015, Vol. I, n° 1, p. 111/112.

<sup>252</sup> CSJN, caso *Reyes Aguilera c/ Estado Nacional*, consid. 7, 2007, Fallos 330:3853.

<sup>253</sup> ATIENZA, Manuel, *Para una razonable definición de lo "razonable"*, *Doxa*, N° 4, 1987, p. 191.

<sup>254</sup> CSJN, caso *Q.C., S.Y c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires*, 2012, Fallos 335:452; íd. 327:5,

<sup>255</sup> CSJN, sent. de 19/08/99, CSJN, Fallos 322:1726.

excluyera, vgr., la percepción de asignaciones de seguridad social a trabajadores con remuneraciones superiores a determinado monto; a su vez, en el caso "*Tobar*"<sup>256</sup>, la Corte declaró inconstitucional una reducción salarial dispuesta a empleados públicos invocándose a tal fin razones de emergencia económica<sup>257</sup>, considerando irrazonable el Tribunal la fundamentación ensayada a tal fin. Sostuvo al efecto, que la reducción no sólo no tenía carácter transitorio, sino que, además, podía desnaturalizar el salario, generando asimismo grave incertidumbre en los empleados respecto a lo que podrían percibir cada mes debido a que ello dependía de una variable económica imprevisible<sup>258</sup>. En otro precedente, la Corte hizo lo propio con fundamento en que el dictado del decreto de emergencia no obedecía a auténticas razones de urgencia sino de mera *conveniencia u oportunidad*<sup>259</sup>. En otro caso declaró inconstitucional un decreto del tipo debido a que no había existido una emergencia general que habilitara su procedencia sino solamente sectorial<sup>260</sup>.

No parecería sobreabundante señalar, por otra parte, que la Constitución Nacional argentina -igual que las demás constituciones-, en cuanto reconoce derechos, como lo es el derecho de huelga, lo hace para que los mismos *resulten efectivos* y no ilusorios, sobre todo si se encuentra en debate un derecho humano. De tal manera, al reglamentar derechos de este tipo, la manda constitucional no puede obrar con otra finalidad que no sea la de darles *toda la plenitud* que le reconoce la Carta Fundamental, o sea, el texto supremo que los enunció y que manda a asegurarlos. Como ha dicho la Corte, dicha tarea de legislar es *para garantizar "el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos"* (art. 75, inc. 23)<sup>261</sup>.

Y, a la luz de las distintas circunstancias y consideraciones que han sido expuestas, parecería caber el natural interrogante acerca de si la reglamentación

<sup>256</sup> Sent. del 22/08/02, Fallos 325:2059.

<sup>257</sup> Impuesta por el Decreto 846/2001

<sup>258</sup> En el caso *Müller* (sent. del 10/04/2003), la Corte admitió una reducción salarial a empleados públicos dispuesta por otra norma.

<sup>259</sup> CSJN, caso *Cooperativa del Trabajo Fast Limitada*, Fallos 326:3180. Igualmente, caso *Verrocchi* ya citado.

<sup>260</sup> Caso *Leguizamón Romero*, sent. del 7/12/2004, Fallos 327:5559.

<sup>261</sup> CSJN, Fallos 327:3677, 3688, consid. 8°.

instituida por los decretos de naturaleza legislativa satisfaría también la exigencia de “razonabilidad” atinente a toda reglamentación de los derechos constitucionales. En otros términos, si hubo de hacerse debida consideración de todas las circunstancias comprometidas en la cuestión, y si además reflejaría, efectivamente, una proporción adecuada entre medios y propósitos perseguidos; ello es, si el medio escogido en ambas ocasiones se revelaría *proporcional* para alcanzar los fines declamados. Antes aún, cabría preguntarse si las determinaciones enunciativas y porcentuales establecidas por las normas, dada la amplitud de las definiciones de servicios formuladas -y que en plurales supuestos excederían notoriamente las determinaciones de los órganos de control de la OIT- así como la generosa anchura de las dotaciones de servicios mínimos previstas respecto de cada tipo (en los servicios esenciales las *tres cuartas partes* de la prestación normal; *la mitad* en los servicios de importancia trascendental), no importarían, en definitiva -y como parecería-, una opacificación o *desnaturalización* del contenido esencial del derecho constitucional reglamentado.

Es cierto que la noción de servicios esenciales no constituye un concepto ontológico sino valorativo<sup>262</sup>, debido a que su contenido y alcance variaría en función de las distintas realidades que los ordenamientos se proponen regular y de los bienes jurídicos cuya tutela resultaría prioritaria para cada uno de ellos<sup>263</sup>. Así es, por lo demás, que la OIT ha reconocido que la determinación de cuáles servicios deberían ser estimados esenciales en sentido estricto “*depende en gran medida de las condiciones propias de cada país*”<sup>264</sup> y que las enunciaciones contenidas en legislación de los países exhiben diferencias a veces significativas a su respecto. No obstante, ha de recordarse que, aún asumiendo la imposibilidad de hacer abstracción de las particularidades y tradiciones jurídicas y sociales de cada uno de ellos, los órganos de control han ido desarrollando a lo largo del tiempo sucesivas precisiones y distinciones en relación al citado concepto de servicios esenciales, procurando establecer criterios *relativamente*

---

<sup>262</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, *Servicios esenciales y servicios mínimos en la función pública*, en RL 1986-II-128/29.

<sup>263</sup> GARCÍA, Héctor, *La huelga en los servicios esenciales*, cit., p. 810.

<sup>264</sup> CLS, #582, y especialmente 265° Informe, caso nro. 1437, párr. 398.

*uniformes* en esa suerte de *relativismo comparado*, delineando los contornos del mismo y pautas para su determinación en orden a la ejercitación del derecho que dicho concepto importa restringir. Y en el citado sentido, en el aspecto que nos ocupa, cabría también memorar que el Comité de Libertad Sindical, como asimismo la Comisión de Expertos de la OIT, han puesto de relieve que el derecho de huelga podría perder todo sentido si las legislaciones nacionales definiesen los servicios esenciales *en forma demasiado extensa*<sup>265</sup>, así como también que, tratándose de excepciones al principio general -la huelga-, los mismos deberían definirse en forma *restrictiva*<sup>266</sup>. No implicaría, naturalmente, soslayar que el fenómeno de la huelga muchas veces trasciende a sus protagonistas y puede afectar también los derechos, igualmente fundamentales, de otra parte de la comunidad y que también deben ser debidamente resguardados, sino de atender debidamente que el ejercicio del citado derecho no sea irrazonablemente opacado o desnaturalizado en su núcleo esencial por virtud de su reglamentación.

Lo propio se advertiría respecto de la determinación de los *servicios mínimos* (a los que ambas normas que se analizan hubieron de prodigar ancha extensión), y de lo cual el Comité de Libertad Sindical hubo de expresar también su preocupación poniendo de relieve que la determinación de los servicios mínimos debería ser *limitada a lo estrictamente indispensable*, lo cual contribuiría a garantizar que el alcance de los mismos *no tenga por resultado que la huelga se torne inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto*<sup>267</sup>. En un camino similar la Comisión de Expertos<sup>268</sup> señaló que la determinación de los servicios mínimos debería ser limitada a las actividades estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las

<sup>265</sup> CLS, 1985, párr. 393, CEACR, 1983, párr. 214.

<sup>266</sup> OIT, *Libertad sindical y Negociación colectiva*, Informe de la Comisión de Expertos, 1994, N° 159, p. 74/75.

<sup>267</sup> OIT, *La libertad sindical*, Recopilación de decisiones CLS, 6a. ed. 2018, p. 169, pto. 874; 356° informe, caso nro. 2696, párr. 309; Recopilación de 2006, párr. 612; 340° informe, caso nro. 2415, párr. 1256; 344° informe, caso nro. 2509, párr. 1243; 346° informe, caso nro. 2506, par. 1073; 349° informe, caso nro. 2548, párr. 538; caso nro. 2534, párr. 559; 350° informe, caso nro. 2543, párr. 727; 354° informe, caso nro. 2587, párr. 1059; caso nro. 2581, par- 1114; 356° informe, caso nro. 2696, párr. 309, caso nro. 2654, párr. 372M 362° informe, caso nro. 2741m párr. 768, caso nro. 2841, párr. 1039, caso nro. 2838, párr. 1076.

<sup>268</sup> Libertad sindical y negociación colectiva. Conferencia internacional, 1994.

exigencias mínimas del servicio, cuidando al propio tiempo, de *no menoscabar la eficacia de los medios de presión*.

La CIDH hubo de estimar en ese mismo orden de ideas que, si bien el derecho de huelga puede ser limitado por ley, las restricciones que se establezcan deben tener en cuenta el propósito de dicho derecho, de modo que los trabajadores no vean restringido su derecho indebidamente, o que el mismo resulte inoperante en la práctica<sup>269</sup>, debiendo abstenerse el legislador de interferir indebidamente en el ejercicio de dicho derecho y asegurar que existan las condiciones y garantías necesarias para su realización efectiva. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha considerado preocupante, igualmente, que la ejercitación de los derechos sindicales, como el de huelga, sigan siendo objeto de restricciones excesivas en la legislación y la práctica, instando a los Estados a armonizar su legislación relativa al citado derecho con lo dispuesto por el art. 8° del PIDESC, y la Corte nacional argentina hubo a su vez de señalar<sup>270</sup> que todo equilibrio entre reformas económicas y la protección de los derechos humanos obliga a proteger en particular a los grupos vulnerables, cuanto más en el campo laboral. Y dijo así también, que dichos remedios sólo proceden en ciertas condiciones y *con límites inquebrantables*.

La circunstancia de que, como fuera visto, al propio tiempo que un *interés particular*, el derecho de huelga, en cuanto derecho humano fundamental, expresaría, *además*, un *interés general* vinculado al desarrollo económico con justicia social, según el art. 75, inc. 19, CN<sup>271</sup>, determinaría igualmente que, según las normas internacionales en la materia, y en virtud del principio *pro homine* connatural a esos derechos, deba procurarse su protección del modo más amplio posible y efectivizar su interpretación en el sentido más favorable a la persona. Dicha directriz llevaría a concluir que las limitaciones a los mismos deben ser consideradas en forma restrictiva y no amplia y, además,

---

<sup>269</sup> OEA, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Compendio sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, 2021, p. 165 -Ex trabajadores del organismo judicial (Caso 12.432) contra Guatemala. OEA/Ser.L/V/II.173 Doc. 172 (28 de septiembre de 2019)-.

<sup>270</sup> CSJN caso “Ate (II), sent. del 18/06/2013.

<sup>271</sup> “Corresponde al Congreso: ...19. “Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, ...”.

excepcionales, tanto en su aplicación, cuanto a su interpretación, pautas que, empero, no parecerían haber sido satisfechas en la reglamentación analizada.

En el referido escenario, y sin perjuicio de lo controvertible que se reflejaría la modalidad legislativa empleada para tal fin en la secuencia normativa operada, parecerían caber parejas y fundadas dudas, *además*, acerca de la razonabilidad y consiguiente adecuación constitucional y a los instrumentos internacionales de derechos humanos, de la reforma normativa instituida en la legislación argentina en la materia, y más parecería acercarse a una lectura desfavorable en ese ámbito.

Las reglas de interpretación de los tratados internacionales contenidas en las disposiciones de la Convención de Viena, la primera de ellas, de carácter *teleológico*, en el sentido de estar “*a la luz de su objeto y fin*” (art. 31.1), así como las pautas y directivas que se derivan de los instrumentos internacionales de derechos humanos, y las señaladas por los órganos de control de los mismos así como por la Corte Suprema de Justicia nacional, lejos parecerían haber quedado en la elaboración de la reforma. Una reglamentación difícil y con apreciable afectación no sólo del ejercicio del derecho de huelga, sino también y correlativamente, de la seguridad jurídica de cuantos intervienen, activa y pasivamente, en esa tensión que la misma produce y son alcanzados por sus efectos.

## Bibliografía

- ACKERMAN, M. (1990). Reglamentación del derecho de huelga. *DT*, 1990-A.
- ACKERMAN, M. (1996). La huelga en Argentina. En *La huelga en Iberoamérica*, Grupo de los Nueve, México.
- AGUIAR DE LUQUE, L. (1993). Los límites de los derechos fundamentales. *Rev. del Centro de Estudios Constitucionales*, N° 14.
- ALEXY, R. (2002). *A theory of Constitutional Rights*.
- ALEXY, R. (2002). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. 3ª. reimp., Madrid.
- ÁLVAREZ, E. (2012). Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga. En J. SIMÓN (dir.), *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, t. II.
- ÁLVAREZ, E. (s.f.). En J. SIMÓN (dir.), *Tratado de Derecho colectivo del Trabajo*, 1ª. ed, t. II.
- AQUINO, SANTO TOMÁS. (1956). *Suma teológica* (trad. Francisco Barbado Viejo), tomo VIII, II.II, q.47, a.10, Madrid.
- ARISTÓTELES. (s.f.). *Obras completas* (trad. Francisco Gallach Palés), t. XI, Madrid.
- ATIENZA, M. (1987). Para una razonable definición de lo “razonable”. *Doxa*, N° 4.
- BASTERRA, M. (s.f.). *La reglamentación de los decretos de necesidad y urgencia*.
- BEATTY, D. M. (2004). *The Ultimate Rule of Law*.
- BIDART CAMPOS, G. (1989). *Tratado fundamental de Derecho Constitucional argentino*. t. II, Bs. As.
- BIDART CAMPOS, G. (1998). *Manual de la Constitución reformada*. t. 2, Bs. As.
- BIDART CAMPOS, G. (2004). *Compendio de Derecho Constitucional*. Bs. As.
- BOROWSKI, M. (2021). Derechos absolutos y proporcionalidad. *Rev. Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia*, N° 48, ene/abril 2021.
- CADENA ALCALÁ, J. Á. (s.f.). *Los derechos absolutos y su calidad imponderable en el sistema jurídico mexicano*.
- CALAMANDREI, P. (1952). Significato costituzionale del diritto di sciopero. *Rev. Giuridica del Lavoro*, t. I.

- CARINCI, F., DE LUCA TAMAJO, R., TOSSI, P. y TREU, T. (s.f.). *Diritto del Lavoro: 1. Il Diritto Sindacale*. Utet.
- CASSESE, S. (2006). *La globalización jurídica*. trad. esp., Barcelona.
- CEA EGAÑA, J. L. (2002). *Derecho Constitucional Chileno*. t. II.
- CIANCIARDO, J. C. (2001). Los límites de los derechos constitucionales. *Rev. Dikaion- Revista de Fundamentación jurídica*, Bogotá.
- CIANCIARDO, J. (2020). Los límites de los derechos fundamentales. En *La cultura de los derechos humanos*, UNAM.
- CORNAGLIA, R. J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo. Derecho de huelga*. Bs. As.
- COVIELLO, P. J. J. (s.f.). Una introducción iusnaturalista al Derecho Administrativo. En *Prudentia iuris*, Bs. As., n° 56.
- CUONO, M. (2012). *Entre arbitrariedad y razonabilidad. Hacia una teoría crítica del neoconstitucionalismo*. trad. esp., n° 3.
- DE LA RIVA, I. M. (2010). Algunas reflexiones en torno del bien común y la discrecionalidad administrativa. Bs. As., N° 258.
- DEBBASCH, C. y COLIN, F. (s.f.). *Droit Administratif*. 12a. ed., Parpiss.
- DUART ALBIOL, J. J. (2014). Los límites de los derechos fundamentales. En *Inspecciones, Registros e Intervenciones corporales en el proceso penal*, Barcelona.
- ERMIDA URIARTE, O. (1996). *Apuntes sobre la huelga*. 2ª. ed, FCU, Colección JVS, N° 22, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. FCU, Montevideo.
- ETALA, C. (1991). *Interpretación y aplicación de las normas laborales*. 1ª. ed, Bs. As.
- ETALA, C. (2001). Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación. *La Ley 2001-F-1466 y D.T. 2002-A-677*.
- FERRI, L. (1969). *La autonomía privada*. trad. esp. Sancho Mendizábal, Madrid.
- FINIS, J. (s.f.). *Natural law and Natural Rights*. Oxford Univ. Press.
- GALANTINO, L. (2000). *Diritto sindacale*. 10ª ed., Torino.
- GARCÍA BELSUNCE, H. (s.f.). La emergencia en la Constitución Nacional. *ED*, t. 154.

- GARCÍA MURCIA, J. (s.f.). En VALVERDE-RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ y GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*. 2ª. ed.
- GARCÍA, H. O. (2005). La interpretación y aplicación de las normas internacionales del trabajo como fuentes propias del derecho argentino. *DL-Errepar*, nº 240, agosto 2005.
- GARCÍA, H. O. (2007). La huelga en los servicios esenciales. En ACKERMAN, M. (dir), *Tratado de Derecho del trabajo*, T. VIII-II, S. Fe.
- GARCÍA, H. O. (2008). La libertad sindical en las condiciones de su vigencia. *DT edición On line, suplemento especial "Libertad Sindical"*, 20-11-2008.
- GARCÍA, H. (s.f.). En J. SIMÓN (dir), op. cit., T. II.
- GAVARA DE CARA, J. C. (1994). *Derechos fundamentales y desarrollo legislativo. La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales en la Ley Fundamental de Bonn*. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.
- GERNIGON, B., ODERO, A. y GUIDO, H. (2000). *Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga*. OIT.
- GIUGNI, G. (1983). *Derecho sindical*. trad. esp.
- GNECCO, L. P. (2019). La OIT y el valor jurídico de los dictámenes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *TySS*, vol. 46, Bs. As.
- GOLDÍN, A. (1983). Aspectos jurídicos de la huelga en la República Argentina. *TySS*.
- HARRIS, D. et al. (2009). *Law of the Erupean Convention on Human Rights*. 2nd. ed.
- HUECK, A. y NIPPERDEY, H. C. (1964). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid.
- IZQUIERDO, R. (2010). Medidas de acción directa. En RODRÍGUEZ MANCINI, J. (dir), *Derecho del trabajo. Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*, t. 3, Bs. As.
- KAHN-FREUND, O. (1987). *Trabajo y derecho*. 3ª. ed. inglesa, trad. esp., Madrid.
- KATZ, E. (1957). *La estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo*. Bs. As.

- LAPORTA, F. (1987). Sobre el concepto de derechos humanos. *Doxa, Cuadernos de filosofía del Derecho*, núm. 4.
- LINARES QUINTANA, S. V. (1956). *Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional*. t. V, Bs. As.
- LINARES, J. F. (1944). *El debido proceso como garantía innominada de la Constitución Argentina*. Bs. As.
- LÓPEZ, G. (1980). La huelga y sus efectos sobre el contrato de trabajo. *DT*, 1980-A-539.
- LÓPEZ, J. (1972). La huelga como acto jurídico colectivo. *LT*, XX -A.
- LÓPEZ, J. (1977). Autonomía privada colectiva. *JA., Doctrina*, octubre 5 de 1977.
- LÓPEZ, J. (s.f.). En LÓPEZ-CENTENO y FERNÁNDEZ MADRID, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 2ª. ed., t. I, Bs. As.
- MANSUETI, H. R. (2010). Huelga en los servicios esenciales en la Argentina. *Rev. Microjuris del 6/04/2010, MJ.DOC-4657-AR I MJD4657*.
- MEDINA GUERRERO, M. (1996). *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*. Madrid.
- MICHELINI, D. J. (2007). El bien común y ética pública. Alcances y límites del concepto tradicional de bien común. *Rev. Tópicos*, N° 15, ene/dic. 2007.
- MONTEJANO, B. (h). (2005). *Curso de Derecho Natural*. 8ª. Ed.
- MONTOYA MELGAR, A. (s.f.). *Derecho del Trabajo*. 11ª. ed., Madrid.
- NICOLINI, G. (s.f.). *Sciopero per fini contrattuali*.
- NIETO SÁINZ, J. (2019). Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT. *Documentación Laboral*, núm. 117, Editorial Aba, Madrid.
- NOGUEIRA ALCALÁ, H. (2008). *Derechos Fundamentales y Garantías constitucionales*. 2ª ed. T, I, Santiago de Chile.
- OIT. (1994). *Libertad sindical y Negociación colectiva*. Informe III (Parte 4B).
- OIT. (1994). *Libertad sindical y Negociación colectiva*. Conferencia internacional.
- OIT. (1994). *Informe de la Comisión de Expertos*, N° 159.
- OIT. (1996). *La libertad sindical*. 4ª ed.
- OIT. (1996). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad sindical*.

