



Dr. Julio Lalanne
(Argentina)



Dra. Eleonora Slavin
(Argentina)



Dra. Natalia Salvo
(El Salvador)

“LA PANDEMIA POR COVID-19 SE AJUSTA A LA FIGURA LEGAL DE FUERZA MAYOR Y PODRÍA SER INVOCADA PARA JUSTIFICAR DESPIDOS”

Julio Lalanne, abrió el primer panel de la última jornada, analizando la figura jurídica que posee Argentina en la **Ley de Contrato de Trabajo**, que en su **Art. 247** contempla el despido por fuerza mayor o disminución de trabajo no imputable al empleador, asimismo le brinda la oportunidad de pagarle al trabajador la mitad de la indemnización.

De esta manera, habló de los alcances de la normativa, la doctrina, jurisprudencia y casuística existente al respecto y por último, opinó sobre si pandemia mundial por Covid-19, es un hecho que encuadra en el concepto jurídico de fuerza mayor.

Características del concepto de despido por fuerza mayor y disminución del trabajo

Se trata de un despido motivado, directo y con causa, es decir, que es lícito, porque la fuerza mayor o la falta de trabajo está prevista en la Ley.

Sin embargo, el empleador que pretenda ampararse en esta figura, tiene que expresar con claridad el hecho que provoca la imposibilidad de seguir dando trabajo o que constituye fuerza mayor.

El concepto de fuerza mayor en el ámbito del derecho laboral, es el mismo que en el derecho común. Esto se encuentra especificado en el **Art. 1730 del Código Civil y Comercial**: un hecho que no pudo ser previsto o que, habiendo sido previsto, no pudo ser evitado.

La característica esencial de la figura es la inimputabilidad del hecho, un evento externo a la empresa, imprevisible e inevitable.

Despido por fuerza mayor en la doctrina y en la jurisprudencia

La doctrina critica esta figura, atento a que el trabajador es ajeno a la marcha económica de la empresa.

De igual manera, la jurisprudencia (fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación), dictamina que lo previsto en el Art. 247, establece una excepción al principio de ajenidad del riesgo, lo que justifica su proyección restrictiva en los litigios laborales.

En cuanto a la casuística, Julio Lalane, mencionó diversas causales en las que la justicia, dictaminó la real existencia de una situación de fuerza mayor y otras en las que no.

La pandemia de Covid 19 como posible causa de despido por fuerza mayor o disminución del trabajo

En este punto, señaló que es muy importante tener en cuenta la casuística porque no hay mejor manera de anticipar lo que va a suceder en el futuro, que examinando lo ocurrido en el pasado, porque es de prever que los jueces van a seguir fallando en un sentido similar.

De esta manera, el disertante entiende que la situación en torno a la pandemia por Covid 19, es un hecho que encuadra en el concepto jurídico de fuerza mayor del Art. 247, que autoriza al empleador el pago del cincuenta por ciento de la indemnización.

Ya que se trata de un imprevisible, realmente extraordinario, que nadie podría haber previsto, también es inevitable, por su propia índole.

Es ajena al empleador e impide absolutamente el cumplimiento de la obligación de dar ocupación, como sucede, por ejemplo, con la actividad turística u hotelera al estar cerradas las fronteras y suspendidos los vuelos.

Sin embargo, entiende también que, ante este posible escenario, el Poder Ejecutivo Nacional prohibió los despidos a través del DNU 329/2020, prorrogado por el 528/2020.

CONCLUSIONES

-El despido por fuerza mayor o por falta o reducción de trabajo no imputable al empleador, es una figura que ha sido criticada por la doctrina por considerar que establece una excepción indebida al principio general de ajenidad del riesgo.

-La jurisprudencia ha sido muy estricta en la aplicación, sobre todo en el requisito de la inimputabilidad del hecho invocado para despedir y en tal sentido, los jueces han exigido que sea completamente ajena al empleador y que haya sido fehacientemente probada. Es decir, que esta figura ha sido aceptada en muy pocas ocasiones. Sin embargo, hay casos en los que se ha admitido.

La pandemia por Covid 19 y las medidas que ha generado en materia de restricción de la circulación de personas, constituyen un hecho

que se ajusta al concepto legal de fuerza mayor y que por lo tanto podría ser invocado para justificar despidos en los términos del Art. 247 y esa es la razón por la cual, actualmente, estos despidos están prohibidos.

**“UN MUNDO SIN VIOLENCIA EN EL TRABAJO,
SERÁ UN MUNDO MENOS DESIGUAL”**

Eleonora Slavin, fue quien dio continuidad con las disertaciones de este primer panel y quien abordó el tema **“La Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia en el Mundo Laboral”**.

Abrió la charla, compartiendo con los asistentes, su alegría por la reciente aprobación por parte de la Cámara de Diputados de la Nación, de la ratificación del **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo, lo que coloca a la Argentina como el tercer país del mundo en adherirse.

