

Cuaderno Jurídico y Político

COVID-19 y

Derechos Humanos

Volumen 6 Número 15

Publicación semestral • Managua, Nicaragua • Enero-Junio 2020

ISSN 2413-810X (versión impresa). ISSN 2414-4428 (en línea).

Informativo

Editorial

Danny Ramírez-Ayérdiz

Artículos

Franco Gatti

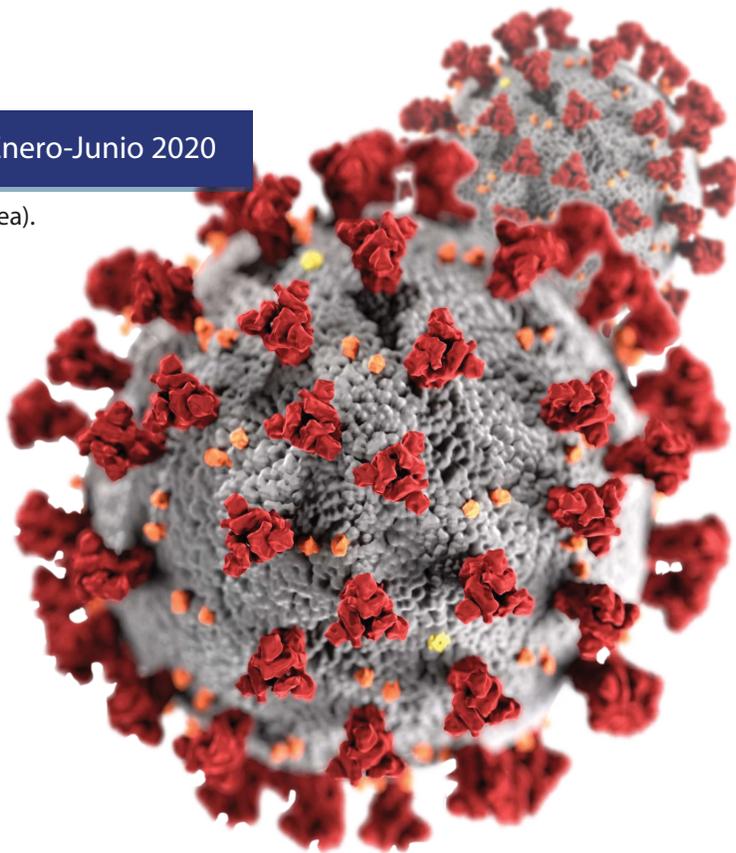
Eduardo Torres Alonso

Diego Leonel Cornejo Cachay

Alberto Espejel Espinoza

Diego Cornejo | María Rafael

Corpus iuris



ICEJP

Instituto Centroamericano de
Estudios Jurídicos y Políticos



CONSEJO NICARAGÜENSE DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
Mejor revista 2017

ECJP
UPOLI

Escuela de
Ciencias
Jurídicas y
Políticas

EL DESPIDO ARBITRARIO A RAÍZ DEL COVID-19

ARBITRARY DISMISSAL BECAUSE OF COVID-19

Diego Leonel Cornejo Cachay

Estudiante del V Ciclo de la Facultad de
Derecho de la Universidad San Martín Porres-
Filial Norte, Perú.

Contacto: diegocornejocachay@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-9023-9709>

Recibido: 25.06.2020/Aceptado: 02.08.2020

RESUMEN

El artículo tiene como partida, el delicado problema del despido arbitrario en Latinoamérica dentro del escenario pandémico de la enfermedad infecciosa COVID-19, causada por coronavirus. De igual forma, se conoce la protección constitucional del derecho al trabajo y la cantidad de convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados en diversos países, a través de gráficos estadísticos. Consecuentemente, se plantea como principal objetivo, establecer recomendaciones dirigidas a los empleadores para aminorar esta catástrofe en materia laboral. Finalmente, se observa como resultado la indispensable colaboración conjunta de los trabajadores, empleadores y el Estado, con el propósito de luchar ante esta fatalidad.

PALABRAS CLAVE

Trabajo, derecho, Latinoamérica, evolución, pandemia.