- OIT. (2006). *La libertad sindical*. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª. ed., Ginebra.
- OIT. (2018). *La libertad sindical*. 6ª ed.
- OJEDA AVILÉS, A. (s.f.). *Derecho sindical*. 6ª. ed., Madrid.
- ONU. (2016). *Manual para Parlamentarios N° 26*. Unión Interparlamentaria.
- PÉREZ DEL CASTILLO, S. (1993). *El derecho de la huelga*. 1ª. ed., FCU, Montevideo.
- POOLE, D. (2008). Bien común y derechos humanos. *Persona y Derecho*, 59.
- QUIROGA, F., IBARZÁBAL, M. y ABBONDANZA, B. (2015). El bien común como fundamento de la responsabilidad del Estado. *Prudentia Iuris*, N° 79, UCA.
- RODRÍGUEZ- ARANA, J. (2012). *Interés general. Derecho Administrativo y Estado de Bienestar*. 1ª. ed, Madrid.
- RÓDENAS, Á. (2017). ¿Son absolutos los derechos humanos? El desafío de los principios institucionales. *Doxa. Cuadernos de filosofía del Derecho, Edición especial: Homenaje a Francisco Laporta y Liborio L. Hierro*, núm. extra-39 (oct. 2017).
- SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I. (1998). *Derecho sindical*. 5ª. ed., Valencia.
- SÁNCHEZ MORÓN, M. (2005). *Derecho Administrativo. Parte General*. Madrid.
- SANTIAGO, A. (h). (s.f.). *En las fronteras entre el Derecho Constitucional y la Filosofía del Derecho: consideraciones iusfilosóficas acerca de algunos temas constitucionales*.
- SANTIAGO, A. (2014). El alcance del control judicial de razonabilidad de las políticas públicas. Perspectiva argentina y comparada. En AAVV, *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Bogotá.
- SANTORO PASSARELLI, G. (1960). *Nozioni di Diritto del Lavoro*. 12 ed, Nápoles.
- SANTORO PASSARELLI, F. (1963). *Nociones de Derecho del Trabajo*. trad. de la 14ª. ed. italiana, Madrid.
- SILVA TAMAYO, G. E. (2023). La defensa del interés público. *Rev. de la ECAE*, año 7, N° 10, octubre 2023.

- SINAY, H. (1966). *La Grève, Traité de droit du travail*, Tome 6, París.
- STONE SWEET, A. y MATHEWS, J. (2008/2009). Proportionality, Balancing and Global Constitutionalism. *Columbia Journal of Transnational Law* 47.
- SUPIOT, A. (2024). El debate sobre el derecho de huelga en OIT: No violencia y justicia social. *Rev RC D*, 22/2024.
- SUSSEKIND, A. (s.f.). La huelga en el derecho brasilero. En *Instituto de Derecho del Trabajo Facultad de Derecho de la Univ. del Litoral*, t. II.
- TRIBUZIO, J. (2012). La huelga en los servicios esenciales. En J. SIMÓN (dir), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, t. II, Bs. As.
- TRIBUZIO, J. (s.f.). *La huelga en los servicios esenciales*.
- TÓRTORA ARAVENA, H. (2010). Las limitaciones a los derechos fundamentales. *Estudios constitucionales*, vol. 8, n° 2, Santiago de Chile.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1986). Servicios esenciales y servicios mínimos en la función pública. *RL* 1986-II-128/29.
- VÁZQUEZ VIALARD, A. (1981). *El sindicato en el derecho argentino*. Bs. As.
- VIVERO SERRANO, J. B. (2002). *La huelga en los servicios esenciales*. 1ª- ed., Valladolid.
- WHITE, R. y OVEY, C. (2010). *The European Convention on Human Rights*. 5th ed.
- ZORZETTO, S. (2015). Reasonableness. *The Italian Lae*.

---

## OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

## THE IMPACTS OF LABOR REFORM ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Deborah DETTMAM MATOS

*Professora Adjunta de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Piauí. Doutora em Direito, Universidade Federal do Paraná. Coordenadora-geral do Instituto de Estudos Políticos e Constitucionais e Pró-Reitora de Extensão e Cultura da UFPI.*

[deborahdettmam@ufpi.edu.br](mailto:deborahdettmam@ufpi.edu.br)

Francisco Meton MARQUES DE LIMA

*Professor Titular, Universidade Federal do Piauí e da Escola Superior da Magistratura do Piauí. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Doutor em Direito Constitucional, Universidade Federal de Minas Gerais.*

[meton@trt22.jus.br](mailto:meton@trt22.jus.br)

Marx Nairo SOARES EVANGELISTA

*Advogado. Professor Universitário. Mestrando em Direito, Universidade Federal do Piauí.*

[marx.evangelista@ufpi.edu.br](mailto:marx.evangelista@ufpi.edu.br)

Fecha de envío: 19/12/2024

Fecha de aceptación: 17/01/2025

---

## OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Deborah DETTMAM MATOS

*Universidade Federal do Piauí (Brasil)*

Francisco Meton MARQUES DE LIMA

*Universidade Federal do Piauí (Brasil)*

Marx Nairo SOARES EVANGELISTA

*Universidade Federal do Piauí (Brasil)*

---

**Resumen:** Este trabalho propõe uma análise abrangente das transformações no mercado de trabalho e seus impactos com a legislação trabalhista. A era da digitalização, automação, globalização e mudanças culturais gerou uma série de novas formas de trabalho, incluindo o trabalho remoto, a economia, o trabalho intermitente e a crescente adoção da inteligência artificial. Essas mudanças estão redefinindo o relacionamento entre empregadores e empregados e desafiando os paradigmas tradicionais de emprego. O objetivo deste estudo foi examinar se as alterações trazidas pela reforma trabalhista brasileira de 2017 impactaram na supressão de direitos dos trabalhadores. Essa reforma introduziu e alterou formas tradicionais de trabalho, como contratos parcial, intermitente, temporário e teletrabalho. As modalidades de teletrabalho e trabalho intermitente são criticadas por sua falta de garantias para os trabalhadores e contribuem para a precarização das relações de trabalho. Apesar das mudanças legislativas, ainda há lacunas que precisam ser preenchidas pela jurisprudência para garantir segurança nas contratações. Persiste a necessidade de a legislação trabalhista evoluir para acompanhar o ritmo das mudanças no mercado de trabalho, visando assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização das relações de trabalho.

**Palabras clave:** Reforma trabalhista - Teletrabalho - Trabalho intermitente - Direito do Trabalho

**Sumario:** 1. Introdução. 2. O surgimento e desenvolvimento do trabalho: breve contexto histórico e os princípios relevantes do Direito do Trabalho. 3. Alterações da reforma trabalhista nos contratos de trabalho: uma análise do teletrabalho e do trabalho intermitente. 3.1. O teletrabalho. 3.2. O trabalho intermitente. 4. Considerações Finais.

**Abstract:** This paper proposes a comprehensive analysis of the transformations in the labor market and their impact on labor legislation. The era of digitalization, automation, globalization and cultural change has generated a series of new forms of work, including remote work, the gig economy, intermittent work and the growing adoption of artificial intelligence. These changes are redefining the relationship between employers and employees and challenging traditional employment paradigms. The aim of this study was to examine whether the changes brought about by the 2017 Brazilian labor reform have had an impact on the suppression of workers' rights. This reform introduced and altered traditional forms of work, such as partial, intermittent, temporary and teleworking contracts. The modalities of teleworking and intermittent work are criticized for their lack of guarantees for workers and contribute to the precariousness of labour relations. Despite legislative changes, there are still gaps that need to be filled by case law to guarantee security in hiring. There is still a need for labor legislation to evolve to keep pace with changes in the labor market, in order to ensure the protection of workers' rights and prevent the precariousness of labor relations.

**Keywords:** Labor reform - Teleworking - Intermittent work - Labor law

**Summary:** 1. Introduction. 2. The emergence and development of work: brief historical context and the relevant principles of Labor Law. 3. Labor reform changes to employment contracts: an analysis of teleworking and intermittent

work. 3.1. Teleworking. 3.2. Intermittent work. 3.3. The flexibility of labor relations from the perspective of the Judiciary. 4. Final Considerations.

## 1. Introdução

O mundo do trabalho está passando por uma profunda transformação, impulsionada por uma convergência de fatores, tais como avanços tecnológicos, mudanças nas expectativas dos trabalhadores e nas necessidades das empresas, além da crescente globalização da economia. Essas mudanças têm originado novas formas de trabalho que desafiam os modelos tradicionais de emprego e colocam em risco a eficácia das legislações trabalhistas vigentes em todo o mundo.

Neste contexto dinâmico e em constante evolução, surge a necessidade premente de analisar e compreender as implicações das novas formas de trabalho sobre a legislação trabalhista. A transição para um mercado de trabalho cada vez mais digital, flexível e automatizado está redefinindo a maneira como as pessoas trabalham, interagem com seus empregadores e buscam meios de subsistência. O trabalho remoto, a automação de tarefas e a crescente influência da inteligência artificial estão se tornando elementos essenciais desse cenário.

Deste modo, é importante explorar, de forma abrangente e prospectiva, a interseção entre as novas formas de trabalho e a legislação trabalhista. Isso envolve abordar as políticas e regulamentações em vigor, bem como as reformas em andamento que buscam se adaptar a essa nova realidade laboral e a forma como os sistemas legais estão buscando proteger os direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que incentivam a flexibilidade e a inovação.

É imprescindível examinar as implicações éticas e sociais vinculadas a essa transformação do mercado de trabalho, o que inclui analisar questões como segurança no emprego, direitos trabalhistas, inclusão social e desigualdade. Também é necessário considerar estratégias de políticas públicas que visam a harmonização das inovações no trabalho com a justiça social.

É nesta discussão que surge o aspecto central da pesquisa: com a alteração legislativa proposta pela reforma trabalhista da legislação brasileira, ocorreu a flexibilização das relações de trabalho ou a supressão de direitos dos trabalhadores? A hipótese testada foi a de que a flexibilização das formas mais

tradicionais de trabalho, que proporciona maior liberdade de contratação aos empregadores, foi acompanhada da perda de direitos dos empregados.

Com este objetivo, realizou-se um estudo de abordagem qualitativa. Conforme as classificações de pesquisas estabelecidas por Gil<sup>1</sup>, quanto ao nível, o estudo foi do tipo exploratório, recomendável quando a situação é pouco conhecida e a intenção do pesquisador é fornecer uma visão geral do tema, cumprindo objetivos de contribuir para o conhecimento do assunto, estabelecer possibilidades para novas pesquisas e de abrir espaço para a formulação de hipóteses que norteiem outros estudos. De acordo com Selltiz *et al.*<sup>2</sup>, o primeiro passo da pesquisa exploratória é o exame da literatura. Nesse caso, foram fontes da pesquisa bibliográfica e documental a Constituição brasileira, artigos, livros, teses, dissertações e a legislação em geral.

O artigo foi construído em dois tópicos. No primeiro, buscou-se demonstrar de forma sucinta que o mundo do trabalho, inicialmente, não tinha qualquer regulamentação, que só tomou forma e força após as ondas da revolução industrial e da organização dos trabalhadores em sindicatos no século XIX, influenciados pelas lições de críticos como Karl Marx e Friedrich Engels, bem como pelo surgimento do Estado social. O desenvolvimento de princípios que norteiam essas relações é, inclusive, uma decorrência disso. No segundo, tratou-se sobre a reforma que a Lei nº 13.467/2017 realizou na legislação trabalhista brasileira, alterando e criando novas modalidades de contratos de trabalho que indicam um enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que toca o teletrabalho e o trabalho intermitente.

## **2. O surgimento e desenvolvimento do trabalho: breve contexto histórico e os princípios relevantes do direito do trabalho**

O trabalho surgiu com o objetivo da sobrevivência. Em geral, o homem tinha como alicerce alimentar aquilo que obtinha através da caça, sendo essa a principal fonte de sustento. Foi somente quando começou a cultivar, instalando

---

<sup>1</sup> GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1987.

<sup>2</sup> SELLTIZ, C. et al. Métodos de pesquisas nas relações sociais. São Paulo: EPU, 1974.

comunidades próximas às encostas de rios, por serem terras mais férteis, que o homem se tornou mais consciente de sua capacidade de modificar o meio em que vivia, culminando na criação de instrumentos de trabalho mais aperfeiçoados e, conseqüentemente, na necessidade de outras invenções que pudessem lhe facilitar a vida<sup>3</sup>. O que se seguiu foi o desenvolvimento da agricultura, atividade geralmente desempenhada pelas mulheres<sup>4</sup>.

Superados esses desafios, as primeiras invenções no período pré-histórico e com as diversas revoluções industriais pelo mundo, o trabalho passou então a ser visto como moeda de troca, algo de valor. Quando não considerado um valor em si mesmo, era visto como um produto ofertado em troca de quantia específica de moeda, dependendo do local ou do ajuste entre as partes. O Código Napoleônico de 1804, por exemplo, já determinava que a norma suprema das relações jurídicas era a vontade contratual dos indivíduos<sup>5</sup>.

Até então, havia pouca preocupação com a regulação e a proteção dos direitos trabalhistas, pois o trabalho ainda era percebido predominantemente como atividade individual. Os operários eram oprimidos, dentre eles crianças e mulheres. Eram exigidas jornadas de trabalho extenuantes e em condições degradantes, especialmente nas indústrias têxteis, que não propiciavam condições mínimas de higiene e segurança na execução de suas funções<sup>6</sup>.

Neste contexto, Marx, Engels e outros críticos passaram a denunciar situações de trabalho análogas à escravidão, contribuindo para a formação dos principais documentos que influenciariam a primeira onda de Convenções Internacionais que trataram sobre temas como duração do trabalho,

---

<sup>3</sup> SOUSA, Ana Amélia Ribeiro. O trabalho e sua resignificação ao longo de história. *Âmbito Jurídico*, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacaoao-longo-de-historia/>. Acesso em: 03 out. 2023.

<sup>4</sup> ERAZO, R. L.; COSTA, S. C. F. das C; SILVA, L. J. S. A importância da mulher na agricultura familiar: Comunidade Lago Janauacá, Careiro Castanho – AM. *Revista Terceira Margem Amazônia*, v. 6, n.15, p. 242-255, 2020, p. 246.

<sup>5</sup> CALIXTO, Arthur Andreoni. Um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho. 2018. *Megajuridico*, 22 jun. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>6</sup> FÉLIX, Clarissa Martins. Uma análise jurídica, social e política da escravidão contemporânea: causas, soluções e a “lista suja” dos empregadores escravagistas. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24051>. Acesso em: 02 out. 2023.

desemprego, proteção à mulher e ao menor<sup>7</sup>. As modificações na história do direito do trabalho também ocorreram devido às pressões dos sindicatos trabalhistas, já existentes no início do século XIX, bem como ao posicionamento de alguns empresários influentes, que acreditavam que melhores condições de trabalho influenciariam diretamente na qualidade dos produtos e, conseqüentemente, na concorrência, sendo fator determinante no mercado, especialmente quando os ativismos social e cristão desempenhavam papéis importantes nas decisões populares.

Esses fatores, aliados à evolução da tecnologia e a uma série de inovações no campo trabalhista, fizeram com que o novo conjunto de relações humanas mediadas pela tecnologia provocasse mudanças que afetaram o desenvolvimento do modo de produção capitalista e, conseqüentemente, as relações de trabalho. O século XX foi um período que assistiu a acontecimentos sistêmicos que, analisados em sua amplitude, penetrabilidade e alcance social, poderiam ser caracterizados como uma verdadeira revolução. Houve mudanças tecnológicas substanciais concentradas nas tecnologias da informação que remodelaram a base material da sociedade, formatando novas formas de relação entre a economia, o Estado e a sociedade<sup>8</sup>. Assim, as relações de trabalho foram diretamente impactadas em sua regulamentação, restringindo-se ou ampliando-se direitos.

Nesse contexto de constantes alterações nas relações do mundo do trabalho, certos princípios surgiram e foram alçados ao nível de princípios fundamentais norteadores dessas relações, dentre os quais os princípios da dignidade humana, do valor do trabalho, da livre iniciativa e da proteção.

A dignidade humana não se limita a ser um princípio. É inerente ao ser humano, além de alicerçar o Estado Democrático de Direito e as nações do mundo todo, constituindo-se em um preceito irrefutável. Na realidade, trata-se da junção de incontáveis direitos, como, por exemplo, o direito à vida, saúde,

---

<sup>7</sup> CALIXTO, Arthur Andreoni. Um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho. 2018. Megajuridico, 22 jun. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>8</sup> CASTELLS, Manuel. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. Vol. 1. 10 ed., São Paulo: Paz e Terra, 2007, p. 21.

educação, prosperidade, trabalho e remuneração dignos, dentre outros, definidos sob o conceito de dignidade humana<sup>9</sup>.

Outros dois princípios constitucionais de suma importância, dispostos no artigo 1º da Constituição de 1988, são o valor social do trabalho e o da livre iniciativa, esculpidos no inciso IV do referido diploma. Ambos ressaltam a valoração e a importância do trabalho e, conseqüentemente, sua necessária proteção por força constitucional, uma vez que são princípios norteadores e fundamentais ao Estado Democrático de Direito, segundo os legisladores constituintes.

Desde o momento em que o trabalho deixou de ser visto como castigo, nas épocas antigas e medievais, e, do momento em que foi abolida a escravidão, com o surgimento do trabalho remunerado, é possível afirmar que o trabalho adquiriu caráter de dignificação. Especialmente após a Constituição de 1988, pode-se dizer que condições dignas de trabalho e remuneração adequada, aliadas à possibilidade da liberdade de iniciativa, constituem-se em instrumentos da dignidade da pessoa humana.

Outro princípio relevante é o da proteção. Este princípio, considerado como parte do direito do trabalho e não mais constitucional, reforça a necessidade de proteção, valoração e a livre iniciativa do trabalho. Contudo, essa proteção encontra respaldo justamente no significado de proteção da parte hipossuficiente da relação no contrato de trabalho. Para Delgado<sup>10</sup>, a justificativa histórica do princípio da proteção concede certa paridade na relação contratual trabalhista, uma vez que é possível verificar as disparidades socioeconômicas existentes a partir da constatação fática da diferenciação socioeconômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico – empregador e empregado.

Se o empregado alegar determinada situação e o empregador fizer uma alegação contrária, e não houver provas conclusivas que favoreçam qualquer uma das partes, tampouco uma norma que determine de maneira diversa, a

---

<sup>9</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 91.

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 144.

referida dúvida, tanto no quesito material quanto no normativo, deverá favorecer o empregado, que é a parte vulnerável da relação contratual.

Quando a norma apresentar duplicidade de interpretação, este princípio garante que seja interpretada de maneira mais favorável ao empregado. Ainda conforme Delgado<sup>11</sup>, devem-se observar três limites para aplicação da regra do *in dubio* pró-operário. O primeiro relaciona-se à produção de provas e aos fatos: quem alega deve provar, constituindo evidências que demonstrem seu direito. O segundo limite diz respeito aos atos de administração, ficando ao encargo do empregador a decisão sobre a forma como o trabalho será executado, salvo disposições legais em contrário. O terceiro limite está associado a circunstâncias que envolvam direitos ou valores previdenciários, uma vez que dizem respeito à outra área do direito. Apesar dessas limitações, é fundamental ressaltar que, em caso de dúvidas quanto a interpretação e aplicação da norma, esta deverá ser sempre implementada de maneira que favoreça o empregado.

Cavalcante e Loiola<sup>12</sup> ensinam que a interpretação da legislação trabalhista deve enfatizar a norma mais favorável ao trabalhador. Todavia, a norma mais favorável não deve ser aplicada com vistas a um sujeito único, mas sim em função de uma categoria de trabalhadores. Há que se atentar à aplicação do princípio da norma mais favorável diante de normas hierarquicamente iguais e em conflito, ou, ainda, com hierarquias diferentes.

Cruz<sup>13</sup> propõe que, nas ações trabalhistas, quando o magistrado se depara com duas ou mais normas que versem sobre o mesmo assunto, deve-se aplicar a norma mais favorável ao empregado. Isso permite ao magistrado afastar-se da hierarquia das normas, ou seja, em caso de conflito entre normas hierarquicamente diferentes, se a norma de menor hierarquia for mais benéfica à parte mais vulnerável, essa norma deverá ser aplicada. Assim, é necessário

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 146.

<sup>12</sup> CAVALCANTE, Sara Nívia Fernandes de Oliveira; LOIOLA, Rodrigo Rocha Gomes de. Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável. *Âmbito Jurídico*, nº 167, 01 dez. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>. Acesso em: 09 set. 2023.

<sup>13</sup> CRUZ, Adson Pereira da. Princípios do direito do trabalho. *Direitonet*, 20 mar. 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 01 out. 2023.

sopesar, com base no estudo das necessidades e dos direitos de uma categoria de trabalhadores e na análise conjunta das normas, aquela que, sendo juridicamente razoável, melhor atenda aos interesses do trabalhador<sup>14</sup>.

É importante ter os princípios em mente ao analisar as alterações nas relações de trabalho, como forma de verificar se essas alterações estão em conformidade ou não com os princípios fundamentais do trabalho, se promovidas para prejudicar ou para beneficiar os trabalhadores. Assim, é possível combatê-las mais eficazmente, tanto no âmbito legislativo quanto em litígios judiciais.

Por isso, o estudo desse contexto histórico torna-se importante para uma compreensão de como os acontecimentos do passado influenciaram a presente constituição das relações de trabalho, sobretudo, revelando o porquê de sua criação e a importância de sua manutenção. Em outras palavras, a história demonstrará as bases de sua formação, qual seja, a razão de ser das relações trabalhistas e os direitos envolvidos.