Seguidamente, Slavin hizo un recorrido general pero muy abarcativo del Convenio 190 y de la Recomendación 206, sobre violencia y acoso en el trabajo, aprobado por la OIT el 21 de junio de 2019, como resultante de muchos años en los cuales los trabajadores y sus organizaciones y fundamentalmente las trabajadoras, organizaron y plantearon la necesidad de una protección especial, sobre todo para los colectivos más vulnerables.

Este proceso comenzó en 2009 con la publicación de un informe especial de la OIT titulado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”, en el cual se pedía la adopción de normas para prevenir y eliminar la violencia por razón de género en el trabajo.

El Convenio 190, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pueden constituir una violación o un abuso sobre los derechos humanos y son una amenaza para la igualdad de oportunidades e inaceptables e incompatibles con el concepto de trabajo decente.

Desde ese lugar, se exhorta a los gobiernos a prevenir y eliminar el acoso en el mundo del trabajo de una manera inclusiva, integrada y que tenga en cuenta las consideraciones de género, establece la obligación de introducir una legislación, prevé las funciones y responsabilidades para los empleadores, derechos y responsabilidades para los sindicatos a fin de prevenir y eliminar el acoso.

Protege a los trabajadores, especialmente a aquellos que estén en situaciones de trabajo vulnerable, proporciona vías de recurso, de reparación y de apoyo para los trabajadores afectados por la violencia y el acoso, establece la necesidad de realizar actividades de orientación, de formación, de sensibilización y normas progresivas e inclusivas.

Propugna que todos los trabajadores tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Incluye a todos los tipos de trabajo, independientemente de la situación contractual y se aplica a todos los sectores, tanto al sector público como el privado, de la economía formal e informal, de zonas

urbanas o de zonas rurales y ampara a todas las personas independientemente de su situación contractual.

Se promueve la conformación de una agenda transformadora de género, impulsa un cambio social y cultural, un enfoque multifacético integrado de toda la legislación: el trabajo, el empleo, la igualdad, la no discriminación, la seguridad laboral, la situación de los migrantes, el derecho penal.

Se le da mucha importancia a lo que es prevención y a los factores de riesgo subyacentes, las causas de la violencia y el acoso y la manera de poder superarlos.

Es un enfoque que está centrado en las personas, para prevenir y eliminar todo tipo de violencia en el mundo del trabajo y establecer cuáles van a ser las vías y los recursos para reparar y para apoyar a las víctimas de este tipo de violencia.

El convenio empieza definiendo a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que va dirigida en contra a las personas por razón de su sexo o de su género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o un género determinado, e incluye el acoso sexual.

En el punto dos, deja un margen para que la violencia y el acoso puedan definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En este sentido, esto alcanza tanto a la violencia por abuso físico, verbal, al hostigamiento, la intimidación, al acoso sexual, sin perjuicio de que puedan existir otras formas de violencia y acoso. Es decir, establece un enfoque práctico y cuando se habla de comportamientos inaceptables, estos pueden incluir cualquiera de las formas en las cuales, una persona puede sentirse violentada en el mundo del trabajo. Esto puede suceder una sola vez o de manera repetida en la medida que tengan por objeto, o generen, o sean susceptibles, de generar daños físicos o psicológicos, sexuales o económicos.

En las recomendaciones, se tiene en cuenta a los sectores que están más expuestos a la violencia y al acoso, tales como el trabajo nocturno, el transporte, los sectores altamente feminizados como, por ejemplo, lo son el ámbito de la salud, la hotelería, los servicios sociales de emergencia, la educación, el trabajo doméstico, entre otros.

También se establece la necesidad de desarrollar políticas especiales para proteger a los trabajadores migrantes y a los que pertenecen a la economía informal.

Además, se tiene en cuenta que el trabajo no siempre se realiza en un lugar específico. **En el Art. 3**, se explica que la violencia y el acoso en el mundo laboral, se tiene que tener en cuenta lo que ocurre durante el trabajo, en relación a este o como resultado del mismo, incluye al trabajo que se realiza a través nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Tal como sucedió con el teletrabajo en auge en el contexto de la pandemia.

También, se reconoce la inclusión y la igualdad de los grupos vulnerables en relación al Colectivo integrado por trabajadoras y trabajadores LBGTQ+.

Tanto el Convenio como la Recomendación, incorpora el término “género” en diferentes artículos, enfatizando que la mayoría de las mujeres se encuentran trabajando en la economía informal, con contratos precarios, con jornadas amplísimas y carentes de protección social.