ABSTRACT

The article has as its starting point, the delicate problem of the arbitrary dismissal in Latin America inside the pandemic stage of the infectious illness COVID-19, caused for coronavirus. In the same way, there is known the constitutional protection of the right to employment and the quantity of agreements of the International organization of the Work ratified in different countries, by means of statistical graphics. Consistently, the main objective is to establish recommendations to employers to lessen this labor catastrophe. Finally, the result is the indispensable collaboration join together of workers, employers and the State, in order to fighting against this fatality.

KEYWORDS

Labor, law, Latin America, evolution, pandemic.

Sumario

El surgimiento de la pandemia y la repercusión en el área laboral
| El trabajo como sustento económico mundial | Protección constitucional
del derecho al trabajo | El despido arbitrario en el Perú | El despido arbitrario
en Sudamérica | Recomendaciones para el sector empresarial | Referencias bibliográficas

El surgimiento de la pandemia y la repercusión en el área laboral

El lamentable inicio de la enfermedad infecciosa COVID-19 causada por coronavirus, fue ubicada inicialmente en la ciudad china de Wuhan el 31 de diciembre de 2019. Dicha enfermedad ha entregado la severa responsabilidad a la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) para colaborar conjuntamente con los peritos gubernamentales en la materia, que están asociados de forma global con el propósito de dar génesis a nuevos conocimientos que nos ofrece la ciencia sobre la estructura de este virus e inmediatamente, realizar seguimiento a su transmisión acelerada y del mismo modo, brindar el mejor asesoramiento posible a los países y a la población sobre las medidas necesarias dirigidas a la protección de la vida y prevención de la propagación.

A su vez, el conjunto de problemas sanitarios que ha ocasionado el ya resaltado virus en la nueva historia mundial ha desfigurado la imagen que poseía la normal vida cotidiana del ser humano. Debido a la común decisión efectuada por varios Estados en Latinoamérica, la cual encierra al distanciamiento social, seguidamente del confinamiento, como las únicas vías de contención de la enfermedad. En igual sentido, se presenta una transformación de la interactividad y conexión intersubjetiva, que afecta lastimosamente los ámbitos económicos, sociales y laborales.

Al mismo tiempo, a pesar de que toda la población aceptó el aislamiento social. Forzosamente, se creó un desbalance económico muy diferenciado entre la ciudadanía según los posibles recursos que individualmente disponga cada persona para encarar a este infortunio. Con respecto a ello, Hamza (2020) afirma «el confinamiento es necesario para frenar la pandemia actual. Pero, esta idea tiene un cierto número de presuposiciones y no corresponde a la realidad. Especialmente, no corresponde a la realidad de la gente en los barrios pobres». Es decir, una considerable parte poblacional, debe afrontar la dificultosa prueba de ponderar la ajustada sobrevivencia diaria y la salud al momento de conseguir un nuevo trabajo, a causa de un despido arbitrario e injustificado por parte del anterior empleador, que lo deja sin sustento estable.

Lastimosamente, tal como lo indican Altamirano, Azuara y Gonzáles (2020) según las estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se depara un panorama muy complejo para el Caribe y Latinoamérica. Ello implica, la pérdida de hasta un total de 17 millones de empleos del ámbito formal. Asimismo, el incremento del índice de informalidad a un 62%, con lo cual se deteriora todo avance conseguido en este sector durante las fases del 2000 al 2013. No obstante, ello cambiaría con relación a la evolución pandémica del virus y la aplicación efectiva de los recursos adoptados por los sectores gubernamentales.

En consecuencia, esta pandemia ha exteriorizado sin temor alguno, los profundos fallos presentados en los mercados laborales a nivel mundial. Empresas de distintas dimensiones

ya han llevado a cabo la suspensión perfecta del desarrollo de sus actividades, la reducción de horas laborables y el despido a gran parte de sus empleados. De igual modo, existe un sector que viene siendo el más afectado, el mismo que desempeñaba ocupaciones precarias pero formalizadas, como es el caso de aquellos vendedores, ayudantes de cocina, personal de limpieza, mozos, botones, etc.