No contexto do direito trabalhista brasileiro, uma das maiores alterações nas relações de trabalho ocorreram no âmbito legislativo, com a aprovação do que se denominou Reforma Trabalhista. Proposta pelo governo de Michel Temer e aprovada em 2017, a Lei nº 13.467 introduziu e modificou modalidades de contrato de trabalho sob a justificativa de modernização das relações laborais. Para os críticos, proporcionou na verdade a precarização dessas relações. Buscando-se analisar e aprofundar o estudo, sobretudo, relacionando-o com o contexto histórico abordado, será realizada uma discussão detalhada desta lei no próximo tópico deste trabalho.

### **3. Alterações da reforma trabalhista nos contratos de trabalho: uma análise do teletrabalho e do trabalho intermitente**

---

<sup>14</sup> CAVALCANTE, Sara Nívia Fernandes de Oliveira; LOIOLA, Rodrigo Rocha Gomes de. Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável. *Âmbito Jurídico*, nº 167, 01 dez. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>. Acesso em: 09 set. 2023.

No Brasil, o trabalho foi inicialmente regulamentado pelo Decreto nº 1.313, em 1891, que estabelecia a idade mínima de doze anos para o trabalho em fábricas. Aliado a isso, diversas regulamentações esparsas eram adotadas, inclusive estrangeiras. Posteriormente, em 1943, foi criada e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), unificando todas as legislações trabalhistas existentes<sup>15</sup>.

Essa regulamentação foi alterada substancialmente em 2017, com a aprovação da Reforma Trabalhista, que alterou diversos dispositivos legais que fazem parte da CLT. Tais alterações, supressões e inclusões ocorreram por meio da edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. As principais inovações nos contratos de trabalho ocorreram nas modalidades de contratos parcial, intermitente, de trabalho temporário e, por fim, no regime de teletrabalho, que será aprofundado adiante.

Em relação ao contrato de trabalho temporário, a reforma trabalhista de 2017 não criou essa modalidade, pois já estava regulamentada na Lei nº 6.019, de janeiro de 1974. Essa lei define o contrato de trabalho temporário como aquele prestado por pessoa física para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços<sup>16</sup>.

Contudo, as alterações normativas de 2017 ampliaram a regulamentação existente, alterando o texto de alguns artigos e incluindo vedações, como a proibição de contratação de trabalhadores temporários para substituir grevistas. Uma das importantes alterações legislativas de 2017 foi a regulamentação das condições sob as quais uma empresa de trabalho temporário pode ter funcionários próprios ou subcontratar empresas para prestação do serviço, não vinculando a contratante em qualquer situação ou responsabilização de vínculo empregatício<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> FINELLI, Lília Carvalho. Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo. 2016. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-A89N2E>. Acesso em: 01 set. 2023.

<sup>16</sup> BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. DOU, Brasília, 04 jan. 1974.

<sup>17</sup> BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. DOU, Brasília, 31 mar. 2017.

Na prática, houve impacto direto no aumento da contratação de funcionários temporários, com o ano de 2019, por exemplo, apresentando um aumento de 4% nessa modalidade de contratação, o maior em seis anos, de acordo com a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC)<sup>18</sup>.

Quanto ao contrato de trabalho parcial, uma das principais mudanças introduzidas foi a permissão para que os trabalhadores sob esse regime realizem horas extras. Antes da reforma, o contrato de trabalho parcial já estava regulamentado na CLT, com previsão expressa no artigo 58-A, bem como não era permitido aos trabalhadores em regime de tempo parcial realizar horas extras além da jornada estabelecida em contrato, salvo se previamente estabelecido em acordos ou convenções coletivas.

Com a reforma trabalhista, incluiu-se expressamente a previsão de que as horas suplementares à jornada de trabalho devem ser remuneradas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal, permitido assim a estes trabalhadores a execução de horas extras. Além disso, as horas-extras podem ser realizadas também por acordo individual, enquanto anteriormente a prática só era considerada válida se prevista em acordos ou convenções coletivas.

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista de 2017, caracteriza-se pela prestação de serviços não contínua, com subordinação e com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade<sup>19</sup>. Bastos<sup>20</sup> entende que o contrato de trabalho intermitente, para além da prestação de serviço de forma descontínua, alternando entre períodos ativos e não ativos, deve ser registrado na carteira de trabalho e obedecer a espaços de tempo em meses, dias ou horas. Para a convocação do trabalhador ao serviço de trabalho intermitente, o empregador deve fazê-la com, no mínimo, três dias de antecedência, com comprovação

---

<sup>18</sup> UNINTER. Contratação de temporários para o Natal deve ser a maior dos últimos anos. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/contratacao-de-temporarios-para-o-natal-deve-ser-a-maior-dos-ultimos-anos>. Acesso em: 16 fev. 2025.

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> BASTOS, Alexandre. O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-otrabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 09 set. 2023.

eficaz da ciência pelo trabalhador, tendo este o prazo de vinte e quatro horas da ciência para informar se aceita ou não a oferta.

Na prática, houve impacto direto no aumento da contratação de funcionários em trabalho intermitente, sobretudo, por conta da flexibilização da modalidade, com 50 mil postos de trabalho intermitente criados em 2018, um ano após a Reforma, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)<sup>21</sup>.

No que tange à contratação do trabalho autônomo, desde que cumpridos os regramentos legais, mesmo que o trabalhador preste serviço de forma contínua ou com exclusividade, não se estabelece vínculo empregatício. Em suma, a reforma trabalhista previu uma nova modalidade contratual e alterou disposições sobre três modalidades já existentes. Para os propósitos desta pesquisa, o foco recai sobre o teletrabalho e o trabalho intermitente, que serão tratados a seguir.

### 3.1. O teletrabalho

Após regulamentado, o teletrabalho gerou uma intensa migração das outras modalidades de trabalho. À primeira vista, a possibilidade de trabalhar em casa, sem cumprimento de horários e sem a supervisão de um superior, pareceu atrativa, fazendo com que o teletrabalho batesse recorde no Brasil em 2018, segundo o IBGE<sup>22</sup>. Contudo, ao longo dos anos, a realidade demonstrou que essa modalidade pode não ser tão benéfica para os trabalhadores, levando a uma queda da modalidade ao longo dos anos<sup>23</sup>.

Isso porque a análise das disposições referentes ao teletrabalho, inseridas com a reforma trabalhista, deve ser minuciosa, considerando desde o

---

<sup>21</sup> JUSBRASIL. Contrato intermitente criou 50 mil vagas em 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/contrato-intermitente-criou-50-mil-vagas-em-2018/671078948>. Acesso em: 16 fev. 2025.

<sup>22</sup> SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 fev. 2025.

<sup>23</sup> CAVALLINI, Marta. Cai número de empresas que adotam home office, aponta estudo da FGV. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/17/cai-numero-de-empresas-que-adotam-home-office-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 16 fev. 2025.

capítulo II-A (art. 75-A a 75-E) em conjunto com o inciso III do artigo 62, até as determinações dispostas nos artigos 2º, 3º e 6º do referido diploma. É necessário interpretar os novos dispositivos em harmonia com as regras já existentes na CLT, adotando uma interpretação sistemática, ou seja, analisando a norma jurídica de acordo com o sistema em que está inserida, de forma integrada com as diversas outras disposições e não de forma isolada<sup>24</sup>.

Tal método é importante pois, pois a análise isolada da CLT poderia resultar em desigualdade entre os trabalhadores em regime comum e os teletrabalhadores. Sendo assim, as pessoas que trabalham na modalidade do teletrabalho não fariam jus ao pagamento de horas extras, por exemplo, e não seriam observadas as determinações das normas regulamentadoras quanto ao meio ambiente laboral, sob a justificativa que estas pessoas trabalham fora das dependências do empregador. Tal entendimento, entretanto, não deve ser sustentado. É preciso aliar os comandos da CLT com as outras disposições trabalhistas, incluindo as inseridas com a reforma.

Apesar de traçar algumas diretrizes, a legislação atual ainda não regula detalhadamente o teletrabalho, especialmente no tocante ao ambiente laboral. Os teletrabalhadores, permanentes ou temporais, passam grande parte do tempo, se não integralmente, distantes de uma supervisão direta de seus superiores. Deste modo, ainda não existe uma regulamentação específica sobre a subordinação desses trabalhadores e, mais importante, sobre as responsabilidades do seu empregador.

Mesmo não estando no mesmo espaço físico, o trabalhador está subordinado ao empregador e deve seguir as normas da respectiva empresa. Portanto, o empregador responde pelos direitos de seus subordinados, pois assume os riscos da atividade econômica. Esses riscos incluem não somente compromissos econômicos, mas também a responsabilidade da empresa sob os funcionários.

Isso porque, de acordo com o artigo 83 da CLT, o teletrabalhador (ou trabalhador em domicílio) possui os mesmos direitos de um colaborador

---

<sup>24</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 12.

tradicional, incluindo a jornada de trabalho estipulada, contratação formal, salário contratual, férias e décimo terceiro salário. Um ambiente de trabalho separado e adequado não só é mais saudável para o empregado, como também facilita o controle de gastos pela empresa, traça um limite entre o ambiente da casa e o ambiente de trabalho e, principalmente, previne acidentes e possíveis litígios trabalhistas.

Segundo Polinésio<sup>25</sup>, o não custeamento de gastos do *home office* pela empresa pode resultar, por exemplo, em pedido de compensação financeira pelo funcionário, alegando o uso exclusivo de parte de sua residência em prol de atividades da organização. Steckel<sup>26</sup> acredita que a responsabilização é essencial, pois o controle à distância pode ser até mesmo mais rigoroso do que um controle no espaço físico da empresa, podendo até a invadir a privacidade do profissional, gerando novos pedidos de indenização.

Devido à singularidade do *home office*, além dos regulamentos existentes e da reforma trabalhista, considera-se necessária uma regulamentação mais abrangente, especialmente no que diz respeito ao custeio de implementação e gastos fixos. É recomendável que a empresa assuma os custos da infraestrutura necessária para o trabalho remoto, como os gastos com energia elétrica e equipamentos.

### 3.2. O trabalho intermitente

O trabalho intermitente é uma das modalidades em que são tecidas as maiores críticas na reforma trabalhista. Isto porque tal modalidade foi definida como um trabalho não eventual, cuja quantidade de horas, dias, semanas ou meses de trabalho ficam em aberto, variando de acordo com o risco do empreendimento. Deste modo, questionou-se logo de início: esse modo de

---

<sup>25</sup> POLINESIO, A. V. Saiba quais são as implicações legais do home office. Catho, Curitiba, mar. 2014. Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/saiba-quais-sao-as-implicacoes-legais-do-home-office>. Acesso em: 30 out. 2015.

<sup>26</sup> STECKEL, P. B. Teletrabalho: subordinação e controle de jornada. 2014. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/112016/000951844.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 set. 2023.

trabalho não comprometeria elementos essenciais do contrato de trabalho tradicional, a saber, a não eventualidade e a não participação do empregado nos riscos do empreendimento?

Para defensores, essa modalidade seria necessária pela possibilidade/benefício para o empregado de conciliar dois ou mais empregos. Contudo, tal argumento é frágil. Embora formalmente o trabalhador possa recusar uma convocação patronal para determinada jornada, sem que fique descaracterizada a subordinação. Na prática, em um mercado com altas taxas de desemprego, cada recusa pode ser vista como um passo em direção ao próprio prejuízo do trabalhador, ou seja, o risco de demissão e subsequente desemprego pela recusa de comparecimento na conveniência do patrão que o convocou.

A característica básica dessa modalidade de trabalho é a total disponibilidade do trabalhador ao capital, que fica à espera de ser convocado para executar o trabalho. O problema é que se o trabalhador não é chamado, também não recebe nenhuma remuneração, uma vez que neste tipo de trabalho não há fixação da carga horária mínima de trabalho, podendo o trabalhador ser convocado para trabalhar duas horas ou três semanas, sessenta dias, cinco meses ou ainda duas horas pela manhã e duas horas pela tarde no mesmo dia. Por isso, a renda média dos trabalhadores intermitentes ainda é inferior ao salário mínimo, segundo dados da Dieese<sup>27</sup>.

Dessa forma, compreende-se que o trabalho intermitente, por meio de sua jornada flexível, prejudica a classe trabalhadora, pois o capital (empregador) poderá remunerar o trabalhador apenas pelo tempo efetivamente trabalhado. Assim, o trabalhador ficará sempre à disposição e à espera de ser chamado, obviamente, sem nenhuma remuneração neste período. Além dessas implicações, o trabalhador enfrenta a incerteza de não saber quanto receberá, nem quando trabalhará ou se o pagamento correspondente às férias e ao décimo terceiro salário será proporcional.

---

<sup>27</sup> DIEESE. Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2025.

Algumas das definições relevantes da legislação incluem: o trabalhador com contrato por prazo indeterminado que for demitido poderá ser contratado imediatamente sob o regime de contrato intermitente; a rescisão do contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do trabalhador, porém, limita tal movimentação até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos; a rescisão do contrato não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego; independentemente do valor recebido no mês (mesmo que inferior ao salário mínimo), será garantido ao trabalhador sob contrato intermitente a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios; em caso de afastamento por doença ou acidente no contrato intermitente, a responsabilidade pelo pagamento dos 15 primeiros dias ao RGPS cabe à empresa<sup>28</sup>.

No entanto, a legislação não menciona nada acerca do aviso prévio. A tendência crescente também expressa no número de estabelecimentos e empresas que contratam trabalhadores na modalidade de trabalho intermitente. Se a vigência da Medida Provisória (MP) nº 808/2017 causava alguma insegurança jurídica e/ou trabalhista aos que contratavam a força de trabalho nesta modalidade, com o fim da validade da MP e a consolidação das regras mais duras e cruéis na relação entre capital e trabalho, o lado do capital ficou mais confiante e passou a utilizar em maior número esse mecanismo.

Além disso, o número de trabalhadores que possuem mais que uma admissão como trabalho intermitente também é crescente, o que reflete a precarização das relações de trabalho e, sobretudo, da vida da classe trabalhadora, cuja única forma de sobrevivência depende da venda da própria força de trabalho, e para isso, precisa se sujeitar aos desmandos do capital para assegurar condições mínimas de sobrevivência. Não à toa ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentaram 116% em 2 anos<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. DOU, Brasília, 31 mar. 2017.

<sup>29</sup> CATUCCI, Anaísa. Ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentam 116% em 2 anos; entenda o que é e como funciona. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e->

Essas novas modalidades de trabalho, introduzidas pela reforma trabalhista, representam novas formas de precarização e degradação do trabalho na sociedade brasileira, dentro da configuração capitalista periférica. Inaugurou-se, portanto, uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, que ampliou os diversos modos de informalidade e precarização.

Se no século XX vigorou a era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI apresentaram-se novas modalidades e formas de precarização, das quais a terceirização tem sido um dos elementos mais decisivos. Em relação às ocupações com o maior saldo de contratos de trabalho na modalidade intermitente, destacam-se: servente de obras, vigilante, assistente de vendas, faxineiro, garçom, soldador, pedreiro, embalador, ou seja, ocupações que, majoritariamente, não requerem formações especializadas, são menos remuneradas no mercado de trabalho e apresentam grandes riscos no exercício profissional, o que resulta em maior desproteção social e trabalhista dos trabalhadores.

Contudo, outras profissões mais especializadas, vêm, ao longo dos meses, sendo também incorporadas ao trabalho intermitente, tais como: cuidador em saúde, mantenedor de sistemas eletroeletrônicos de segurança, operador de telemarketing ativo e receptivo. Observa-se, portanto, que o trabalho intermitente sintetiza em si a subsunção de mais uma forma nova de trabalho ao capital, além de sintonizar o Brasil e as relações de trabalho com o contexto das transformações no mundo do trabalho, sobretudo neste período de avanço neoliberal e industrial.

#### **4. Considerações finais**

O artigo abordou a evolução do trabalho desde os primórdios da humanidade até as mudanças trazidas pelas revoluções industriais e tecnológicas. O que antes era uma questão de sobrevivência, pela caça e

---

[carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml](https://www.carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml). Acesso em: 16 fev. 2025.

agricultura, evoluiu para a prestação do trabalho em troca do recebimento de salário, que inicialmente não era regulamentado e que passou a ser regulamentado após a luta dos trabalhadores nos séculos XIX e XX. Com a evolução tecnológica, o século XX testemunhou mudanças sistêmicas que impactaram as relações de trabalho, influenciando sua regulamentação e redefinindo as relações econômicas, estatais e sociais. Nessas transformações, os princípios da dignidade humana, do valor do trabalho, da livre iniciativa e da proteção no contexto jurídico trabalhista se tornaram princípios fundamentais para os trabalhadores, enquanto mais vulneráveis em relação aos empregadores.

O mercado de trabalho se encontra em constante processo de modificação, o que culmina na necessidade de alterações na legislação trabalhista para proteger o direito dos envolvidos na relação empregatícia. No âmbito do direito trabalhista brasileiro, a reforma instituída pela Lei nº 13.467/2017 introduziu dispositivos que flexibilizaram as formas mais tradicionais de trabalho, proporcionando maior liberdade aos empregadores. Foram abordados os contratos de trabalho temporário, de trabalho parcial, de trabalho intermitente, do trabalho autônomo, além do teletrabalho e do trabalho intermitente, sendo apresentados os principais pontos positivos e negativos de cada uma delas. Entretanto, as alterações mencionadas geraram preocupações em relação à proteção do empregado, que, na visão de muitos juristas, perderam direitos.

As principais inovações foram nas modalidades de contrato parcial, intermitente, temporário e teletrabalho. A reforma expandiu a regulamentação existente para o contrato temporário, permitindo a terceirização e estabelecendo condições para as empresas. No contrato parcial, foi permitido aos trabalhadores realizar horas extras, com remuneração adicional, bem como que essas horas extras fossem realizadas por acordo individual. A reforma estabeleceu que, desde que cumpridos os regramentos legais, o trabalho autônomo não estabelece vínculo empregatício.

O teletrabalho deve ser interpretado em harmonia com as regras já existentes na CLT, garantindo-se que não se crie desigualdades entre

trabalhadores em regime comum e teletrabalhadores. Todavia, tal modalidade de trabalhadores carece de regulamentação detalhada, especialmente quanto ao ambiente laboral, cujas despesas devem ser custeadas pelos empregadores.

O trabalho intermitente constitui-se em uma das modalidades mais criticadas da reforma trabalhista, especialmente no que toca a falta de garantias para os trabalhadores pela instabilidade financeira, a incerteza sobre a remuneração e o tempo de trabalho. Há uso crescente dessa modalidade pelas empresas, o que contribui para a precarização das relações de trabalho e a desproteção dos trabalhadores. Essa modalidade de trabalho representa uma nova fase de desconstrução do trabalho e um aumento da informalidade e precarização, alinhando-se às transformações do mundo do trabalho no contexto neoliberal e industrial.

Antes mesmo das alterações trazidas pela reforma trabalhista, os tribunais já se posicionavam sobre a compatibilidade dessas formas de trabalho com os princípios do direito trabalhista. As mudanças normativas ainda são consideradas superficiais, deixando lacunas que precisam ser preenchidas pela jurisprudência e outras fontes do direito para garantir segurança nas contratações. Os tribunais superiores desempenham um papel importante na proteção dos direitos advindos dessas relações de trabalho. Apesar da aceitação das novas formas de trabalho pela jurisprudência, argumenta-se que a flexibilização dessas modalidades pode resultar na retirada de direitos dos empregados sem necessariamente aumentar a empregabilidade. A jurisprudência, especialmente os tribunais superiores, tem defendido formas mais flexíveis de trabalho, mesmo diante da falta de um arcabouço legislativo suficiente para garantir os direitos dos empregados, o que por vezes resulta na perda de direitos conquistados ao longo do tempo.

As modalidades de trabalho contemporâneas ainda carecem de muitos ajustes, em que pese as importantes alterações legislativas ocorridas nos últimos anos. As mudanças no mercado de trabalho ocorrem em um ritmo mais acelerado do que a legislação consegue acompanhar, ou seja, o mundo digital, a globalização, a utilização de inteligência artificial, e outras tecnologias, antecedem as alterações legislativas, resultando muitas vezes em medidas que

surgem tardiamente e que têm motivado o desamparo, sobretudo dos empregados.

As novas formas de trabalho constituem um processo irreversível e é necessário que a legislação trabalhista acompanhe essas mudanças no mesmo ritmo. Contudo, nota-se que as alterações legislativas ainda carecem de efetividade, o que possibilita a precarização das relações de trabalho e fere os princípios fundamentais do direito do trabalho. Diante dos desafios e oportunidades emergentes dessa revolução no trabalho, torna-se imperativo que a legislação trabalhista evolua para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e para que a sociedade como um todo possa colher os benefícios dessa transformação.