Asimismo, se hace hincapié en la realización de campañas de información. Así también, que las empresas tengan políticas laborales sobre violencia y acoso, incluidas medidas de protección a los denunciantes, a los testigos, a los informantes y además, obliga a los estados a monitorear el problema y a suministrar recursos, para establecer las denuncias, un servicio de atención a las víctimas y disponer de medidas para protegerlas de futuras represalias.

CONCLUSIONES

-Un mundo sin violencia en el trabajo, será un mundo menos desigual y contribuirá a mejorar la calidad de vida de todos y todas.

-La OIT sostiene que no habrá paz sin justicia social. Por lo tanto, en la medida que no tengamos un mundo laboral libre de violencia y acoso, esto no será posible.

-Es una obligación de todos y todas, una formación, no solo de los empleadores y de los trabajadores, sino de todos los operadores del derecho que nos desempeñamos en este ámbito.

“HACE FALTA UN ENFOQUE INTEGRAL DE LA MUJER COMO PARTICIPANTE NECESARIA DE TODOS LOS ÁMBITOS”

Natalia Salvo, abogada y reconocida activista, disertó sobre **“Trabajo e igualdad de la ley de cupo a la igualdad de género”**:

Para poder hablar de la real igualdad entre hombres y mujeres y disidencias en el mundo del trabajo, es necesario retomar el sentido del derecho en general y no concebirlo, como un compartimento estanco, si no como un devenir histórico condensado en normas jurídicas.

Una ley que no es aséptica, que no es pura y que lejos de ello, lo que hace es receptar la convicción de determinados sectores más amplios, de la protección o de la tutela legal de determinados bienes jurídicos.

El pedido de paridad de las mujeres, primero para la visibilización y después para el reconocimiento de la igualdad en el mundo del trabajo, no es algo nuevo si no que se inicia a fines del siglo XIX con las primeras feministas a nivel mundial que reclamaban la apreciación del trabajo doméstico como trabajo remunerado, como un eje fundamental para la existencia del modelo productivo capitalista.

Si se naturaliza la división sexual del trabajo, también se deben naturalizar las inequidades o las desigualdades que en la actualidad siguen subsistiendo en el plano concreto, aunque no en el normativo.

La división sexual del trabajo, asignó a la mujer el rol doméstico, fuera del hogar su desempeño laboral estaba reducido a las tareas de servicios, educación, a lo ceremonial o social; trabajos que eran menor pagos, haciendo que esa brecha salarial tuviera un poder

disciplinador para la mujer, orquestado de tal manera para que la misma cumpliera su rol de madre, separado del plan laboral.

Esta separación, lejos de ser inocente o de ser extrajurídica, es la condición de posibilidad para la desigualdad y la inequidad en el seno del mundo del trabajo.

La mujer en ese marco, tiene un doble plus de vulnerabilidad, la de ser trabajadora y que lo único que tenga para poder subsistir es la prestación de servicios y la vulnerabilidad de ser mujer en donde también existe la segregación horizontal, que incluye tareas feminizadas y un techo de cristal que impide, por ejemplo, en el ámbito sindical que solo el 18% de los cargos electivos sean ocupados por mujeres y dentro de ese 18%, el 74% se trata de secretarías feminizadas: acción social e igualdad de género por ejemplo, nada que entre en disputa con el territorio masculino.

Natalia Salvo dice que, si el trabajo es el ordenador social por excelencia, desde la normativa laboral existe una oportunidad fundamental para visibilizar, para receptar, para legislar y también para modificar desde adentro. Por eso, es fundamental la inserción de la mujer en el seno de las organizaciones sindicales, que son quienes amplifican, ni más ni menos, la voz de los trabajadores. “La finalidad del derecho es intentar equiparar o intervenir en un mundo que de por sí es desigual”.

Pero con el derecho o las buenas intenciones no alcanza, afirmó la disertante. “Si bien se debe legislar con especificidad, no se debe llegar a la segmentación, porque hombre y mujer son un mismo sujeto de derecho”, dijo.

La abogada explicó que lo importante es la conducta posterior a la ley, porque no se debe caer en la visión romántica de suponer que la ley modifica conductas sociales, para eso es necesario como segundo lugar, un cambio cultural, institucional, político que viene de la mano de la participación.

CONCLUSIONES

¿Cómo podemos hacer para que esta rica normativa que poseemos, se materialice en igualdad de oportunidades y el pleno goce y ejercicio de los derechos asignados en la constitución, a los colectivos más vulnerables: los ancianos, los niños, niñas y mujeres?

-Primero el enfoque de discriminación positiva, es decir, tener normativas que puedan ayudar a la compensación de la mujer respecto del varón.

-Lograr un enfoque de la mujer vista desde la perspectiva integral como participante necesaria de la vida política, organizacional, cultural, social y gremial, para justamente poder hacer concreto el fin del derecho, que es en primer lugar, lograr la igualdad de oportunidades y en segundo lugar, evitar la cosificación de la persona humana.