Precisamente, nuestra posición plantea como problema principal, el hecho de que no todo empleado despedido puede lograr el respeto y goce de los derechos establecidos por ley cuando se cesan las labores arbitrariamente y como efecto secundario, se resquebraja la negociación colectiva. Además, en este mundo de desarrollo, los trabajadores atraviesan profunda fatalidad frente a la impotencia de no poder alimentar a los suyos. Ahora bien, no sólo observamos el aumento y difusión del virus, sino que, a largo plazo, veremos drásticamente el acrecimiento de los niveles de desigualdad, pobreza y carga procesal en materia laboral.

En este contexto, emerge la interrogante: ¿Cómo disminuir la magnitud de esta espinosa problemática dentro de la pandemia actual? Avanzando en nuestro razonamiento y antes de conocer la posible respuesta, debemos dar tratamiento a la protección constitucional que posee el derecho al trabajo en el perímetro latinoamericano, con un especial estudio sintetizado en Perú, con base en los varios convenios ratificados por los países inmersos en este continente. Es entonces que la presente investigación, introduce recomendaciones preventivas y de protección dirigidas hacia los empleadores, con el fin de conservar los puestos de labores y velar por el respeto hacia el derecho internacional del trabajo dentro de las empresas. Por consiguiente, en la misión de la óptima eficacia de dichas medidas, es indispensable que todo gobierno trabaje de la mano con los sindicatos de trabajadores y organizaciones de empleadores para ejecutar soluciones efectivas que resguarden tanto la seguridad poblacional como la protección laboral.

El trabajo como sustento económico mundial

Remontándonos al comienzo de los tiempos, el trabajo consistía en una disputa diaria para la supervivencia y la carencia de alimento, abrigo y entre otras cosas, era lo que motivaba al humano a cumplir el deber de trabajar. Cada periodo histórico a lo largo de la vida quedó caracterizado por una organización que implicaba aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que individualmente han permitido la evolución del trabajo, desde la concepción primitiva de la esclavitud hasta lo que conocemos ahora.

En efecto, es el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, que tiene la potestad de transformar sociedades, reducir ingresos o permitir que los ciudadanos prosperen. Evidentemente, nuevas fuerzas están modificando el mundo laboral y las transiciones inmersas en este proceso evolutivo solicitan que se tomen disposiciones objetivas.

Hay que mencionar, además, que los economistas clásicos como Menger (1871) que en su libro *Principios de Economía Política*, consideraba que para producir el incremento del sistema económico era necesario utilizar recursos o factores productivos. Uno de ellos es el trabajo, al que actualmente le está tocando atravesar por una situación de vulnerabilidad, sin embargo,

ante la problemática nos lleva a adoptar el pensamiento de aquellos letrados clásicos, quienes establecían que para desarrollarnos económicamente o para poseer más producción, era indispensable la intensificación de la cantidad de los factores de producción hábiles, principalmente del capital y del trabajo, los cuales constituyen la principal fuente para obtener un sustento económico favorable.

No obstante, ello no es posible a raíz de la grave crisis económica alrededor del planeta y la presión que se ejerce sobre el trabajador, la noción ideal de desarrollar alguna actividad laboral ha venido perdiendo aquel lado positivo que se poseía en épocas antañas, en las que el personal gozaba y se concentraba a mayor nivel en un trabajo a tiempo completo, se les motivaba de cierta manera para que no disminuyeran el rendimiento promedio y en efecto, garantizar de esta forma la sostenibilidad de la empresa. En otras palabras, coexistía un compromiso entre el trabajador y la labor realizada. Si hoy se tuviera la más mínima posibilidad de poseer una vida digna sin la necesidad principal de trabajar en las condiciones laborales que se presentan, seguramente cientos de personas abandonarían sus puestos de trabajo.

Pero, por el contrario, el panorama no parece dar aquella mínima posibilidad deseada, debido a que, hoy en día, se trabaja con la meta de alcanzar un salario mínimo que de acceso a la adquisición de los recursos primariamente necesarios incentivando que el contenido esencia del trabajo que poseía el empleado, se deje en abandono debido a que lo desempeña con desaliento. Además, termina considerándolo una imposición más, en vez, de convertirse en el vínculo con el que realmente se sienta identificado y motivado diariamente.