## Bibliografía

- CASTELLS, M. (2007). *A Era da Informação: economia, sociedade e cultura*. Vol. 1. 10 ed., Paz e Terra, São Paulo.
- DELGADO, M. (2010). *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr.
- FERNANDES, M. (2022). “Teletrabalho”, *Virtuajus*, v. 7, n. 12.
- GARCIA, G. (2017). *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed., Forense, Rio de Janeiro.
- GIL, A. (1987). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas, São Paulo.
- JORGE NETO, F.; CAVALCANTE, J. (2013). *Direito do trabalho*. 7. ed., Editora Atlas, São Paulo.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo, Fevale, RS.
- SELLTIZ, C., et al. (1974). *Métodos de pesquisas nas relações sociais*. EPU, São Paulo.
- SILVA, P. (2018). “Evolução histórica do direito do trabalho”. *Revista Páginas de Direito*, Porto Alegre, ano 18, nº 1360, 01 de outubro.
- TREVIZANI, D. (2017). “Flexibilização das leis trabalhistas e as consequências para o trabalhador”, *Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca*, v. 2, n. 2.

## Recursos electrónicos

- BASTOS, A. (2018). “O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista”. *Jusbrasil*. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-otrabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>.
- CALIXTO, A. (2018). “Um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho”, *Megajuridico*, 22 jun. 2018. Disponível em:

<https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>.

CAVALCANTE, S.; LOIOLA, R. (2017). “Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável”, *Âmbito Jurídico*, nº 167, 01 dez. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>.

CRUZ, A. (2016). “Princípios do direito do trabalho”, *Direitonet*, 20 mar. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>.

FÉLIX, C (2017). “Uma análise jurídica, social e política da escravidão contemporânea: causas, soluções e a “lista suja” dos empregadores escravagistas”. Monografia (Bacharelado em Direito), Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24051>.

FINELLI, L. (2016). “Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo”. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-A89N2E>.

STECKEL, P. B. (2014). “Teletrabalho: subordinação e controle de jornada”. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/112016/000951844.pdf?sequence=1>.

SOUSA, A. (2019). “O trabalho e sua ressignificação ao longo de história”, *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacaoao-longo-de-historia/>.

---

**NOVAS MORFOLOGIAS DE TRABALHO: IMPACTOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO E REFLEXÕES PARA  
SUPERAÇÃO DA ENCRUZILHADA**

**NEW WORK MORPHOLOGIES: IMPACTS ON WORK  
RELATIONS AND REFLECTIONS FOR OVERCOMING THE  
CROSSROADS**

Alexandre AGRA BELMONTE

*Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Pós Doutor em Direito, Universidade de Coimbra. Doutor em Justiça e Sociedade e Mestre em Direito das Relações Sociais, UGF. Especialista em Direito Privado Aprofundado, UFF. Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professor permanente do programa de pós-graduação stricto sensu, UNESA. Colaborador no programa de pós-graduação, IESB. Dr. Honoris Causa, Universidade Santa Úrsula.*

[alexandre.belmonte@tst.jus.br](mailto:alexandre.belmonte@tst.jus.br)

Fecha de envío: 14/05/2025

Fecha de aceptación: 09/06/2025

---

## NOVAS MORFOLOGIAS DE TRABALHO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E REFLEXÕES PARA SUPERAÇÃO DA ENCRUZILHADA

Alexandre AGRA BELMONTE

*Academia Brasileira de Direito do Trabalho*

---

**Resumen:** O artigo visa investigar os efeitos das novas tecnologias nas relações de trabalho e considerando as características do mundo atual, do mundo do trabalho, as novas formas de trabalho e os objetivos da Agenda 2030 da ONU e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, revista em 2022, algumas reflexões sobre o atual significado de dependência econômica, a zona cinzenta entre subordinação e autonomia e as medidas exógenas e endógenas para uma regulação capaz de conciliar a livre iniciativa com o trabalho decente.

**Palabras clave:** Novas tecnologias - Novas formas de trabalho - Plataformas digitais - Teletrabalho - Trabalho autônomo economicamente dependente

**Sumario:** 1. Impactos da primeira e segunda Revoluções Industriais nas relações de trabalho. 2. Impactos da terceira Revolução Industrial nas relações de trabalho. 3. Impactos da quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho. 4. Conclusões.

**Abstract:** The article aims to investigate the effects of new technologies on labor relations and, considering the characteristics of today's world, the world of work, new forms of work and the objectives of the UN 2030 Agenda and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, revised in 2022, some reflections on the current meaning of economic dependence, the gray area between subordination and autonomy and exogenous and endogenous measures for regulation capable of reconciling free initiative with decent work.

**Keywords:** New technologies - New forms of work - Digital platforms - Teleworking - Economically dependent self-employment

**Summary:** 1. Impacts of the First and Second Industrial Revolutions on labor relations. 2. Impacts of the Third Industrial Revolution on labor relations. 3. Impacts of the Fourth Industrial Revolution on labor relations. 4. Conclusion.

## 1. Impactos da primeira e segunda Revoluções Industriais nas relações de trabalho

No final do século passado o professor ADRIAN GOLDIN alertou para o fato de que o sistema de proteção ao trabalho encontrava-se em uma encruzilhada. E que isso impunha o questionamento de sua legitimidade teórica, sustentabilidade política e viabilidade operacional<sup>1</sup>. Ao que tudo indica, ainda não temos uma direção para sair dessa encruzilhada. O futuro chegou e as armas até aqui escolhidas são as do passado.

Para a compreensão da estrada que precisamos escolher para chegar ao destino com uma base teórica condizente com o progresso, mas que conjugue a livre iniciativa com o trabalho decente, é preciso olhar as lições que a história nos trouxe a partir das primeiras revoluções industriais.

Proclama a OIT que o trabalho decente é fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A respeito, o novo Papa Leão XIV conclama por uma regulação que proteja o trabalhador das novas tecnologias e da inteligência artificial. E porque assim procedeu?

Explico.

Do século XVIII ao século XIX inicialmente com o maquinismo e posteriormente com a utilização do petróleo, da eletricidade, do aço e da ciência na produção e distribuição em grande escala, o mundo experimentou duas revoluções industriais em sequência.

A palavra “revolução” deveu-se ao rompimento com o modo artesanal de produzir, do êxodo do campo para as cidades e da extinção das corporações de ofício causados pelo progresso. Ou seja, a tecnologia e a inovação inauguram um novo modelo produtivo, novas relações de trabalho, um novo modo de vida

---

<sup>1</sup> GOLDIN, Adrián O. La protección del trabajo en la encrucijada, Jus Laboris, mar. 2000. In <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174392> Consulta em 06/5/2025.

social e consolidaram o capitalismo como sistema econômico adequado às transformações experimentadas.<sup>2</sup>

No entanto, para os trabalhadores essas transformações tardaram a lhes trazer benefícios. Até o início do século XX estiveram submetidos a jornadas exaustivas, péssima remuneração e acidentes do trabalho. O que terminou levando à Questão Social por melhores condições de trabalho. De um lado, em 1848 a doutrina marxista defendia o direito de formação de sindicatos e o socialismo e de outro, em 1891, a Encíclica Rerum Novarum do papa Leão XIII apoiava o direito dos trabalhadores de formarem sindicatos e a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos, mas rejeitava o socialismo e defendia a propriedade privada.

A doutrina marxista resultou na Revolução Russa de 1917 e a doutrina social cristã na flexibilização, em 1919, do sistema liberal econômico.

O fato é que o desequilíbrio de poder no sistema liberal demonstrou a dificuldade de negociação individual sobre as péssimas condições de trabalho, o que levou, frente à inação estatal, à Questão Social e na Rússia, à revolução bolchevique, demonstrando para o sistema liberal econômico o risco da desigualdade social e a necessidade de flexibilização do sistema liberal econômico.

Com efeito, preocupado com os efeitos que a Revolução Russa poderia produzir no mundo e aproveitando as discussões para pacificação do primeiro conflito mundial, WOODROW WILSON, presidente dos EUA, país mediador da grande guerra propôs, em 1919 a inclusão, no Tratado de Versalhes, da proposta de criação de um organismo mundial tripartite, destinado à adoção negociada de uma regulação internacional básica do trabalho, consubstanciada no ajuste de concessão de direitos sociais deliberados entre os países membros dessa organização.

Assim surgiu a Organização Internacional do Trabalho, destinada à produção de Convenções e Recomendações sobre direitos trabalhistas.

---

<sup>2</sup> Assim como atualmente leva a um novo modo de realização do transporte e entrega por meio de tecnologia derivada do processo de inovação. Vide ARAUJO, André Eduardo Doster. Direito do Trabalho no Brasil do século XXI: Repensar a Subordinação Diante da Nova Morfologia do Trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade Prebisteriana Mackenzie. São Paulo, 2023.

Respondendo à indagação inicial, considera o papa Leão XIV que a atual precarização do trabalho é capaz de fomentar uma nova Questão Social e colocar em risco a paz social. E como forma de demonstrar que pretende lutar por um mundo mais justo para os trabalhadores, adotou o nome daquele que apresentou na Encíclica Rerum Novarum<sup>3</sup> a doutrina social cristã em favor dessa classe<sup>4</sup>.

A regulação protetiva deliberada pelos países membros no âmbito da OIT produziu uma regulação protetiva baseada nos parâmetros da época: presença física do trabalhador; divisão e fiscalização do trabalho; tempo de relógio para permanência no estabelecimento patronal; e separação entre tempo de trabalho e o tempo de descanso.

Lado outro, a proteção trabalhista ficou centrada no trabalho subordinado, deixando de lado os trabalhadores ditos autônomos, que em tese eram capazes de negociar em igualdade de condições com os empresários as próprias condições de trabalho. Quem não tinha horário, um chefe, local definido de trabalho, tarefas diárias a cumprir e vigilância ou controle direto ou indireto na execução do trabalho, permaneceu regulado pela legislação civil.

A partir da criação da OIT, as reuniões anuais tripartites que se sucederam no tempo envolvendo governos, trabalhadores e empregadores, resultaram em convenções e recomendações visando à melhoria ou ajuste das condições de labor para adoção facultativa pelos países membros.

## **2. Impactos da terceira Revolução Industrial nas relações de trabalho**

Em 1945 o legado de atrocidades da segunda Guerra Mundial impôs o estabelecimento expresso de garantias fundamentais para resguardar a dignidade da pessoa humana. A relevância do Tratado de Filadélfia e a integração da OIT como departamento da ONU em 1946 demonstraram a

---

<sup>3</sup> VATICANO. In [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html).

<sup>4</sup> O GLOBO. In [https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm\\_source=aplicativoOGlobo&utm\\_medium=aplicativo&utm\\_campaign=compartilhar](https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar) Consulta em 12/5/2025.

importância social e econômica da preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador no mundo produtivo.

Superado o conflito mundial, a partir de 1950 o mundo em reconstrução e crescimento viu nascer a Terceira Revolução Industrial. Ela combinou os avanços no campo tecnológico com a utilização da ciência no sistema produtivo, mas inicialmente sem grandes impactos nas relações de trabalho.

Ocorre que nos anos 1970 sobreveio a crise do petróleo num ambiente dele dependente para a produção e que já dava sinais de resistência às crescentes reivindicações trabalhistas.

Para reduzir custos diante da crise econômica, países de primeiro mundo investiram em ciência, tecnologia e inovação. Informática, robótica, eletrônica, descentralização produtiva e novos meios de comunicação. Fazendo uso de tecnologias avançadas, da inovação e de mão de obra qualificada, enfim, de novas formas de organização da produção e do trabalho, as empresas passaram a buscar a maximização da produção e da eficiência, com minimização dos gastos.

A terceirização da produção e a instalação de multinacionais em diversos pontos do globo atuaram significativamente na concretização da globalização facilitadora da produção, distribuição e redução de custos, com significativos impactos. Sobrevieram desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho e previdenciárias; desemprego advindo da redução de pessoal; extinção de setores ou de ocupações pela automação; e aumento exponencial da informalidade. Embora também tenham surgido novos negócios, novas profissões e novos modelos contratuais.

Conclui-se que a terceira Revolução Industrial adquiriu essa denominação porque provocou rompimento com o modelo produtivo anterior e com a dinâmica das relações sociais e de trabalho.

Como reação à precarização do trabalho, em 1998 foi editada pela OIT a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho<sup>5</sup>. A Declaração, revista em 2022, baseou-se na afirmação de que o crescimento

---

<sup>5</sup> OIT. In <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work> Consulta em 12/5/2025.

econômico é essencial, mas insuficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza. E, portanto, que a justiça social é igualmente essencial para garantir uma paz universal e permanente.

Mas o tempo não para. Novidades continuaram surgindo. Paralelamente à tecnologia, inovação e sucessivas transformações do capitalismo, a regulação internacional e nacional do trabalho foi tentando se adaptar às transformações.

### **3. Impactos da quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho**

Com o advento da internet e a extraordinária melhoria dos meios de comunicação e de relacionamento, teve início a quarta Revolução. Caracterizou-se pela integração de tecnologias digitais em processos produtivos. Entre outros avanços tecnológicos, figuram operações as mais variadas realizadas *on line*, até por meio de celulares, a exemplo das bancárias, das vendas à distância, das reuniões profissionais, das consultas médicas, do ensino à distância, dos novos modelos de realização de atividades por meio de aplicativos, caso da plataformização do trabalho. Tornou possível em muitas atividades o trabalho em rede e a desnecessidade da presença física do trabalhador. O trabalhador passou a ser multitarefas ou mesmo multifuncional, a exemplo dos professores coordenadores, dos motoristas cobradores e do trabalho na estiva e não mais submetido às estruturas hierarquizadas tradicionais. Tornou-se colaborador, com o saber intelectual sendo apropriado pelo capital e o trabalho avaliado pelo cliente.

Portanto, outro meio de controle e aferição da quantidade e qualidade do trabalho surgiu: o controle ou vigilância do trabalho passou a recair na reputação do trabalhador. Até nas farmácias ele é pontuado no caixa pela clientela. Assim também em outros setores, a exemplo do UBER e do IFood, desembocando, pelo frenetismo e qualidade da entrega do resultado, na sociedade do desempenho ou do cansaço, apontada por BYUNG-CHUL HAN<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> BYUNG-CHUL HAN. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Gianchini. Ed. Vozes, Petrópolis, 2015, p. 14-17.

A quarta Revolução Industrial seguiu produzindo efeitos, agora mediante a fusão de tecnologias como Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA), Big Data, robótica e automação, que impulsionam a digitalização e a inteligência em diversos setores.

Enfim, esse conjunto de transformações resultou em novos modelos e métodos empresariais; em novas conformações de mercado; em novas morfologias de trabalho; e na sobreposição da livre iniciativa frente ao trabalho. Quanto ao último aspecto, a sobreposição reside na submissão dos governos ao poder econômico dos megaconglomerados, cujas atuações solapam políticas sociais e decisões das agências reguladoras. A aplicação da teoria econômica do direito termina por legitimar essa atuação.

No meio jurídico trabalhista essas transformações têm levado à perplexidade ou à chamada crise do Direito do Trabalho. Essa crise desemboca no dilema entre adaptar o novo a conceitos velhos ou refundar a proteção trabalhista. Destruição criativa; terceira via entre subordinação e autonomia; trabalhador economicamente dependente; pejetização; plataformistas; trabalhadores de aplicativos; hiperconexão; algoritmização do trabalho ou *new boss* são os termos da atualidade, utilizados para designar alguns dos atuais fenômenos.

Em Congresso da ABDT, em 2018, o professor JORGE ROSEMBAUM já questionava se as instituições ligadas ao Direito do Trabalho estariam preparadas para as novas relações de trabalho decorrentes das transformações geradas pelo mundo digital<sup>7</sup>.

Com base em estudo publicado pela OIT em 2023, o professor FERNANDO FITA chama a atenção para o fato de que ocupações com alta exposição à automação e alta complementaridade humana permanecerão necessitando de trabalhadores para as tarefas e tomada de decisões, caso dos

---

<sup>7</sup> ROSENBAUM, Jorge. Coordenação Teixeira Filho, João de lima; Manrich, Nelson; Belmonte, Alexandre Agra; Frediane, Yone. DIREITO DO TRABALHO NO LIMAR DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: DESAFIOS E CONFORMAÇÃO. Lex Magister, São Paulo, 2019 In <https://andt.org.br/lancamento-livro-direito-do-trabalho-no-limiar-da-4a-revolucao-industrial-desafios-e-conformacao/>.

cirurgiões, advogados e juízes, que desempenham trabalhos cognitivos, que implicam em alto grau de responsabilidade e de interação pessoal.

Já as ocupações com alta exposição e baixa complementaridade tendem a ser substituídas pela IA, a exemplo dos operadores de teleatendimento, dos dubladores, tradutores e agentes de viagens.

No entanto, as ocupações com baixa exposição à automação, porque pressupõem contato com pessoas, sensibilidade e habilidades de leitura, escrita, música ou arte, sofrerão pouco impacto, a exemplo dos artistas, músicos, cuidadores, assistentes sociais e programadores de games<sup>8</sup>.

Condutores de carruagens, carvoeiros de embarcações a vapor, datilógrafos e copistas; carimbos, selos, fac-símiles, cartões postais, telefones fixos e cheques tornaram-se profissões, práticas ou tecnologias do passado. Mas nem por isso o mundo do trabalho acabou. Profissões, práticas e tecnologias foram extintas e outras tantas surgiram como decorrência dos novos tempos. E muitas outras surgirão a partir do atual estágio da automação, da inteligência artificial e da constante transformação do modo de vida e dos interesses em sociedade<sup>9</sup>.

Daí se conclui que além da regulação e da requalificação, medidas exógenas calcadas em educação, ciência, tecnologia e formação técnica precisarão ser implementadas pelos diversos países para efeito de competição com igualdade de armas e obtenção de resultados com rapidez e eficiência.

Enfim, a morfologia de trabalho mudou e está a provocar nova e profunda disrupção, somente comparável à das duas primeiras revoluções industriais, em que o ser humano dormiu num mundo e acordou em outro. Tal como aquelas, a morfologia de trabalho de agora conta com premissas, valores e conceitos advindos de uma nova realidade, para a qual o mundo não estava preparado.

---

<sup>8</sup> GMYREK, Pawel; BERG, Janine; BESCOND, David. Generative AI and Jobs: Policies to Manage the Transition. Research Brief on ILO Working Paper 96 (Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality). August 2023. In <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>. Consulta em 6/5/2025.

<sup>9</sup> Segundo o Fórum Econômico Mundial, até 2030 22% dos empregos serão dizimados, atingindo 92 milhões de posições, notadamente as profissões baseadas em processos repetitivos, mas 170 milhões serão criados a partir das inovações. Fonte: Revista Veja, edição 2940, ano 58, nº 16, abril 2025.

Uma realidade que não se ajusta à legislação e ao conteúdo tradicional da negociação coletiva.

Mas onde está a ameaça; quem é o vilão; que classes de trabalhadores são hoje em dia as fragilizadas; como medir os diversos graus de fragilidade; e de que tipo de proteção os trabalhadores fragilizados pelas novas tecnologias necessitam?

SAULO NUNES DE CARVALHO ALMEIDA e MARIA LIRIDA CALOU DE ARAUJO E MENDONÇA observam que até o século XIX a ameaça repousava nas sociedades escravocratas; no início do século XX essa ameaça era o trabalho fabril desgastante e o desemprego; no decorrer das décadas de 80 e 90, a ameaça era a informalidade.

Atualmente, apontam como vilão a exploração das múltiplas formas de trabalho, que são utilizadas para precarizar e colocar em xeque o sistema jurídico laboral.<sup>10</sup> Uma delas, observo, é a pejetização ilícita, em que a prestação de serviços é realizada por trabalhador que constitui empresa para não exercer atividade econômica e sim apenas receber salário com baixo custo tributário. Empresário é quem tem empresa, desenvolve um negócio próprio, uma atividade econômica produtiva para lucrar e até para dar emprego, o que não se compatibiliza com garçom de restaurante, motorista de aplicativo, jornalista diário de TV ou entregador de pizza.

A verdade é que apesar da percepção da atual disrupção, a reestruturação produtiva vem ocorrendo silenciosamente há anos e envolve novas tecnologias, processos de organização de pessoa, processos produtivos, extinção de antigas profissões e geração de novas, além de novos modelos de mercado, que não se limitam ao teletrabalho, à plataformização e à inteligência artificial. Façamos um brevíssimo retrospecto.

No setor artístico os contratos por prazo indeterminado, celebrados e vigentes há anos com antigos atores, atrizes, diretores e roteiristas de TV aberta foram rompidos ou substituídos por contratos por obra certa. O vilão foi a competição com o *streaming*, que produz séries, documentários e filmes em

---

<sup>10</sup> ALMEIDA, SAULO NUNES DE CARVALHO e ARAUJO E MENDONÇA, MARIA LIRIDA CALOU DE. Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos. Pensar. Revista de Ciências Jurídicas. Fortaleza, v.24, n.2, p.1-13, abr./jun.2019.

menos tempo, com variedade e baixo custo, e ainda oferece, além de produtos gravados, alguns programas ao vivo.

O mesmo *streaming* pôs fim às locadoras de vídeo e aos empregos a elas relacionados. Grandes empresas como Blockbuster, que por sua vez havia engolido as pequenas, terminou sendo engolida pelo *streaming*.

Atualmente, a jurisprudência reconhece ser admissível que médicos que trabalham com medicina diagnóstica sejam contratados como pessoa jurídica. Isso quando cada um pode prestar esse serviço de interpretação dos exames para várias clínicas e ainda atender pacientes particulares.

Trens, metrô e carros autônomos ou voadores; drones; robôs tradicionais e humanóides substitutivos de trabalhadores em atividades insalubres ou perigosas já são realidade.

Booking, AirBnB, Waze, Google Maps, locadoras on line de automóveis e mídias de relacionamento estão substituindo os agentes de viagens.

Cruzeiros marítimos, cada vez com maior número de passageiros, oferecem num só lugar viagem, hospedagem, paisagem, cassino, teatro, cinema, piscinas, jogos, quadras de beach tênis, restaurantes e passeios nos aortes em terra. A multiplicidade de atividades nesses resorts ambulantes e a peculiaridade da navegação em águas nacionais e internacionais ao menos no Brasil proporcionam questionamentos sobre categoria profissional e lei material e processual aplicável ao trabalhador.

A possibilidade da prestação de serviços distanciada do trabalhador em relação à sede física ou virtual da empresa para a qual trabalha, resulta em indagações sobre as normas de direito material e processual aplicáveis ao trabalhador que apesar do lugar de contratação, pode estar prestando serviços a partir do Uruguai, da Índia ou da China. Essa característica do trabalho à distância também permite a quebra da exclusividade, porque em algumas situações que o trabalhador labore simultaneamente para mais de um empregador.

Houve tempo em que músicos eram empregados das gravadoras; houve tempo em que se tornaram independentes; houve tempo em que passaram a viver de direitos autorais, abandonando os shows; nos dias de hoje os artistas

que já estavam aposentados voltaram à estrada. Fazem shows ao vivo pelo mundo inteiro porque a internet liquidou com os direitos autorais e agora dependem da arrecadação de shows para sobrevivência. É um mundo em constante transformação.

Enfim, tudo isso vem cumulativamente impactando o modo de produzir e os modelos contratuais. O teletrabalho, as plataformas digitais e a inteligência artificial foram apenas as gotas d'água num balde de transformações acumuladas.

O teletrabalho e as novas formas de comunicação têm levantado questões sobre conexão permanente ou hiperconexão, danos à saúde ocular, assédio, stress, invasão de privacidade e doenças físicas e mentais.

No entanto, a desnecessidade de deslocamento diário para o local de trabalho, pela possibilidade de realização parcial ou total do trabalho à distância e aumento do tempo líquido de trabalho têm gerado discussões mundiais como redução de horas de trabalho.

A inteligência artificial tem aplicação geral e é alimentada inclusive pelo BIG DATA como resultado das atividades capturadas dos seres humanos: pensamentos, ideias, desejos, fotografias, expressões, trabalhos, ciência, podendo assim processar as informações para fazer predições, invadir a privacidade e tomar decisões muitas vezes viciada por uma programação racista, xenófoba ou genericamente discriminatória para efeito de contratação, produção, avaliação, promoção e demissão. Decisões, nas palavras de YUVAL NOAH HARARI, tomadas pela máquina, mas agora na qualidade de agente<sup>11</sup>.

Na prestação de serviços, vendas e entregas, os “apps” tendem a “plataformizar” as atividades econômicas, colocando em contato direto a oferta e a procura. Em superação à perspectiva binária de capital e trabalho, surge uma categoria de trabalhadores que não aceitam a subordinação clássica, porque querem fazer o próprio horário e repudiam se submeter a ordens diretas.

O que não significa que esses trabalhadores, com a prestação do serviço organizado pelo algoritmo, que contrata, dirige, avalia, promove e despede, não precisem de proteção previdenciária, direito de sindicalização e ajuste das

---

<sup>11</sup> HARARI, Yuval Noah. Nexus. Jorio Dauster (Tradutor), Companhia das Letras, 2020.

condições de trabalho por meio de normas coletivas, que podem prever o custeio e seguro do veículo em uma atividade em que suporta os custos para o trabalho alheio.

Finalmente, apesar da coalizão de trabalhadores ter contribuído decisivamente para a regulação trabalhista e ao longo do tempo para propiciar normas coletivas convencionais de trabalho, o sindicalismo também se encontra em crise. As principais causas são a fragmentação do coletivo pela descentralização produtiva; a pouca efetividade do sindicato nos dias atuais como instituição representativa; o corporativismo de dirigentes; o pouco alcance representativo e de comunicação quanto aos objetivos e possibilidades, principalmente em relação aos mais jovens; e a inércia para soluções criativas em relação à informalidade e ao desemprego, incluindo a substituição de trabalhadores pela IA e pela robotização.

Indaga-se então: que normas precisam ser produzidas ou revistas diante da nova realidade da morfologia de trabalho?

#### **4. Conclusões**

As transformações decorrentes das novas tecnologias resultaram em novos modelos e métodos empresariais, em novas conformações de mercado e, conseqüentemente, em novas morfologias de trabalho. Todavia, isso ocorreu com sobreposição da livre iniciativa sobre a proteção trabalhista clássica, colocação em xeque do conceito de subordinação e adoção de contratos civis ou comerciais substitutivos do contrato de trabalho.

Reconhecendo a atual precarização do trabalho e a desigualdade social, o papa Leão XIV, em nome da dignidade e da paz social, convoca os estados a uma regulação que proteja os trabalhadores dos efeitos das novas tecnologias e da inteligência artificial<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> O GLOBO. In [https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm\\_source=aplicativoOGlobo&utm\\_medium=aplicativo&utm\\_campaign=compartilhar](https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar). Consulta em 12/5/2025.

Logo, para responder à indagação sobre que normas precisam ser produzidas ou revistas diante da nova realidade da morfologia de trabalho, primeiro, é preciso identificar as características gerais do mundo atual e as específicas do mundo do trabalho. Sem essa verificação prévia, qualquer regulação não atingirá os objetivos.

A computação, a rede, a telemática, a inteligência artificial, a relação direta do trabalhador com o consumidor, intermediada por plataformas; o trabalho à distância, os mercados globais, a multiterceirização, a fragmentação do coletivo; a dependência econômica de grande parte dos trabalhadores ditos autônomos; o estresse e outras doenças decorrentes da competitividade e modo de produção; os vários contratos civis e comerciais utilizados para afastar os direitos inerentes às relações de emprego; e a crise da subordinação clássica são algumas das características atuais próprias do mundo do trabalho.

Por outro lado, são algumas características marcantes do mundo atual, a longevidade da população, as intempéries climáticas, a superficialidade do conhecimento, a apreensão de ideias pela IA, a sociedade líquida de consumo vislumbrada por ZIGMUND BAUMAN, a concentração de renda, a desigualdade social, o controle da mídia e da produção por megaconglomerados e as pautas ideológicas de extrema direita.

A respeito, a gigante alemã de software SAP abandonará em sua empresa nos EUA várias de suas políticas de inclusão e diversidade para atender às exigências do governo Trump. As cotas para mulheres em cargos de gestão não serão mais aplicadas naquele país e não considerará mais a diversidade de gênero como critério de remuneração para seu conselho de administração<sup>13</sup>.

Portanto, as regulações civil, econômica, tributária, trabalhista e previdenciária dos diversos países precisam dialogar entre si e se ajustarem para o enfrentamento dessas características.

Depois, será preciso identificar que normas autônomas ou heterônomas e que ações e instrumentos precisam ser destacados ou produzidos para

---

<sup>13</sup> O GLOBO. In [https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/12/gigante-alema-abandona-politica-que-previa-40percent-de-funcionarios-mulheres-por-exigencia-de-trump.ghtml?utm\\_source=aplicativoOGlobo&utm\\_medium=aplicativo&utm\\_campaign=compartilhar](https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/12/gigante-alema-abandona-politica-que-previa-40percent-de-funcionarios-mulheres-por-exigencia-de-trump.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar). Consulta em 12/5/2025.

proteger os trabalhadores da precarização decorrente das características antes citadas.

A Agenda 2030 das Nações Unidas inclui expressamente as relações de trabalho entre os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. Lá consta como objetivo promover o emprego pleno e produtivo, o trabalho decente para todos, incluindo jovens e pessoas com deficiência, e a igualdade salarial. Evidentemente, além das medidas endógenas, o objetivo não será alcançado sem a adoção de medidas exógenas voltadas para o crescimento econômico gerador de empregos condizentes com as exigências contemporâneas e o investimento em educação, requalificação, ciência e tecnologia.

Na comunidade europeia, que se destaca pela adoção das referidas medidas exógenas, no plano trabalhista a reação à precarização pelas novas tecnologias tem por enquanto desembocado na regulação dos impactos da IA, do teletrabalho, da plataformização digital e na revisão do conceito de subordinação.

Relembrando SUPIOT, se a subordinação com a qual se procurou definir o trabalho assalariado e a necessidade de proteção hoje já não fornece um critério capaz de abranger as múltiplas situações de trabalho pessoal, isso não justifica a utilização de modelos contratuais de exclusão.<sup>14</sup>

Com efeito, há um contingente enorme de zonas cinzentas e de trabalhadores desprotegidos: trabalhadores em plataformas digitais; agentes, distribuidores e representantes comerciais; pequenos empreiteiros; parceiros comerciais em salões de beleza e transporte de cargas. Esses trabalhadores não têm horário definido e nem chefia, mas ingressam em atividades com regulação inflexível de preço, controle indireto e modo de trabalhar, o que justifica uma regulamentação de natureza trabalhista, condizente com as características dessas atividades.

---

<sup>14</sup> SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho, 1ª edição tradução Antonio Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p.324.

A respeito, a ajenidade espanhola e a subordinação estrutural trilharam o caminho da ampliação do conceito de subordinação, para aferir a existência da relação de emprego com base na titularidade ou utilidade patrimonial dos frutos do trabalho.

A pauta da reunião da OIT este ano será exatamente sobre o trabalho em plataformas digitais. Mas, na prática, será discutido o enquadramento jurídico de trabalhadores que não querem estar vinculados a horário, ordens e hierarquia, mas precisam de proteção porque hipossuficientes. A extensão do princípio da proteção a trabalhadores autônomos economicamente dependentes, a revisão do conceito de subordinação, a reafirmação do contrato realidade e a presunção de laboralidade serão os reais protagonistas do encontro anual da organização.

Abraçando as novas tendências, o art.10, 2, do CTP considera haver dependência econômica sempre que o trabalho pessoal advier de beneficiário do qual obtenha o produto de sua atividade. E registra como trabalhador autônomo economicamente dependente que obtenha mais de 50% de seu rendimento anual de um mesmo beneficiário. Prevê a extensão das regras das convenções coletivas de trabalho e direito à representação sindical e negociação coletiva inclusive quanto aos direitos mínimos que forem estabelecidos.

Partindo dessa premissa, da hipossuficiência inerente aos trabalhos em geral, JOÃO LEAL AMADO tem questionado em palestras se estaremos no futuro frente ao direito do trabalho ou ao direito dos contratos de trabalho<sup>15</sup>. Uma regulação mínima para todos os tipos de trabalho, com direito à sindicalização e contribuição obrigatória e fiscalizada para a previdência social revela-se, nos dias atuais, adequada e inclusiva.

Além disso, urge o incentivo à formalização para eficácia social da legislação trabalhista e a reafirmação de que ela não é uma opção. Os contratos de trabalho são realidade sobre os quais necessariamente incide a proteção compensatória da hipossuficiência. Daí a presunção portuguesa de laboralidade, transferindo para a empresa o ônus da excludente empregatícia se presentes certas condições objetivas.

Um novo critério para a regulação trabalhista se impõe. Dependência econômica e trabalho com regras inflexíveis ou rígidas de preço e execução como critério distintivo da proteção diferenciada como regra geral para incidência da proteção trabalhista em graus condizentes com essa dependência, tipo de

---

<sup>15</sup> AMADO, João Leal. XIV Congresso de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Fecomercio/Pinheiros, 2024.

trabalho ou mesmo atividade, parece ser uma imposição decorrente dos dias atuais.

Finalmente, além do direito à sindicalização dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, com possibilidade de ajuste de condições de trabalho por convênios coletivos e inserção no sistema previdenciário, será preciso regular a publicização dos contratos e pessoas contratadas pelas empresas, não apenas para facilitar a fiscalização e contribuir para a diminuição da informalidade e controle de arrecadação de tributos, como também para que os sindicatos, diante da fragmentação produtiva, possa ter acesso aos trabalhadores e assim possibilitar a sua plena atuação.

## Bibliografía

- ALMEIDA, S. e ARAUJO E MENDONÇA, M. (2019). “Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos”. *Pensar. Revista de Ciências Jurídicas*. Fortaleza, v.24, n.2, p.1-13, abr./jun.
- AMADO, J. (2024). *XIV Congresso de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, Fecomércio/Pinheiros.
- ARAUJO, A. (2023). “Direito do Trabalho no Brasil do século XXI: Repensar a Subordinação Diante da Nova Morfologia do Trabalho”. Dissertação de Mestrado, Universidade Prebisteriana Mackenzie. São Paulo.
- BAUMAN, Z. (2021). *Tempos líquidos*. Carlos Alberto Medeiros (Tradutor), Zahar Editora, Rio de Janeiro.
- BYUNG-CHUL, H. (2015). *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Gianchini. Ed. Vozes, Petrópolis.
- HARARI, Y. (2020). *Nexus*. Jorio Dauster (Tradutor), Companhia das Letras.
- SUPIOT, A. (2016). *Crítica do Direito do Trabalho*, 1ª edição tradução Antonio Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian.

## Recursos electrónicos

- GOLDIN, A. (2000). “La protección del trabajo en la encrucijada”, *Jus Laboris*, mar. In <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174392>.
- GMYREK, P.; BERG, J.; BESCOND, D. (2023). “Generative AI and Jobs: Policies do Manage the Transition”. Research Brief on ILO Working Paper 96 (Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality). August. In <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.
- ROSENBAUM, J. (2019). Coordenação Teixeira Filho, João de lima; Manrich, Nelson; Belmonte, Alexandre Agra; Frediane, Yone. “Direito do trabalho no limiar da 4ª revolução industrial: desafios e conformação”. *Lex Magister*, São Paulo. In <https://andt.org.br/lancamento-livro-direito-do-trabalho-no-limiar-da-4a-revolucao-industrial-desafios-e-conformacao/>.

**DEBATE: LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, UN  
COMPONENTE INELUDIBLE PARA ALCANZAR TRABAJO  
DECENTE**

**DISCUSSION: DETERMINING THE MINIMUM WAGE, AN  
ESSENTIAL COMPONENT FOR ACHIEVING DECENT WORK**

El abordaje de este tema de debate concita un especial interés para todas las sociedades, constituyendo una de las aristas más trascendentes que han debido plantearse y regular las legislaciones laborales en el mundo.

El 28 de febrero de este año 2025, la Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dra. Carolina Morán (El Salvador), convocó a discutir el tópico en un webinar en el que se analizaron muy distintas realidades de los países de Iberoamérica.

La riqueza de las exposiciones de numerosos laboristas de la región (más de quince), fue relevante para ilustrar un panorama que evidencia, en términos generales, lo dificultoso y complejo que resulta alcanzar niveles adecuados respecto del salario que perciben los trabajadores, siendo que este ingreso es el que debería asegurarles no sólo el sustento vital necesario que cubra sus necesidades básicas, sino el medio económico sustancial para promover el desarrollo de la persona y alcanzar una mejor calidad de vida. Aspectos estos que, sin duda, determinan la realidad social en la que conviven los habitantes de todo país.

Tal como lo señala la OIT, “la existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección”<sup>1</sup>.

De allí la importancia de que los países que cuentan con mecanismos que procuran asegurar ingresos básicos obligatorios e irrenunciables (que son más de 90 estados Miembros de la OIT), definan de manera acorde a tales fines, qué ha de entenderse y cómo debe componerse el valor representativo del salario mínimo necesario. Del mismo modo, importa que esa determinación acompañe en el tiempo los distintos factores económicos, a través del seguimiento, análisis y establecimiento de ajustes periódicos que permitan mantener, en cada realidad nacional, el poder de compra de los salarios que perciben los trabajadores.

Por otra parte, no sólo es deseable que sea el Estado el que, unilateralmente, intervenga en estos procesos, cobrando especial relevancia, la

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/es/temas/salarios/salario-minimo/que-es-un-salario-minimo>.

participación, la consulta, el diálogo social y la negociación colectiva de los actores sociales, especialmente a través de sus organizaciones profesionales representativas.

En este marco, el presente número de la Revista ofrece a los lectores la descripción de tan sólo dos sistemas nacionales, no por tratarse de prototipos de modelos a seguir, sino por las características que presentan y que reflejan algunas de las prácticas aplicables, representando una simple muestra del funcionamiento de las relaciones laborales en materia de determinación de salarios mínimos en la región. Por un lado, el régimen vigente en España, descrito por el Catedrático Prof. Francisco Pérez Amorós, de la Universidad de Barcelona y por el otro, el que prevalece en Uruguay, explicado por el también Catedrático, Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo, Director de la Revista Jurídica del Trabajo.

Federico Rosenbaum Carli<sup>2</sup>

(Coordinador del tema de debate del N° 16)

---

<sup>2</sup> *Doctor en Derecho (PhD) del programa de Administración, hacienda y justicia en el Estado Social y Magíster (LLM) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca, España. Profesor Asociado e investigador de alta dedicación (PiAD), Universidad Católica del Uruguay. Investigador activo del Sistema Nacional de Investigadores (SNI-ANII). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1152-6561>. Correo electrónico: [federico.rosenbaum@ucu.edu.uy](mailto:federico.rosenbaum@ucu.edu.uy).*

---

**NOTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL  
EN ESPAÑA (2025): ¿UN DEBATE SOBRE POBRES PARA  
POBRES?**

**NOTES ON THE INTERPROFESSIONAL MINIMUM WAGE IN  
SPAIN (2025): A DEBATE ABOUT THE POOR FOR THE POOR?**

Francisco PÉREZ AMORÓS

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de Barcelona (jubilado). Junta Ejecutiva de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

[perez\\_amoros@hotmail.com](mailto:perez_amoros@hotmail.com)

Fecha de envío: 16/05/2025

Fecha de aceptación: 16/06/2025

---

## NOTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA (2025): ¿UN DEBATE SOBRE POBRES PARA POBRES?

Francisco PÉREZ AMORÓS

*Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

---

**Resumen:** En estas páginas<sup>1</sup>, se presentan los conceptos y datos definitorios del salario mínimo interprofesional en España correspondiente a 2025 (SMI-2025, en adelante), y se plantean algunas reflexiones sobre el mismo para debate; y, todo ello se hace con la brevedad y con el tono principalmente descriptivo solicitado por los organizadores del Webinar de referencia.

Al efecto, se toman en consideración tres textos legales básicos sobre la materia: 1º) artículo 35 de la Constitución Española (1978), sobre el “*derecho a una remuneración suficiente...*”; 2º) artículo 27 (“*Salario mínimo interprofesional*”) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y, 3º) Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025<sup>2</sup>. En algunos casos particulares, se mencionarán otras normas sobre el SMI, incluidas algunas supraestales. Tal listado, ofrece un primer argumento para resaltar la relevancia del objeto de reflexión.

**Palabras clave:** Salario mínimo interprofesional - Remuneración - Fijación del salario - España

---

<sup>1</sup> Redactadas a partir de mi intervención en el Webinar “Los salarios mínimos en Iberoamérica”, organizado por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”, y desarrollado el 28 de febrero de 2025.

<sup>2</sup> Textos de consulta, respectivamente, en: 1º) Constitución Española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>; 2º) Ley Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>; y, 3º) RD 87/2025: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2576](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2576).

**Sumario:** 1. Qué es el SMI. El SMI en tiempos digitales. 2. Afectación cuantitativa y cualitativa del SMI. 3. Fijación del SMI. 3.1. Quién: el gobierno y el intervencionismo normativo. 3.2. Cómo: diálogo social y factores. 3.3. Cuando: fijación y revisión anuales. 4. Cuantía del SMI según tiempo de trabajo y/o según otros referentes. 5. Objetivos o funciones personal y social del SMI. 6. SMI en la Unión Europea: Directiva 2022/2041 y estadísticas europeas.

**Abstract:** These pages present the concepts and defining data of the Spanish minimum interprofessional wage for 2025 (SMI-2025, hereinafter), and offer some reflections for discussion. All of this is done with the brevity and primarily descriptive tone requested by the organizers of this webinar.

To this end, three basic legal texts on the subject are considered: 1) Article 35 of the Spanish Constitution (1978), on the "right to sufficient remuneration..."; 2) Article 27 ("Minimum interprofessional wage") of Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23, approving the revised text of the Workers' Statute Law; and, 3) Royal Decree 87/2025, of February 11, establishing the interprofessional minimum wage for 2025. In some specific cases, other regulations on the minimum wage will be mentioned, including some supranational ones. This list offers a first argument to highlight the relevance of the object of reflection.

**Key words:** Minimum interprofessional wage - Remuneration - Wage setting - Spain

**Summary:** 1. What is the interprofessional minimum wage (SMI). The SMI in digital times. 2. Quantitative and qualitative impact of the SMI. 3. Setting the SMI. 3.1. Who: the government and regulatory intervention. 3.2. How: social dialogue and factors. 3.3. When: setting and reviewing it annually. 4. Amount of the minimum wage according to working time and/or other benchmarks. 5. Personal and social objectives or functions of the SMI. 6. SMI in the European Union: Directive 2022/2041 and European statistics.