A causa de lo anterior y para no dejar caer el factor productivo del cual se hace mención, es vital una actuación conjunta comprometida por parte de los sectores gubernamentales y de los actores del ámbito laboral con el propósito de reanimar el contrato social que le garantice al empleado, aquella participación ideal equitativa dentro del auge económico, la no vulneración de sus derechos y la custodia personal para los riesgos que afronte habitualmente.

Todos los países son susceptibles a este fenómeno, es así como, a mediados de 1990 un sobrepasado 10% de la población en 20 países industrializados subsistían por debajo del nivel de pobreza. El acto de poder encarar directamente a la misma manifiesta esa aptitud indispensable de adaptabilidad e imaginación de cada persona para ser resiliente ante las adversidades que presenta el mundo laboral y social. En diversos ámbitos los empleados más pobres son, en síntesis, realmente los emprendedores y luchadores globales.

Podemos condensar que lo dicho hasta aquí, se trata de un amplio y tedioso proceso que demanda la colaboración de toda la colectividad. En conclusión, sin el trabajo el mundo queda paralizado a raíz de ser el principal factor que alimenta todo el flujo económico mundial. Si se deja de llevar a cabo el desarrollo de alguna actividad laboral de cualquier índole, a largo plazo, las estadísticas de pobreza mundial incrementarían brutalmente dejando literalmente de cabeza al mundo.

Protección constitucional del derecho al trabajo

Inicialmente, la constitución en su rol principal de garantista de los derechos proclamados estipula ciertas reglas jurídicas y pone en marcha diferentes mecanismos destinados a ser afianzadores del respeto de los derechos. En este caso y siguiendo los lineamientos de esta investigación, nos enfocamos en el entorno de la protección constitucional del derecho al trabajo localizado en los países de Latinoamérica que han producido instrumentos esenciales del trabajo.

Las reformas constitucionales, en su mayoría, son superadas por el fallo constitucional particular en el sentido de encontrar países con la adquisición de un sistema sólido y de índole flexible sobre de normas fundamentales. Latinoamérica es la región que alcanza un elevado índice de adhesiones a diversos tratados sobre derechos humanos tanto de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH). Así mismo, se incluyen las ratificaciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, cuya renovación se suscitó en 2015.

De esta forma, en el análisis jurisprudencial del caso *Trabajadores Cesanteados del Congreso*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2007), estableció en el párrafo 128:

Cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces también están sometidos a ella, los que les obliga a velar porque el efecto útil de la Convención no se vea mermado o anulado por la aplicación de leyes contrarias a sus disposiciones, objeto y fin.

Por otro lado, gran parte de países en América Latina con exclusión de Cuba, a nivel mundial, han aceptado más ratificaciones como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sin embargo, una cantidad minoritaria de cinco países, estamos hablando de Bolivia, El Salvador, Argentina, Uruguay y Costa Rica han ratificado el protocolo facultativo lo que conlleva al sometimiento de los sistemas de control y al órgano en esencia.

Se debe agregar que, todos los países del continente en mención han logrado ratificar, en primer lugar, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de igual forma como el párrafo precedente, Venezuela es la excepción ya que la denunció en el año 2012, y, en segundo lugar, el Protocolo Adicional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con la excepcionalidad que incluye a Venezuela, Chile, República Dominicana y Haití.

Cabe resaltar también que, con exclusión de Cuba y Venezuela, todos los países de América Latina se encuentran sometidos a la jurisdicción de la Corte IDH que, en efecto, trae como resultado relevante doctrina jurisprudencial. Finalmente, recae sobre los Estados y sus jueces, una determinada obligación de ejecutar el control de convencionalidad, que incorpora las resoluciones emitidas por la CADH.

En particular, la mayoría de los países Latinoamericanos con distinción de México, Brasil, Chile y Panamá, tienen ratificados la mayoría de los convenios elementales de la OIT, lo cual queda demostrado en el siguiente cuadro.