## 1. Qué es el SMI. El SMI en tiempos digitales

Según la normativa referenciada, el SMI, es la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador (a), referida al tiempo o jornada legal de trabajo (día, semana, mes, año), en cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad, ni categoría profesional, dicho sea, en términos generales y omnicomprendidos.

El SMI, aun siendo un “mínimo,” no se debe identificar con el “salario base” fijado por los convenios colectivos en favor de los trabajadores, ni con los “salarios vitales” o “rentas mínimas” (u análogos) previstos en la normativa en favor de personas, generalmente, sin trabajo.

Según dicha definición, las notas conceptuales del SMI se pueden resumir en tres: su carácter de “mínimo”, su correlación con el “tiempo de trabajo”, y, su generalidad “personal, profesional, y sectorial”; cada una, da pie a formular precisiones, y, conjuntamente consideradas, permiten concluir, que el SMI se caracteriza, principalmente, por el particular sentido de la protección que tiene, todo ello según se expone.

En estos tiempos digitales, dicho SMI debe renovar y potenciar su sentido de la protección, pues, sus principales beneficiarios -las personas más vulnerables laboralmente-, a buen seguro, -siguiendo la *ley de Murphy en versión digital*- asumen nuevos y mayores riesgos ante las nuevas formas de trabajar (plusvalía digital y subordinación digital *versus* brechas digitales y pobreza digital). El SMI, precisamente por “mínimo”, se debe ser suficiente<sup>3</sup> (ver *infra*, cuantía), es mejorable por los convenios colectivos y es inembargable en parte, y, por mínimo, también obliga a reflexionar, sobre si debe tributar o no, cuestión objeto de debate en estos momentos. Y, el SMI, por su estrecha relación conceptual con el tiempo de trabajo, es, en estos tiempos digitales, un factor muy sensible ante las reducciones de la jornada laboral, y muy especialmente, ante las impuestas por ley: conjugar la mejora anual del salario mínimo legal interprofesional con una reducción de la jornada laboral máxima

---

<sup>3</sup> Convenio OIT sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

interprofesional<sup>4</sup>, es una operación de alto voltaje, pues, aunque sea muy explicable en estos tiempos digitales -en los que las inteligencia artificial al reconfigurar el tiempo de trabajo trastoca derechos laborales y expectativas empresariales- suscita muchas controversias.

De la actualidad y profundidad del debate sobre el SMI en dichos tiempos digitales, dan cuenta las opiniones contrapuestas sobre si favorece o desfavorece la contratación y el empleo, y sobre si anima o frena los incrementos salariales en los convenios colectivos, problemáticas estas, que serán objeto de nueva atención al tratar *infra* de las fuentes que fijan el SMI y de los objetivos mediatos e inmediatos del mismo<sup>5</sup>.

## 2. Afectación cuantitativa y cualitativa del SMI

Como regla general, el SMI, afecta a los trabajadores sin convenio colectivo, y a personas con salarios bajos (piénsese también en el trabajo informal, por ejemplo), dicho sea, sin mayores precisiones por ahora. Del SMI, se benefician, de manera directa unos 2,4 millones de personas trabajadoras, según datos del Ministerio del ramo español (2024)<sup>6</sup>. El 65,8% (1.579.000) del total son mujeres. El 26,8% de los y las perceptoras son personas jóvenes, de entre 16 y 24 años. Por sectores, el 31% de las personas beneficiarias pertenecen al sector agrícola, 14,3% a los Servicios, 5,9% a la Industria y 3,4% a la Construcción.

---

<sup>4</sup> Recuérdese, que Real Decreto 87/2025, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, tiene fecha de 11 de febrero de 2025; y, téngase presente que el Consejo de Ministros de 4 de febrero 2025 aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (prevista en 40 horas) que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual sin merma del SMI, propuesta, que sigue la tramitación debida. Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión (<https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4416>).

<sup>5</sup> Para animar el debate, aquí, se incluye una referencia periodista de la prensa económica, que recoge opiniones sobre si *¿Debería haber un SMI para quienes no dominen la IA?*, (Tino Fernández, "Expansión" de 21.02.2025), de consulta, en: <https://www.expansion.com/expansion-empleo/retribucion/2025/02/21/67b86984468aebb10c8b458e.html>.

<sup>6</sup> Según EPA, 4T-2024, las personas ocupadas alcanzan los 21.857,9 M, 34.900 más que en el trimestre anterior.

A la vista de tales datos, se deben enfatizar dos hechos: cuantitativamente, el número de personas afectadas directamente se puede considerar alto, y, cualitativamente, resalta, que ciertos colectivos -edad y género-, resulten ser los más *afectados*, dicho sea, a efectos dialécticos<sup>7</sup>. Añádase, a todo ello, que el SMI, puede afectar de forma indirecta a más personas trabajadoras: como se dirá, el debate sobre el SMI, no es un debate *sobre pobres para pobres*.

### **3. Fijación del SMI**

#### **3.1. Quién: el gobierno y el intervencionismo normativo**

La normativa vigente, mandata al Gobierno, a fijar anualmente el salario mínimo interprofesional. En este sentido, el salario mínimo interprofesional, es un salario mínimo legal, y como tal, es una manifestación del intervencionismo normativo, una de las bóvedas de clave del ordenamiento laboral.

#### **3.2. Cómo: diálogo social y factores**

El Gobierno, para fijar el SMI, debe, previamente, consultarlo e intentar convenirlo con los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas (mesa del diálogo social tripartito en materia salarial), cuestión distinta, es que se alcance un acuerdo a tres bandas. Que los mínimos salariales sean fijados por medio de normas legales -dando lugar a derechos laborales necesarios o mínimos innegociables-, no impide reconocer la relevancia del dialogo social para intentar consensuarlos, ni mucho menos merma la relevancia de la negociación colectiva de los agentes sociales para mejorar y complementar tales mínimos salariales, práctica que es otra de las claves del ordenamiento laboral. Si se conviene, que el SMI, es un ejemplo ejemplar de la combinación

---

<sup>7</sup> A nivel mundial, la OIT (2024), estima, que en los países de bajos ingresos, la mitad de todos los trabajadores asalariados ganan menos de unos 201 dólares estadounidenses al mes (ex, OIT: Informe Global sobre Salarios 2024-25, de consulta en: <https://www.ilo.org/es/salarios-vitales>.

del intervencionismo normativo con el dialogo social y/o la negociación colectiva, se puede plantear, que el SMI es una de las categorías jurídico laborales, que explica el por qué, el cómo y el para qué del Derecho del Trabajo. Esta articulación de las fuentes del ordenamiento labora, como no podía ser de otra manera, se ajusta a las recientes orientaciones de la OIT, que abogan por establecer unos salarios mínimos garantizados –un “*salario mínimo legal*”–, que, posteriormente, se mejoren suficientemente, por medio de la negociación colectiva, de acuerdo con la normativa de cada estado<sup>8</sup>. Ni que decir tiene que tal articulación de fuentes, también tiene sus detractores, quienes, por ejemplo, y tal y como se han adelantado, desde postulados neoliberales, critican el SMI, e incluso sugieren su desaparición por obsoleto, aduciendo, entre otros motivos, que limita la negociación colectiva en materia salarial.

En este escenario, el Gobierno ha fijado el SMI de 2025, contando con el beneplácito de los sindicatos, y el desacuerdo de las organizaciones empresariales.

Según la legislación vigente, para fijar la cuantía del SMII se tienen en cuenta -de forma conjunta- los siguientes factores: a) el índice de precios de consumo, b) La productividad media nacional alcanzada, c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y, d) la coyuntura económica general.

Aunque por razones obvias, tales factores no se comentan, aquí y ahora, se puede convenir, que la simple cita y combinación de los mismos, ofrecen razones para convenir, que el SMI es una categoría jurídica multifacética, que repercute directa o indirectamente en múltiples cuestiones laborales

---

<sup>8</sup> OIT : “Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios dignos (Ginebra, 19-23 de 2024)” [Consejo de Administración 350<sup>e</sup> sesión, Ginebra, 4-14 marzo 2024], de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/document/s/meetingdocument/wcms\\_915993.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/document/s/meetingdocument/wcms_915993.pdf) . En especial, ver el Anexo con las Conclusiones (1,2 y 3) del Informe, sobre las principales instituciones y principios de la OIT en materia de fijación de salarios (I, y muy especialmente, ver I.4<sup>a</sup>, págs. 4-6) y, las referencias sobre el salario vital o mínimo de la OIT (II). Es ilustrativo, subrayar, que, en dicho Informe, se apunta, que “*El diálogo social tripartito es el eje de un sistema de salario mínimo legal adecuado. Los procesos de fijación de salarios mediante el diálogo social deberían preservar y respetar la autonomía y el papel decisivo que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores*”, pág. 6.

(contratación y empleo, *v. gr.*), y, en otras tantas no estrictamente laborales (tributarias, pobreza y cohesión social, *v.gr.*).

Frente a las dificultades y discrepancias que conlleva fijar la cuantía anual del SMI de acuerdo con dichos cuatro factores, el Gobierno plantea hacerlo, básicamente, situándolo al nivel del 60 por ciento del salario medio en España, considerando ambos en términos netos, todo ello tal y como se dirá<sup>9</sup>.

### 3.3. Cuando: fijación y revisión anuales

Se trata de una fijación anual, con efectos retroactivos a principios del año (2025), y, de una revisión semestral cuando no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. A subrayar, la preeminencia del índice de precios, en el caso de revisión salarial.

Actualmente, el debate sobre el SMI, se amplía, al haber propuesto el Ministerio, que las revisiones del mismo se produzcan de forma automática de acuerdo con unos criterios preestablecidos, planteamiento que resulta problemático, debido a que se suprimirían consultas y negociaciones previas.

### 4. Cuantía del SMI según tiempo de trabajo y/o según otros referentes

Si se conviene, que, como regla general, el SMI, se fija tomando como referente básico el tiempo de trabajo (diario, semanal, mensual o anual), se puede plantear, que las circunstancias que *redefinan* este factor, podrían afectar dicha categoría salarial; y, más concretamente, si se admite que las nuevas tecnologías, *redefinen* aspectos del tiempo de trabajo (desde su conceptualización, hasta su fijación, gestión y control), se puede concluir, que, en estos tiempos digitales, el SMI adquiere una nueva dimensión.

Las cuantías de SMI-2015<sup>10</sup>, se resumen así:

---

<sup>9</sup> Ver, III Informe de la Comisión Asesora para el SMI (2024), de consulta en: [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/1501\\_25-III-Informe-Expertos-SMI.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/1501_25-III-Informe-Expertos-SMI.pdf).

<sup>10</sup> Según art. 1 RD 87/2025, de 11 de febrero *cit.*, “En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel. Este salario se entiende referido a la jornada

A) A tiempo completo (40 h. semana), el SMI-2025 es de 1.184 euros mes (brutos y por 14 pagas: 12+2 extraordinarias); o de 1.381 € al mes (brutas y por 12 pagas); o, de 15.876 euros brutos anuales<sup>11</sup>. Tal SMI 2025 de 1.184 euros brutos mes, comporta un incremento de 50,3 euros mensuales respecto al SMI-2014 (SMI-2024, era de 1.134 euros brutos mes).

B) A tiempo parcial -jornada inferior a 40 horas semanales- el SMI se calculará por prorrateo proporcional. El SMI-2025 de un contrato de 20 horas semanales (media jornada) es de 592 euros brutos al mes en 14 pagas, ó, de 690,50 euros brutos mensuales si las pagas están prorrateadas en 12 meses; y, si el contrato es de 30 horas semanales (75% de la jornada completa), el SMI asciende a 888 euros brutos al mes en 14 pagas, mientras, que asciende a 1.035,75 euros brutos mensuales si las pagas están prorrateadas en 12 meses. Dicho sea, todo ello, sin mayores precisiones.

C) Como otros supuestos, se citan los siguientes, a modo de ejemplo: 56,08€ es la cuantía mínima legal para la jornada de trabajo de temporeros y trabajadores eventuales<sup>12</sup>; y, 9,26 € el salario mínimo por hora para las personas empleadas del hogar<sup>13</sup>.

Tales cuantías salariales de 2025 representan un incremento del 4.41 % respecto de las previstas en 2024. Y, para debate, se concreta, que tal incremento es mayor que el del IPC de 2024 que es del 2,8%, aunque, en todo caso, resulta problemático, plantear, sin más, que los trabajadores han ganado poder adquisitivo en el último año, de la misma manera que sigue siendo objeto de polémica si las referidas cuantías son o no suficientes, una exigencia del SMI en particular, que deriva de la suficiencia que se demanda del salario en general, que por conocidos no se mencionan.

Con tales incrementos del SMI, se trata de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (Naciones Unidas), que persiguen

---

*legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrateo”.*

<sup>11</sup> A fecha 20/02/2025, 1 euro equivale a 1,0443 dólares estadounidenses, según datos de Banco de España, de consulta en <https://www.bde.es/webbe/es/estadisticas/recursos/conversor-divisas.html>.

<sup>12</sup> Ver art. 4 RD 1 RD 87/2025, de 11 de febrero *cit.*

<sup>13</sup> *Ex* artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

puestos de trabajo decentes, mediante políticas salariales tendentes al logro de una progresiva igualdad, entre mujeres y hombres, y de una mayor cohesión social<sup>14</sup>. Y planteado con mayor concreción, se apunta que con tales incrementos, se pretende situar el SMI al nivel del 60 por ciento del salario medio en España, considerando ambos en términos netos, siguiendo así la opinión del Comité Europeo de Derechos Sociales, basada en el artículo 4 de la Carta Social Europea del Consejo de Europa (revisada), dicho sea, sin plantear -aquí y ahora- si tal porcentaje se ha conseguido efectiva y totalmente en todos los ámbitos, pero dejando constancia de los últimos esfuerzos al efecto<sup>15</sup>.

Para calcular el SMI neto, del bruto, se deberían deducir las cantidades debidas en concepto de impuestos (Impuesto Renta Persona Física) y de cotizaciones a la Seguridad Social, en aquellos casos que así proceda de acuerdo con la normativa aplicable. En estos momentos, se ha reabierto en España, el debate sobre si el SMI debe o no tributar en concepto de IRPF, una problemática, que, aquí, solo se puede mencionar.

En todo caso, y para debate, se puede tener presente que el incremento del SMI, puede generar una problemática particular a las pequeñas empresas, tal y como ponen de relieve sus asociaciones.

## 5. Objetivos o funciones personal y social del SMI

Desde un punto de vista mediato, el SMI, cumple dos funciones: a nivel personal, constituye un suelo mínimo de contratación, asegurando que ninguna

---

<sup>14</sup> En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron los 17 Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la **pobreza**, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo; Agenda y Objetivos, de consulta, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>.

<sup>15</sup> La Carta Social Europea, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y posteriormente revisada, entró en vigor, de forma general el 1 de julio de 1999 y, en España, el 1 de julio de 2021, de acuerdo con el Instrumento de 29 de abril de 2021. Carta, de consulta en: [https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/\(2\)/con](https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/(2)/con).

El Consejo de Europa, en su repertorio "Digest of the case law of The European Committee of social right" de junio de 2022 (págs. 72-73), al tratar del artículo 4 de la Carta ("the right to fair remuneration"), apunta, que "*Para ser considerado justo en el sentido del artículo 4§ 1, el salario mínimo pagado en el mercado de trabajo no debe ser inferior al 60% del salario nacional medio neto*" (traducción propia). Texto de consulta, en: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

persona trabajadora perciba un sueldo inferior al mínimo establecido; y, a nivel social, el SMI -como salario mínimo “legal” que es-, promueve las condiciones para que la igualdad de los grupos sociales -por, clase trabajadora- sea real y efectiva, reconduciendo y/o evitando así situaciones de pobreza, y, favoreciendo la consiguiente cohesión social, todo ello, según la antecitada legislación vigente española, y según las previsiones constitucionales (por todos, arts. 35 y 9.2 CE).

Teniendo en cuenta tales objetivos mediatos del SMI, el debate actual sobre los mismos, pone de manifiesto, cuales son algunos de sus objetivos más inmediatos. El SMI, debe tender, primordialmente, a favorecer la contratación y el empleo (no solo de los trabajadores más necesitados, sino de todos), a alentar las mejoras salariales vía convenio colectivo (en favor de todos), y, debe mejorar la productividad.

La suficiencia exigida al SMI, solo se alcanza, si es eficiente, individual y socialmente, es decir, si permite alcanzar los objetivos que persigue: el debate sobre el SMI no es un debate, *sobre pobres para pobres*, es un debate, que afecta a todos, aunque, claro está, a unos, más que a otros.

La idoneidad del SMI para coadyuvar al logro de tales objetivos, defendida por algunas fuentes, en algunos casos con algunas reservas, ha sido negada por otras, tal y como se ha pergeñado<sup>16</sup>.

## **6. SMI en la Unión Europea: Directiva 2022/2041 y estadísticas europeas**

Sin más pretensiones que las simplemente ilustrativas, se deja constancia de dos cuestiones europeas sobre salarios mínimos, no sin recordar, que las comparaciones entre países son muy difíciles por razones conocidas.

---

<sup>16</sup> Ver, por todos: Comité *Económico y Social Europeo*: “Dictámenes del sobre «Salarios mínimos dignos en toda Europa»”; IMF (International Monetary Fund), *Executive Board Concludes 2024 Article IV Consultation with Spain*, de junio de 2024, de consulta en: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2024/06/06/Spain-2024-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-549921>; y, Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024): “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España”, de consulta, en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4338> (Título original: OECD (2024), *Reviving Broadly Shared Productivity Growth in Spain*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34061b21-en>).

A) La Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en UE <sup>17</sup>. Sin participar en el debate sobre las competencias de la UE en materia de fijación de salarios mínimos (está pendiente de sentencia por parte del Tribunal de Justicia UE), ni sobre su problemática transposición, se observa que la Directiva ofrece datos relevantes para reflexionar sobre el SMI-2025 en España, tales como los que se resumen a renglón seguido, anticipando, que, dicho texto, ni puede ni debe fijar cuantías mínimas a los estados.

La Directiva, por salario mínimo legal, entiende “*Salario mínimo fijado por ley, aparte de los fijados por convenio colectivo y de aplicación universal*”, y, tiene por objetos: la creación de un marco para adecuar los salarios mínimos legales, fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, y, fortalecer el derecho de los trabajadores a un salario mínimo, todo ello de acuerdo con la legislación nacional o los convenios colectivos de los estados. La Directiva, señala, que los Estados miembros con salario mínimo legal, deberán garantizar su adecuación, con el fin de alcanzar un nivel de vida decente, reducir la pobreza en el trabajo, promover la cohesión social y la convergencia social ascendente; y, prevé, que en ningún caso infringe la autonomía de los interlocutores sociales o su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, y, obliga a los Estados miembros a introducir un salario mínimo legal, sin fijar cuantías.

B) Las estadísticas sobre salario mínimo en los países europeos<sup>18</sup>.

Según dicha fuente, el 1 de enero de 2025, 22 de los 27 países de la UE contaban con un salario mínimo nacional. Cinco países de la UE no lo tenían: Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia. Tales salarios varían considerablemente: desde 551 € en Bulgaria hasta 2638 € mes en Luxemburgo<sup>19</sup>. Son cantidades mensuales sobre las ganancias brutas, antes de la deducción de los impuestos y las contribuciones a la seguridad social.

<sup>17</sup> Toma como base el art. 153. 1 TFUE, y el art. 31 CDFU. Su texto, de consulta, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32022L2041>. La a Directiva debe estar transpuesta a la legislación nacional a más tardar el 15 de noviembre de 2024.

<sup>18</sup> Fuente: Eurostat, 5 enero 2025, de consulta en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics#General\\_overview](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview).

<sup>19</sup> Países que superan los 1500 € al mes: Luxemburgo, Irlanda, Países Bajos, Alemania, Bélgica y Francia; sus salarios mínimos nacionales oscilaban entre 1802 € en Francia y 2638 € en Luxemburgo. Países entre 1000 € y 1500 € al mes: España, Eslovenia, Polonia, Lituania,

## Recursos electrónicos

COMISIÓN ASESORA PARA EL SMI (2024). *III Informe*. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf>.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2024). “Dictámenes sobre «Salarios mínimos dignos en toda Europa»”; IMF (International Monetary Fund), *Executive Board Concludes 2024 Article IV Consultation with Spain*, Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2024/06/06/Spain-2024-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-549921>.

CONSEJO DE EUROPA (2022). “Digest of the case law of The European Committee of social right”. Disponible en: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024): “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España”. Disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4338>.

OIT (s/f). Informe Global sobre Salarios 2024-25. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/salarios-vitales>.

OIT (2024). “Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios dignos (Ginebra, 19-23 de 2024)” [Consejo de Administración 350ª sesión, Ginebra, 4-14 marzo 2024]. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_915993.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_915993.pdf).