Convenios	Convenio 87	Convenio 98	Convenio 135	Convenio 151	Convenio 154
Países no adscritos	Brasil	México	Panamá	México y Panamá	Chile, Panamá y México

Tabla 1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados en Latinoamérica. Fuente: Elaboración propia (2020).

Por otro lado, Jaspers (1959) afirma que «el derecho laboral regula el trabajo desde que éste alcanza un grado de complejidad tal que su organización se convierte en un problema social y político» (p. 116). En definitiva, la evolución histórica que originó el nacimiento de esta parte del derecho se sustenta con base al respeto y la dignidad que se le debe a la vida del empleado. Razón por la cual interviene la figura de los convenios en materia del trabajo, por ser del rol garantizador y protector del Estado.

De igual forma, no existe la exigibilidad para el sector gubernamental de un país que imperiosamente se deba adscribir a todos los convenios existentes, como es el caso de los establecidos en el cuadro anterior. Finalmente, el nivel de ratificaciones de convenios de la OIT presenta un alto promedio general dentro del continente materia de estudio, más de 20 por país a partir del año 2016, según el siguiente gráfico en barras.

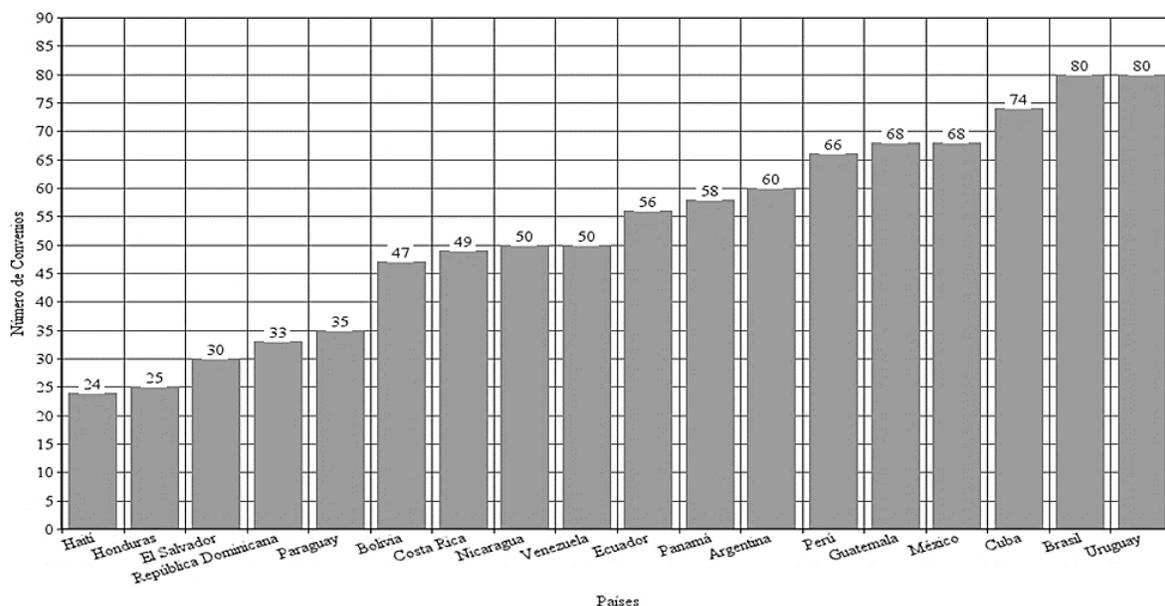


Ilustración 1. Porcentaje de convenios de la Organización Internacional del Trabajo en Latinoamérica. Fuente: Elaboración propia (2020).

En concordancia con los últimos años, tanto los tratados de libre comercio y los convenios laborales vienen tomando nuevas posiciones que conllevan diferentes reformas latinoamericanas. En esta misma línea, a pesar de las modificaciones laborales, no se deja de

considerar a cuatro de los derechos fundamentales más relevantes¹, inmiscuidos en la declaración de mayor carácter de la OIT. Con este respaldo jurídico, los gobiernos en su propia legislación se obligan a respetar «condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional» (Vega, 2005, p. 22).