---

Portugal y Chipre; salarios mínimos nacionales oscilaban entre 1000 € en Chipre y 1381 € en España. Y, países con menos de 1000 € al mes: Croacia, Grecia, Malta, Estonia, Chequia, Eslovaquia, Rumanía, Letonia, Hungría y Bulgaria; oscilan entre 551 € en Bulgaria y 970 € en Croacia.

---

## COMENTARIOS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO Y SU DETERMINACIÓN EN URUGUAY

## COMMENTS ON THE MINIMUM WAGE AND ITS DETERMINATION IN URUGUAY

Jorge ROSENBAUM RIMOLO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de la República (retirado). Académico de Número en la Academia Nacional de Derecho de Uruguay y en la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad. Miembro Correspondiente de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo.*

[jrosen@adinet.com.uy](mailto:jrosen@adinet.com.uy)

Fecha de envío: 16/05/2025

Fecha de aceptación: 09/06/2025

---

## COMENTARIOS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO Y SU DETERMINACIÓN EN URUGUAY

Jorge ROSENBAUM RIMOLO

*Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*

---

**Resumen:** La OIT ha desarrollado una serie de normas internacionales (convenios y recomendaciones) para contemplar una de las aristas prioritarias del trabajo humano subordinado, como lo es el salario y las tasas mínimas que han de regir en los países miembros. Uruguay no sólo ratificó tempranamente aquellos instrumentos, sino que generó mecanismos legislativos para consagrar procedimientos para la determinación de los salarios mínimos, promoviendo la negociación colectiva y creando los Consejos de Salarios por rama o sectores de actividad, de integración tripartita. La ley define al salario mínimo como aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales. La perduración del funcionamiento, aún con alternancias temporales, de aquellos órganos arbitrales que acuerdan consensuadamente, o adoptan decisiones por votación (laudos) para fijar los salarios mínimos de cada categoría de trabajadores, es una característica saliente del modelo de relaciones laborales del país. Tanto los laudos, como los convenios colectivos bipartitos celebrados en la rama o sector, producen un efecto obligatorio y erga omnes para todas las empresas y sus trabajadores. Si bien el Poder Ejecutivo fija el valor de un salario mínimo nacional por Decreto, previa consulta tripartita, su aplicabilidad resulta meramente referencial, ya que existe una muy alta tasa de cobertura de la PEA formal por convenios colectivos y éstos suelen fijar valores superiores en las categorías profesionales en cada sector o rama de actividad. Conviviendo con la negociación bilateral y voluntaria de convenios colectivos, los Consejos de Salarios constituyen un mecanismo de reafirmación conceptual y práctica del

tripartismo, que impulsa con amplitud la participación de todos los intereses involucrados en el seno del conglomerado laboral.

**Palabras clave:** Convenios de OIT - Salario mínimo - Negociación colectiva - Convenios colectivos - Consejos de Salarios

**Sumario:** 1. El salario como centro de preocupación internacional. 2. Antecedentes en el contexto uruguayo. 3. Mecanismos para establecer el salario mínimo. 4. Datos y valores actuales en Uruguay. 5. Nuestra valoración.

**Abstract:** The ILO has developed a series of international standards (conventions and recommendations) to address one of the priority aspects of subordinate human work, such as wages and minimum rates that must be in force in member countries. Uruguay not only ratified those instruments early, but also generated legislative mechanisms to establish procedures for the determination of minimum wages, promoting collective bargaining and creating Wage Councils by branch or sectors of activity, with tripartite integration. The law defines the minimum wage as that which is considered necessary, in relation to the economic conditions that prevail in a place, to ensure the worker a sufficient standard of living, in order to provide for the satisfaction of his physical, intellectual and moral needs. The continued operation, even with temporary alternations, of those arbitration bodies that agree by consensus, or adopt decisions by vote (arbitral awards) to set the minimum wages for each category of workers, is a salient feature of the country's labor relations model. Both the awards and the bipartite collective agreements concluded in the branch or sector, produce a binding and erga omnes effect for all companies and their workers. Although the Executive Branch sets the value of a national minimum wage by decree, after tripartite consultation, its applicability is merely referential, since there is a very high rate of coverage of the formal EAP by collective agreements and these tend to set higher values in the professional categories in each sector or branch of activity. Coexisting with the bilateral and voluntary negotiation of collective agreements, the Wage Councils constitute a mechanism for the conceptual and practical

reaffirmation of tripartism, which broadly promotes the participation of all the interests involved within the labour conglomerate.

**Key words:** ILO Conventions - Minimum wage - Collective bargaining - Collective agreements - Wage councils

**Summary:** 1. Wages as a center of international concern. 2. Background in the Uruguayan context. 3. Mechanisms to establish the minimum wage. 4. Current data and values in Uruguay. 5. Our assessment.

## 1. El salario como centro de preocupación internacional

El salario de los trabajadores ha ocupado históricamente un papel central en las luchas del movimiento obrero, reivindicando condiciones dignas de trabajo en todo el mundo<sup>1</sup>.

Prácticamente, no existe huelga o conflicto colectivo en el que, de algún modo –principal o implícito-, no esté presente una aspiración asociada con el salario, o que traduzca la necesidad de éste para la inmensa mayoría de las personas que trabajan a cambio de obtener un ingreso con el cual sustentarse y poder vivir (no sólo ellas, sino también quienes dependen de las mismas -v. gr., integrantes de su grupo familiar-).

Demás está recordar que las aristas más ignominiosas del industrialismo de la primera revolución, conformaron el marco en el que, como efecto de la “cuestión social” que aquella provocara, se inscriben las condiciones de vida de la población hacia fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX.

Al finalizar la primera guerra mundial, trasciende la preocupación por salarios vitales adecuados para asegurar un nivel de vida razonable a los trabajadores, *“tal como se entiende en su tiempo y país”*, y así queda plasmado en el artículo 427, párrafo tercero, del Tratado de Versalles de 1919.

En base a ese propósito, la entonces naciente Organización Internacional del Trabajo (OIT), comenzó a desplegar un sistema de normas internacionales (convenios y recomendaciones) para atender -entre otros- el que constituye uno de los asuntos prioritarios del trabajo humano subordinado, el salario, pasando a ocupar un lugar predominante en aquellos instrumentos. Prueba de ello, es la pronta sanción -en 1928- del Convenio Internacional de Trabajo (CIT) 26<sup>2</sup> y la Recomendación Internacional de Trabajo (RIT) 30, relativos al establecimiento

---

<sup>1</sup> Se reproducen algunas reflexiones expuestas por el autor con anterioridad, especialmente en “El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya” (Aportes desde Uruguay en el Centenario de la OIT, en colaboración con Juan Raso Delgue), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, 2020.

<sup>2</sup>

Véase

en:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171).

de métodos para la fijación de salarios mínimos, como un camino indispensable para asegurar “*un nivel de vida adecuado*” a los trabajadores.

La evolución posterior deriva también en la sanción del CIT 99 sobre salarios mínimos en la agricultura (en 1951)<sup>3</sup> y el CIT131 (en 1970)<sup>4</sup>, un nuevo instrumento que viene a complementar las anteriores normas internacionales.

Es constatable que esta tendencia regulatoria comienza progresivamente a llenar un espacio prioritario en las legislaciones laborales de los Estados nacionales, evidenciándose la relevancia que asume el salario para el Derecho del Trabajo.

Contemporáneamente, en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019, se consagra como objetivo prioritario “el fortalecimiento de las instituciones del trabajo [...] teniendo en cuenta...”, entre otras obligaciones que deberían adoptarse, la de asegurar, “... ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado”<sup>5</sup>.

## 2. Antecedentes en el contexto uruguayo

Como en la mayor parte de los países Latinoamericanos, el lanzamiento de la legislación laboral uruguaya tiene lugar a comienzos del siglo XX, siendo ésta su principal vertiente de creación de normas protectoras en la época<sup>6</sup>.

Si bien puede reconocerse desde fines del siglo anterior, la existencia larvaria de negociaciones colectivas en ciertos establecimientos, o por oficios y hasta en sectores de actividad, en general se trata de prácticas que se desarrollan “sin reglas de derecho”<sup>7</sup>, pero que sin embargo tienen un valor

---

<sup>3</sup> Véase en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312244:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312244:NO).

<sup>4</sup> Véase en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO).

<sup>5</sup> Véase en: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit/declaracion-del-centenario-de-la-oit-para-el-futuro-del-trabajo-2019>.

<sup>6</sup> El “periodo de lanzamiento” en el que Uruguay “se lanza al encuentro de la problemática social por la vía de las soluciones jurídicas y el derecho del trabajo se mira como un eficiente instrumento de transformaciones sociales, conforme señala BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Facultad de Derecho de la UDELAR, Montevideo, 1965.

<sup>7</sup> DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, vol. IV, Depalma, Buenos Aires, 1971, pág. 391.

práctico concreto de avanzar en conquistas obreras y solucionar los conflictos a través de treguas temporales entre trabajo y capital.

En esa etapa, la tarifación salarial sigue supeditada en términos generales, al ámbito de reserva de la fijación unilateral por los patrones (empleadores) en la contratación individual.

Pero ya en la segunda década del siglo XX, se experimenta un impulso sorprendente en la consagración de derechos y beneficios laborales, a través de la legislación que comienza a dictar el Estado. Las políticas llevadas adelante por el gobierno de José Batlle y Ordoñez, con el apoyo de muchos legisladores de la época, supieron atender las principales reivindicaciones obreras, de modo que no pasa mucho tiempo para que se aborde la cuestión salarial, iniciándose un proceso cuya marcha se torna irreversible<sup>8</sup>.

El CIT 26 es ratificado en 1933, siendo el nuestro uno de los primeros países en acompañar al Reino Unido, Alemania, España, Irlanda, Australia y Noruega; en América del Sur lo harían al mismo tiempo Chile y Colombia. Otro tanto ocurrirá con el transcurso del tiempo respecto de los otros dos Convenios que fueran mencionados.

Asimismo, al aprobarse la Constitución de 1934, se consagran los principales derechos fundamentales y garantías sociales que se proyectan sobre lo laboral, consagrándose -por ejemplo- la obligación de garantizar a los ciudadanos, la *posibilidad de ganar su sustento* y reconociéndose a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, entre otros derechos, *la justa remuneración*.

Pero quizás la estación más importante de este trayecto se alcanza en 1943, no sin tropiezos y dificultades, con la sanción parlamentaria de la ley N.º 10.449 que crea los Consejos de Salarios, dando un impulso activo y dinámico en la materia, que aún con cierta alternancia (ya que hay periodos en los que no

---

<sup>8</sup> Como con elocuencia titula Álvaro RODRÍGUEZ AZCÚE, asistimos a un proceso de transición del contrato a la ley (Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo", Revista de la Facultad de Derecho N° 31, Homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte, Montevideo, 2011).

se los convoca, como señalaremos más adelante), perdura hasta el presente<sup>9</sup>. Su cometido principal es el de fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir “*los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado*”.

Desde el punto de vista conceptual y en concordancia con el art. 54 de la Constitución, aquella norma define al salario mínimo como “*aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales*”.

### 3. Mecanismos para establecer el salario mínimo

Estos órganos de conformación tripartita, integrados por representantes del gobierno (tres delegados) y de las organizaciones sindicales y de los empleadores (dos y dos miembros respectivamente), constituyen hasta el presente el mecanismo predominante para la determinación de los salarios mínimos de las distintas categorías de trabajadores en cada rama o sector de actividad<sup>10</sup>.

Más aun, la normativa hoy vigente determina dos grandes alternativas para la negociación colectiva por rama y sectores de actividad<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Américo PLÁ RODRÍGUEZ afirma que “...puede decirse que es ésta la ley de más vasta trascendencia en todos los órdenes de la vida nacional que se haya dictado en el último cuarto de siglo” (Los salarios en Uruguay. Su régimen jurídico, tomo I, Montevideo, 1956).

<sup>10</sup> El funcionamiento de los Consejos de Salarios a partir de su creación, ha sufrido alternancias. Una primera suspensión de su aplicación ocurrió en el año 1968, al aplicarse una política económica de congelación de precios e ingresos (convalidada por la Ley N° 13.720, que creó la COPRIN). Esta situación se prologó durante el proceso de quiebre institucional iniciado en junio de 1973, primero a través de la modificación del régimen anotado por el Decreto-ley N° 14.791 de 1978 (que incorporó la DINACOPRON) y luego, con la liberalización de los salarios en 1983. Restaurados los Consejos de Salarios en 1985 con la institucionalización democrática, estos funcionaron hasta comienzos de la década de los 90, cuando se produjo un nuevo retiro del Estado en la determinación de los salarios, retornándose a la “libre” fijación contractual. En ambos periodos, se mantuvo la fijación de un salario mínimo nacional por el Poder Ejecutivo, introducido por el Decreto 1534/969, que lo define como el “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”. Por otra parte, al descaecer la negociación colectiva, su base de aplicación se extendió ampliamente entre la población activa remunerada. Es recién a partir de 2005 que se inicia la tercera etapa de funcionamiento de los órganos tripartitos, mecanismo que se mantiene hasta el presente.

<sup>11</sup> Véase en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes/ley/18566>.

En efecto, según la Ley N° 18.566 sancionada en el año 2009<sup>12</sup>, dicho proceso puede canalizarse, por un lado, en el ámbito de los Consejos de Salarios, donde se acuerdan o votan resoluciones (calificadas en la terminología corriente como laudos). O, asimismo, ello puede acordarse por la vía de la negociación colectiva bipartita entre las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, siendo usual que en la mayoría de los casos se negocien convenios colectivos para pactar no solo las cuantías salariales y sus adecuaciones periódicas, sino también numerosas condiciones de trabajo y empleo, así como regular las relaciones colectivas<sup>13</sup>.

Tanto los laudos, como los convenios colectivos bipartitos celebrados en la rama o sector, producen un efecto obligatorio y erga omnes para todas las empresas y sus trabajadores, encuadradas los mismos, sean o no afiliados a las organizaciones empresariales o sindicales pactantes.

Por otra parte, se ha ido ampliando la aplicación de los Consejos de Salarios a actividades que originariamente no estaban alcanzadas por la norma de 1943. Hoy rige también en el ámbito rural (ganadería, agricultura, granjas, viñedos, forestación, etc.), en los servicios prestados en el hogar (empleos domésticos) y también en la función pública (Administración Central, entes autónomos y descentralizados y otros Poderes nacionales y departamentales).

Es de hacer notar que, si bien el Poder Ejecutivo sigue fijando el valor de un salario mínimo nacional por Decreto, previa consulta tripartita en el Consejo Superior de Salarios, la aplicabilidad del mismo ha pasado a ser meramente referencial.

En primer lugar, ello se debe a la muy alta tasa de cobertura de la PEA formal por convenios colectivos, dato que supera el 90 %<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley N° 18.566, en Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya, AA.VV., Montevideo, 2010.

<sup>13</sup> La norma legal valida también la opción de negociar bilateralmente convenios colectivos en ámbitos inferiores, como el de las empresas o establecimientos. En nuestra opinión, dicha potestad sigue siendo amplísima, de forma que resulta válida toda negociación en cualquier nivel o ámbito, sea peste superior o inferior al de rama o sector de actividad.

<sup>14</sup> En 2018 alcanzaba un índice del 94,7% según recopilación de datos de OIT (Ver en: [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer16/?lang=en&id=ILR\\_CBCT\\_NOC\\_RT\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer16/?lang=en&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A)).

Lo segundo es que, en general, en las ramas o sectores de actividad de casi todos los Consejos de Salarios (o, eventualmente, también en acuerdos de empresas), se negocian remuneraciones mínimas superiores que, incluso en las categorías profesionales de menor rango (caso de los peones, auxiliares, asistentes, etc.), sobrepasan la cuantía de aquel piso prescrito por el salario mínimo oficial.

En síntesis, y según los datos estadísticos y la información recogida por la Central Sindical PIT CNT, “la negociación tripartita por rama de actividad abarca a la enorme mayoría de los trabajadores asalariados del país. En el caso del sector público, como los trabajadores estatales son por definición trabajadores formales (entendiendo como tales a quienes están registrados y realizan aportes a la seguridad social), podemos afirmar que el 100% de los mismos está cubierto por la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios. En el caso del sector privado, se producen situaciones que hacen que la cobertura no sea total. Por un lado, hay un porcentaje de asalariados privados que son informales y no están registrados a la seguridad social (alrededor de un 14% del total), por lo que no quedan cubiertos por los mecanismos de negociación colectiva. Por otro lado, existen algunos sectores de actividad, principalmente de reciente aparición, que no tienen reglamentado su derecho a la negociación colectiva, como es el caso de los asistentes personales o los trabajadores de las plataformas digitales. Finalmente, en la mayoría de los sectores de actividad, los salarios de los cargos jerárquicos quedan por fuera de la negociación colectiva” (Informe sobre Salarios del periodo 2020-2024, Instituto Cuesta Duarte, noviembre de 2024).

#### **4. Datos y valores actuales en Uruguay**

Para una mejor comprensión del contexto de la realidad nacional del país, creemos oportuno efectuar algunos señalamientos estadísticos.

En primer lugar, siendo que el censo de 2023 releva un total de 3.499.451 habitantes, la PEA estimada asciende a 1.903.200 personas (aprox.).

Según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas, en enero del 2025, para el total país:

- la tasa de actividad se situó en 64,6%
- la tasa de empleo en 59,4%
- y la tasa de desempleo en 8,1%.

En 2024, también para el total país, la tasa de ocupación informal se situó en 22,7% (23,6 hombres; 21,6 mujeres)<sup>15</sup>.

En cuanto al valor del salario mínimo nacional, desde el 1° de enero de 2025, asciende a \$ 23.604 mensuales (equivalente a 549 dólares en la cotización de pizarra a comienzos de abril de 2025).

No obstante, debe tenerse en cuenta un dato muy llamativo; Uruguay es el país con el costo de vida más alto en Sudamérica<sup>16</sup>.

## 5. Nuestra valoración

Hemos tenido ocasión de expresar en diferentes instancias nuestra opinión valorativa sobre la experiencia de los Consejos de Salarios a lo largo de más de ocho décadas, anotando las siguientes apreciaciones<sup>17</sup>.

1. Los Consejos de Salarios constituyen un mecanismo de reafirmación conceptual y práctica del tripartismo como expresión de principio, susceptible de dar cabida y promover la participación de todos los intereses involucrados en el seno del conglomerado laboral. Conviviendo naturalmente

---

<sup>15</sup> Es de hacer notar que el Instituto Nacional de Estadísticas, siguiendo nuevos criterios internacionales, observa que, a partir de 2024, se ha enriquecido la medición estadística de la informalidad utilizando la siguiente definición: “se consideran ocupados informales a los trabajadores por cuenta propia o empleadores dueños de una unidad económica informal, todos los familiares no remunerados del hogar, además de los asalariados y contratistas dependientes que no aportan a la seguridad social. También se consideran como informales a los asalariados privados que declaran que sus aportes a la seguridad social no son sobre la totalidad de su salario” (Véase en:

<https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Informalidad/Informe%20informalidad%20y%20subutilizacion%202024.html#Informalidad>) Esta metodología hace variar los porcentajes representativos sobre informalidad considerados por el Informe antes enunciado.

<sup>16</sup> Comentario: “La combinación de altos ingresos y precios elevados de este país crea un escenario único donde la calidad de vida se mantiene alta, pero a un costo considerable” (Informe de El Observador, 5 de julio de 2024).

<sup>17</sup> Se transcriben las incorporadas en el capítulo de nuestra autoría en el libro “El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya” (citado en nota 2).

con instancias de negociación bilateral, voluntaria y libremente concertada de convenios colectivos típicos, admitiéndose que la misma se desarrolle en todos los niveles (del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y en ámbitos regionales o nacionales), tal como lo proclaman las normas internacionales y el Comité de Libertad Sindical de OIT.

2. No puede perderse de vista que el ejercicio de los cometidos asignados por la ley a estos órganos tripartitos excede incluso la mera consulta o el asesoramiento, ya que se trata de órganos de formación de decisiones, a través de la formulación de laudos que son aprobados y extendidos a terceros. Antes, lo eran por medio de un acto administrativo del Poder Ejecutivo. Bajo la ley vigente, resulta suficiente la pactación colectiva bipartita de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores sin requerirse acto administrativo alguno. Sólo en caso de no lograrse acuerdo, la decisión es adoptada por votación en mayoría dentro de cada Consejo.

3. Estos órganos tripartitos han demostrado constituir mecanismos de efectos redistributivos no sólo en el corto, sino también en el largo plazo. Los Consejos de Salarios resultaron altamente beneficiosos, al promover un mecanismo de fijación de retribuciones mínimas que los empleadores no pueden abatir unilateralmente. De ese modo, se logra contemplar las necesidades de aquellos sectores de actividad con escasa o nula presencia sindical, incapaces de obtener un mejoramiento de las condiciones de trabajo por medio de una negociación colectiva directa, tal como ha sido destacado con frecuencia respecto de la realidad del interior del Uruguay. Las prácticas tripartitas sirvieron incluso para superar los niveles establecidos por el salario mínimo nacional, el que progresivamente se fue transformando en un mero dato referencial, ya que las remuneraciones mínimas fijadas por categorías y por actividad, en términos generales, siempre han resultado superadoras de aquél.