Ahora bien, como Lora y Pagés (1996) establecen «las políticas de protección e intervención estatal han sido reemplazadas por un conjunto de políticas orientadas en forma dominante por el propósito de mejorar la eficiencia económica, y con las cuales se han complementado los esfuerzos de estabilización macroeconómica» (p. 2). A pesar de ello, la reducción de conflictos laborales como los despidos arbitrarios en épocas de pandemia parece no ser alcanzado.

Pese a estas dificultades, contrastables en el derecho comparado, se trata primordialmente de salvaguardar el derecho constitucional a la negociación colectiva en América Latina (Brasil, Asamblea Nacional Constituyente, 1988, art. 7; Argentina, Congreso General Constituyente, 1853, art. 14; Chile, Junta de Gobierno, 1980, art. 19; Perú, Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 28; Uruguay, Asamblea General Constituyente, 1967, art. 57). También, de impedir la no violación de los Convenios nro. 98 y nro. 154 pertenecientes a la OIT, los cuales son de carácter esencial para el desarrollo equilibrado del derecho al trabajo, constituyendo ambos el núcleo que mantendrá un correcto escenario para el futuro del continente.

El despido arbitrario en el Perú

En el ámbito laboral el Estado siempre ha cumplido el papel de promotor del empleo así como protector del derecho fundamental al trabajo; por ello procura que las relaciones entre los empleadores y trabajadores sean estables. Empero, existen situaciones en las que dicha relación se ve amenazada por diversos motivos, siendo uno de ellos el actuar injustificado del empleador con el fin de separar al trabajador lo que da lugar al despido arbitrario.

En efecto, el trabajo es aquella fuente de riqueza que permite que el ser humano pueda obtener medios económicos para subsistir y desarrollar diversas habilidades que no sólo podrá aplicarlas a su desempeño laboral, sino que inclusive forman parte de su desarrollo personal. Es así, que ante el poder económico que ostenta el empleador frente a la posición débil que tiene el trabajador es que el Estado toma parte para equilibrar con desigualdad jurídica la evidente desigualdad económica entre dichos individuos; la tutela que brinda al trabajador es necesaria para evitar que ante este tipo de casos él mismo tenga que atravesar por una situación de indefensión ante un despido arbitrario.

En ese sentido, el despido arbitrario puede ser concebido como aquel acto ilegítimo que cesa el vínculo laboral, sin que ello obedezca a un motivo suficiente. Si bien es cierto que el empleador es el que ejerce las potestades de dirección, control y fiscalización respecto a las actividades que deba cumplir el trabajador, producto del acuerdo laboral entre ambos; el

¹ 1) Derecho a la libertad sindical y a negociar colectivamente; 2) derecho a la no discriminación; 3) derecho a la no promoción del trabajo infantil; 4) derecho a erradicar el trabajo forzoso (Vega, 2005).

empleador no debe ni puede hacer un ejercicio abusivo de sus facultades en aras de causar consecuencias negativas en la esfera laboral del empleado, sin que ello en instancia posterior sea reparado.

Por lo anterior, el artículo 103 de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante CPP), señala que «no ampara el abuso del derecho»; con base en dicha premisa se puede afirmar que el empleador al hacer un mal ejercicio de sus atribuciones convirtiéndolas en actos vulneradores para el trabajador, el Estado a través del poder que le confiere la carta suprema determina una protección genérica constitucional para cualquier tipo de casos que se susciten en la sociedad, no obstante el enfoque aquí explicitado es hacia el quebrantamiento de la relación laboral de forma unilateral por el empleador. Cabe resaltar que el artículo 27 de la CPP, expresa de forma específica dicha tutela, por cuanto señala que «la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario» (Perú, Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 103).

Tratamiento del despido arbitrario en la legislación peruana

El despido arbitrario ha merecido especial atención por parte del ordenamiento jurídico ya que este incurre en una afectación manifiesta hacia el derecho al trabajo. Por ello es por lo que en el año 1997 se publicó el *Texto único ordenado del D. Leg. Nro. 728, Ley de Productividad y competitividad laboral* (LPCL), el cual se ocupa de la dimensión laboral y todos sus alcances. No obstante, le dedica una sección más o menos amplia al despido arbitrario, la cual se plasmará a continuación:

Art. 34, párr. 2: Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Art. 36, párr. 1: El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Art. 38: La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba (Perú, Congreso de la República de Perú, 1997, Decreto Legislativo No. 728).