4. Es principalmente en el plano sustantivo, donde ha quedado demostrada su idoneidad para la promoción de la negociación colectiva de la mayor parte de las regulaciones sobre condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores, que han surgido en el ámbito de la actividad privada (y luego pública) a lo largo de su evolución. La producción normativa constituye un

corolario del funcionamiento de estos procesos negociales, convertidos en uno de los factores determinantes del progreso y la superación de los estándares mínimos, de carácter imperativo, que surgen de la reglamentación heterónoma del trabajo.

5. Al mismo tiempo, han servido como fuente de inspiración para la actividad reglamentaria del Estado, a través del dictado de leyes, decretos y resoluciones administrativas que recogen y extienden, con carácter general, algunos de los beneficios decantados por las prácticas de negociación (tal como ha ocurrido, entre otros, con el sueldo anual complementario, el salario vacacional, la elevación de los recargos de las horas extras y la prima por nocturnidad). Esta realidad responde al fenómeno de desborde o deslizamiento de las facultades previstas en la ley respecto de los órganos tripartitos, que siempre trascendió el ámbito meramente jurídico formal, para convertirse en un mecanismo retroalimentador de la negociación colectiva, en términos cuantitativos y cualitativos. Como consecuencia de ello, debe afirmarse que la actividad negocial emanada de los Consejos de Salarios se fue transformando en una fuente material del proceso sociológico de generación de normas reglamentarias de las relaciones de trabajo, al tiempo que contribuyó positivamente a la organización productiva del país, dotándola de una gama de categorías y de descripciones de tareas, así como de pirámides salariales que, por su extensión a todas las empresas de cada grupo de actividad, propendieron a erradicar el *dumping social* y la competencia desleal, prácticas fundadas en costos diferenciales de la mano de obra.

6. Paralelamente, la instrumentación de los ámbitos negociales tripartitos ha constituido una fuente generadora de prácticas y reglas de conducta implícitas en la dinámica del sistema de relaciones laborales uruguayo, cuya característica predominante es la de la desregulación en materia de procedimientos de índole colectivo. Entre sus principales manifestaciones, se destaca el arraigo de una cultura de negociación entre los interlocutores sociales, que en muchas circunstancias compensa la exacerbación del conflicto como medio de acción directa, facilitando el surgimiento de equilibrios que muchas veces impiden la disfuncionalidad del sistema.

7. Todo lo apuntado se complementa con la configuración de otra constante, representada por el cumplimiento y la observancia pacífica de los acuerdos colectivos alcanzados, en la medida que con el transcurso del tiempo no sólo han proliferado compromisos obligacionales a través del establecimiento de cláusulas de paz en los propios convenios, sino que de las prácticas profesionales deriva un garantismo inmanente, aún al margen de los escasos aportes tutelares que proporciona el ordenamiento jurídico en la materia. La inclusión de un deber de paz en art. 21 de la Ley 18.566, aportó en cierto modo una regulación de alcance objetivo general, pero con una insuficiente claridad normativa. Dispone la norma una obligación de no promover acciones que contradigan lo pactado, ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Algunos autores interpretan limitativamente este compromiso dispuesto *ope legis*, respecto de los contenidos que han sido pactados de forma expresa, mientras que otros amplían dicho alcance a todos los temas que formaron parte de la negociación, aun cuando no terminen integrándose a los convenios colectivos, ya que todo proceso de negociación implica transacciones y concesiones recíprocas<sup>18</sup>.

8. La temprana ratificación de los CIT N.º 26, 99 y 131 es indicativa de un signo de madurez y compromiso del país con los fines y derechos fundamentales que promueve la OIT. Asimismo, representa un desafío para alcanzar un desarrollo más equitativo, justo y protector del trabajo decente, que constituye un valor inherente a la condición humana. Precisamente, uno de sus componentes esenciales exige el acceso a un ingreso que asegure un nivel de vida adecuado y suficiente para proveer la satisfacción de las necesidades físicas, intelectuales y morales, de todos y cada uno de quienes formamos parte de la comunidad nacional. Por lo tanto, al Estado le compete regular, controlar y garantizar la observancia efectiva de este derecho fundamental.

---

<sup>18</sup> DELGADO SOARES NETTO, Fernando, "Algunos temas de interés en la negociación colectiva reciente", en rev. Derecho Laboral, v. 59 n. 264, octubre - diciembre de 2016; ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, "Los Consejos de Salarios y la experiencia de su desarrollo a partir del 2005", versión desgravada del Curso de Actualización en Posgrados, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Montevideo, 6 a 8 de junio de 2005.

En suma, siendo la negociación colectiva un derecho fundamental en los sistemas de relaciones laborales de los países<sup>19</sup>, la experiencia nacional transitada en materia de determinación de los salarios mínimos en Uruguay, ratifica la promoción que ha recibido la misma en todos los niveles. Incluso en su concepción más amplia, a través de las formas de trato entre las organizaciones representativas de los actores en el ámbito tripartito que resulta inherente a los Consejos de Salarios.

Kahn-Freund ha señalado que es axiomático que, en una democracia, no puede haber una política de rentas impulsada por el Estado, sin que trabajadores y empleadores estén dispuestos a su puesta en práctica y que los sindicatos y organizaciones patronales negocien colectivamente con autoridad suficiente para imponer dicha política a sus respectivos representados<sup>20</sup>. De allí que resaltemos la importancia de la extendida y manifiesta impulsión de estos procedimientos de determinación de los salarios mínimos en la realidad nacional.

---

<sup>19</sup> Por un lado, al tratarse de un derecho en sí mismo, y por el otro, de un “derecho que genera otros derechos”, por resultar un modo privilegiado de producción de normas jurídicas, conforme Hugo Barretto Ghione, citando conceptos de Oscar Ermida Uriarte (“¿Por qué es importante la negociación colectiva?”, publicado en La Diaria, Montevideo, 22 de enero de 2020).

<sup>20</sup> KAHN FREUND, Otto, Trabajo y Derecho, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 3ª. edición traducida, 1987, págs. 114 y 115.

## Bibliografía

- BARBAGELATA, H. H. (1965). *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Facultad de Derecho de la UDELAR, Montevideo.
- DE FERRARI, F. (1971). *Derecho del Trabajo*, vol. IV, Depalma, Buenos Aires.
- DELGADO SOARES NETTO, F. (2016). “Algunos temas de interés en la negociación colectiva reciente”, *rev. Derecho Laboral*, v. 59 n. 264, octubre - diciembre.
- KAHN FREUND, O. (1987). *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 3ª. edición traducida.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1956). *Los salarios en Uruguay. Su régimen jurídico*, tomo I, Montevideo.
- RODRÍGUEZ AZCÚE, Á. (2011). “Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, N° 31, Homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte, Montevideo.
- ROSENBAUM RIMOLO, J. (2010). “Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley N° 18.566”, en AA.VV., *Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*, Montevideo.

## Recursos electrónicos

- BARRETTO GHIONE, H. (2020). “¿Por qué es importante la negociación colectiva?”, *La Diaria*, Montevideo, 22 de enero de 2020. Disponible en <https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2020/1/por-que-es-importante-la-negociacion-colectiva/>.

**RESEÑA BIBLIOGRÁFICA: MARÍA LUZ RODRÍGUEZ  
FERNÁNDEZ (2025). *LABOUR LAW AND DECENT WORK IN  
THE PLATFORM ECONOMY***

**BIBLIOGRAPHIC REVIEW: MARÍA LUZ RODRÍGUEZ  
FERNÁNDEZ (2025). *LABOUR LAW AND DECENT WORK IN  
THE PLATFORM ECONOMY***

La Profesora María Luz Rodríguez Fernández, una de las voces más autorizadas en el ámbito del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales contemporáneas, nos entrega con “Labour Law and Decent Work in the Platform Economy”<sup>1</sup> una obra de obligada consulta y profundo calado académico que se posiciona como uno de los estudios más significativos y oportunos sobre la regulación del trabajo en la economía de plataformas. Este volumen trasciende la mera descripción de un fenómeno emergente para ofrecer un análisis crítico, comparado e innovador, enriquecido por una perspectiva global y una visión propositiva.

La pertinencia de esta obra radica, en gran medida, en su aparición en un momento crucial para el Derecho del Trabajo a nivel internacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encuentra inmersa en un proceso de doble discusión para la elaboración de un estándar sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, cuya trascendencia no puede subestimarse. En este contexto, la detallada exploración que la Profesora Luz Rodríguez realiza de las problemáticas y posibles soluciones, desde la clasificación de los trabajadores hasta la protección social y la monetización de datos, se convierte en un insumo invaluable para los debates y las decisiones que se avecinan en la esfera internacional. Su análisis no solo documenta el estado del arte actual, sino que también delinea las bases para una regulación futura que aspire a la equidad y la dignidad laboral.

La calidad académica del estudio es palpable desde la introducción, donde la autora establece un marco conceptual robusto sobre la naturaleza multifacética de la economía de plataformas. Allí se descompone la complejidad del fenómeno, distinguiendo entre el trabajo “gig” y el trabajo en la nube, y analizando las características demográficas, económicas y geográficas de los trabajadores de plataformas. Esta contextualización inicial es fundamental para comprender la diversidad de perfiles y situaciones que conviven bajo el paraguas

---

<sup>1</sup> La obra está disponible en el siguiente link: [https://www.routledge.com/Labour-Law-and-Decent-Work-in-the-Platform-Economy/Rodriguez/p/book/9781032750354?srsId=AfmBOooa\\_1FrJfpL5SIRqicDHS5wuDdekWg8GbqfvbYEVAnzZbHK1F9E](https://www.routledge.com/Labour-Law-and-Decent-Work-in-the-Platform-Economy/Rodriguez/p/book/9781032750354?srsId=AfmBOooa_1FrJfpL5SIRqicDHS5wuDdekWg8GbqfvbYEVAnzZbHK1F9E).

de la economía de plataformas o “platform economy”, y que demandan respuestas regulatorias diferenciadas, pero con un núcleo de protección común.

Un eje central de la obra, y uno de sus mayores aciertos, es la profunda reflexión sobre la clasificación jurídica de los trabajadores de plataformas, tema que ha generado la más intensa controversia a nivel global. La Profesora Rodríguez explora los argumentos a favor y en contra de la calificación como empleados o autónomos, destacando la insuficiencia de un enfoque binario para proteger a todos los trabajadores vulnerables. La autora no se limita a describir las decisiones judiciales dispares que han surgido en diversas jurisdicciones, sino que las analiza críticamente, identificando los criterios subyacentes y las implicaciones de cada clasificación para los derechos laborales y la protección social. Este rigor analítico es esencial para desentrañar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales en este sector.

Más allá de la clasificación, la obra se aventura en terrenos menos explorados y de gran innovación. La propuesta de monetizar los datos personales de los trabajadores de plataformas constituye una de las ideas más prometedoras del libro. La Profesora Rodríguez argumenta con solidez que, si las plataformas obtienen ingentes beneficios de la captura y explotación de los datos generados por los trabajadores, estos últimos deberían ser compensados financieramente por su contribución. Esta línea de pensamiento no solo cuestiona el modelo de negocio actual de las plataformas, sino que también abre una nueva vía para la distribución equitativa de la riqueza generada en la economía digital, sentando las bases para un debate fundamental en el futuro del trabajo. La distinción entre un enfoque “ético” y uno “factual-realista” de la monetización de datos, y la defensa de esta última perspectiva, demuestran la profundidad teórica de la autora.

Otro pilar fundamental de la investigación es el análisis de la protección social en la economía de plataformas. La Profesora Rodríguez traza un recorrido histórico por los modelos de seguridad social (Bismarckiano, Beveridgiano y Nórdico) para demostrar cómo la falta de una protección social adecuada para los trabajadores de plataformas es un epílogo de la desprotección de las formas de trabajo atípicas y autónomas. Su propuesta radical de que las plataformas

digitales paguen las cotizaciones sociales de todos sus trabajadores, sean empleados o autónomos, y que ambos reciban la misma cobertura de protección social, es una muestra de la originalidad y el compromiso de la autora con la justicia social. Esta idea desafía las concepciones tradicionales de la seguridad social, proponiendo un modelo más inclusivo y adaptado a las realidades del trabajo digital.

El estudio también dedica una parte sustancial a la vinculación con el medio y las acciones de resistencia colectiva de los trabajadores de plataformas, desde la creación de organizaciones sindicales hasta la negociación de convenios colectivos. La autora analiza las dificultades prácticas para la negociación colectiva en este ámbito, especialmente para los trabajadores en línea, cuya fuerza laboral es invisible y dispersa. A pesar de ello, documenta ejemplos de creatividad y resistencia que demuestran la capacidad de auto-organización de los trabajadores, e incluso la incursión de sindicatos tradicionales en la representación de estos colectivos. La discusión sobre la bipolaridad del trabajo en plataformas y su impacto en la capacidad de organización colectiva es un elemento diferenciador que aporta una visión matizada y realista del panorama.

Finalmente, la obra aborda las iniciativas legislativas nacionales e internacionales que han buscado regular el trabajo en plataformas, incluyendo un análisis exhaustivo de la Directiva Europea sobre mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo de plataformas. La autora resalta los desafíos que estas regulaciones enfrentan, como la resistencia de las plataformas y la fragmentación normativa. Su propuesta de diez puntos para una regulación internacional del trabajo en plataformas, que cierra el libro, es una síntesis brillante de las ideas innovadoras y las reflexiones críticas desarrolladas a lo largo de la obra, y representa una hoja de ruta concreta para la OIT y la comunidad internacional.

Personalmente, me permito destacar que la calidad y la relevancia de la investigación de la Profesora Luz Rodríguez no son solo evidentes en sus publicaciones, sino también en su compromiso con la formación de nuevos investigadores. Tuve el honor de contar con ella como miembro del tribunal de

mi propia tesis doctoral en la Universidad de Salamanca, centrada precisamente en los problemas de calificación jurídica del trabajo mediante plataformas digitales. Su valioso apoyo y sus atinados comentarios fueron fundamentales en el proceso de mejora de mi trabajo, que finalmente vio la luz en su publicación en 2021. Esta generosidad intelectual, sumada a su apertura al diálogo y su constante disposición a compartir conocimientos y experiencias, la consolidan como una referente ineludible en nuestra disciplina, cuyas contribuciones no solo enriquecen el debate académico, sino que también inspiran a las nuevas generaciones de juristas laboristas.

En definitiva, “Labour Law and Decent Work in the Platform Economy” no es solo un libro; es una contribución sustantiva y oportuna al campo del Derecho del Trabajo. La Profesora María Luz Rodríguez Fernández ha logrado, con la excelencia que la caracteriza, combinar la profundidad académica con una visión práctica y propositiva, haciendo de esta obra una referencia ineludible para académicos, legisladores, operadores jurídicos y cualquier persona interesada en los desafíos y oportunidades que la economía de plataformas plantea al mundo del trabajo y a la construcción de un futuro más justo. Su estudio no solo es un diagnóstico certero de la situación actual, sino también una invitación a la acción y a la innovación en la búsqueda de soluciones que garanticen el trabajo decente en la era digital.

Federico Rosenbaum Carli  
Profesor Asociado de Derecho del Trabajo  
Universidad Católica del Uruguay (Uruguay)

Professor María Luz Rodríguez Fernández, one of the most authoritative voices in contemporary Labour Law and industrial relations, delivers with “Labour Law and Decent Work in the Platform Economy”<sup>2</sup> an essential and profoundly academic work that stands as one of the most significant and timely studies on the regulation of work in the platform economy. This volume transcends a mere description of an emerging phenomenon to offer a critical, comparative, and innovative analysis, enriched by a global perspective and a proactive vision.

The relevance of this work largely lies in its appearance at a crucial moment for international Labour Law. The International Labour Organization (ILO) is immersed in a double-discussion process for the development of a standard on decent work in the platform economy, the significance of which cannot be underestimated. In this context, Professor Luz Rodríguez's detailed exploration of the problems and possible solutions, from worker classification to social protection and data monetization, becomes an invaluable input for the debates and decisions approaching in the international sphere. Her analysis not only documents the current state of the art but also outlines the bases for future regulation that aspires to equity and labour dignity.

The academic quality of the study is palpable from the introduction, where the author establishes a robust conceptual framework on the multifaceted nature of the platform economy. Here, the complexity of the phenomenon is broken down, distinguishing between “gig” work and cloud work, and analyzing the demographic, economic, and geographical characteristics of platform workers. This initial contextualization is fundamental to understanding the diversity of profiles and situations that coexist under the umbrella of the “platform economy”, which demand differentiated regulatory responses but with a common core of protection.

A central axis of the work, and one of its greatest achievements, is the profound reflection on the legal classification of platform workers, a topic that has generated the most intense global controversy. Professor Rodríguez explores the

---

<sup>2</sup> The book is available at: [https://www.routledge.com/Labour-Law-and-Decent-Work-in-the-Platform-Economy/Rodriguez/p/book/9781032750354?srsId=AfmBOoa\\_1FrJfpL5SIRqicDHS5wuDdekWg8GbqfvbYEVAnzZbHK1F9E](https://www.routledge.com/Labour-Law-and-Decent-Work-in-the-Platform-Economy/Rodriguez/p/book/9781032750354?srsId=AfmBOoa_1FrJfpL5SIRqicDHS5wuDdekWg8GbqfvbYEVAnzZbHK1F9E).

arguments for and against classification as employees or self-employed, highlighting the insufficiency of a binary approach to protect all vulnerable workers. The author does not limit herself to describing the disparate judicial decisions that have emerged in various jurisdictions, but rather critically analyzes them, identifying the underlying criteria and the implications of each classification for labour rights and social protection. This analytical rigor is essential to unraveling the true nature of labour relations in this sector.

Beyond classification, the work ventures into less explored and highly innovative territory. The proposal to monetize the personal data of platform workers constitutes one of the most promising ideas in the book. Professor Rodríguez solidly argues that if platforms obtain immense benefits from the capture and exploitation of data generated by workers, the latter should be financially compensated for their contribution. This line of thought not only questions the current business model of platforms but also opens a new path for the equitable distribution of wealth generated in the digital economy, laying the groundwork for a fundamental debate on the future of work. The distinction between an “ethical” and a “factual-realistic” approach to data monetization, and the defense of this latter perspective, demonstrates the author's theoretical depth.

Another fundamental pillar of the research is the analysis of social protection in the platform economy. Professor Rodríguez traces a historical overview of social security models (Bismarckian, Beveridge-inspired, and Nordic) to demonstrate how the lack of adequate social protection for platform workers is an epilogue to the lack of protection for atypical and self-employed work. Her radical proposal that digital platforms pay the social contributions of all their workers, whether employees or self-employed, and that both receive the same social protection coverage, is a testament to the author's originality and commitment to social justice. This idea challenges traditional conceptions of social security, proposing a more inclusive model adapted to the realities of digital work.

The study also dedicates a substantial part to engagement with the environment and the collective resistance actions of platform workers, from the creation of trade unions to the negotiation of collective agreements. The author

analyzes the practical difficulties for collective bargaining in this area, especially for online workers, whose workforce is invisible and dispersed. Despite this, she documents examples of creativity and resistance that demonstrate the workers' capacity for self-organization, and even the involvement of traditional trade unions in the representation of these groups. The discussion on the bipolarity of platform work and its impact on the capacity for collective organization is a differentiating element that provides a nuanced and realistic view of the landscape.

Finally, the work addresses national and international legislative initiatives that have sought to regulate platform work, including an exhaustive analysis of the European Directive on improving working conditions in platform work. The author highlights the challenges these regulations face, such as platform resistance and regulatory fragmentation. Her ten-point proposal for international regulation of platform work, which concludes the book, is a brilliant synthesis of the innovative ideas and critical reflections developed throughout the work, and represents a concrete roadmap for the ILO and the international community.

Personally, I would like to highlight that the quality and relevance of Professor Luz Rodríguez's research are not only evident in her publications but also in her commitment to guiding new researchers. I had the honor of having her as a member of the examination committee for my doctoral thesis at the University of Salamanca, which focused on the legal qualification problems of work through digital platforms. Her valuable support and insightful comments were fundamental in improving my work, which was finally published in 2021. This intellectual generosity, with her openness to dialogue and constant willingness to share knowledge and experiences, consolidates her as an indispensable reference in our discipline, whose contributions enrich academic debate and inspire new generations of labour law academics.

In short, "Labour Law and Decent Work in the Platform Economy" is not merely a book; it is a substantive and timely contribution to the field of Labour Law. Professor María Luz Rodríguez Fernández has masterfully combined academic depth with a practical and propositional vision, making this work an indispensable reference for academics, legislators, legal professionals, and

anyone interested in the challenges and opportunities that the platform economy poses to the world of work and to the construction of a more just future. Her study is not only an accurate diagnosis of the current situation but also an invitation to action and innovation in the search for solutions that guarantee decent work in the digital era.

Federico Rosenbaum Carli  
Associate Professor of Labour Law  
Universidad Católica del Uruguay (Uruguay)

[www.revistajuridicadeltrabajo.com](http://www.revistajuridicadeltrabajo.com)