Respecto al primer artículo mencionado, se establece una reparación para dicho acto negativo la cual consiste en entregar cierta cantidad de dinero al trabajador afectado con el fin de compensar en algo el hecho de haber suprimido el vínculo laboral que constituía el medio por el cual le era posible cubrir con sus necesidades básicas como: alimentos, salud, educación, entre otros.

En realidad, el dar un monto económico a la parte perjudicada, no es en sí misma la medida más idónea y proporcional para disminuir dicha vulneración, ya que aun administrando de la mejor manera esa suma de dinero no le durará «eternamente» como para que reemplace a la relación laboral con la que contaba, empero esta problemática no es materia del presente artículo. Los otros dos artículos se limitan a señalar el plazo para solicitar el pago y la equivalencia económica de la indemnización.

El despido arbitrario en algunos países de Latinoamérica

La historia de la consecución del trabajo y demás derechos laborales a nivel mundial ha sido muy prolongada y de importante injerencia en el contexto latinoamericano. No obstante, antes de centrarnos en dicho ámbito, es preciso destacar que el derecho laboral atravesó por tres etapas² según Villavicencio (2010). Una vez señalado lo precedente, corresponde desarrollar el tratamiento legislativo que se dio al despido arbitrario en Latinoamérica específicamente en los países de: México, Brasil, Argentina, Panamá y Bolivia.

En primer lugar, en México, la Constitución Política establece que en caso de despido injustificado «arbitrario» el empleado puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como también tiene la facultad de demandar al empleador solicitando dos medidas: la reposición en el puesto que le corresponde o la indemnización. En segundo lugar, respecto a la legislación de Brasil en materia laboral se indica que, de no mediar una causa suficientemente justa o motivada para proceder al despido del trabajador, dicho empleador tendrá que pagar una multa la cual se determinará por la ley del mismo país.

En tercer lugar, de acuerdo con la constitución de Argentina, Gonzales (2016) afirma que «el Estado tiene la misión de tutelar al trabajador en caso de despido arbitrario, según el art. 14 de dicha normativa constitucional». Por otro lado, Argentina también cuenta con una ley de contrato de trabajo de 1974, el cual señala una serie de prerrogativas de las que disfruta el trabajador en caso de que se rompa su vínculo laboral con el empleador por decisión de este.

En cuarto lugar, en la República de Panamá la protección al trabajador en caso de despido injustificado (arbitrario) también se encuentra consagrada en su código laboral, precisamente en el artículo 225 el cual indica que la legislación laboral prohíbe los despidos que se funden en razones «vacías», es decir, que en realidad no existe una razón que motive dicho despido, sino que el empleador está tomando esa decisión de forma unilateral con la única intención de expulsar al trabajador de su puesto. En caso de suscitarse esa clase de despido, el empleador deberá optar por reinstalar al trabajador o pagarle una suma de dinero a modo de resarcimiento. Por último, en el Estado Plurinacional de Bolivia, en su ordenamiento jurídico-constitucional también se expresan garantías de salvaguarda al trabajador en caso de despido arbitrario. Así el párrafo III del artículo 49 de su carta fundamental, sostiene que el Estado procura la estabilidad laboral, además restringe el despido injustificado (arbitrario) y sanciona cualquier tipo de acoso laboral.

² a. Etapa de la Prohibición, que proscribía y sancionaba penalmente prácticas laborales, tanto individuales como colectivas; b. Etapa de la Tolerancia, en la cual se empezó a dar entrada a un periodo pacífico y de cierto respeto hacia los derechos laborales; y c. Etapa del Reconocimiento, en esta última fase ya se contenía a los derechos laborales en el máximo rango jurídico de un ordenamiento, el constitucional.

En síntesis y gracias a las diversas legislaciones laborales en América Latina se puede determinar que en la mayoría de ellas, por no referirse a la totalidad de las mismas, prima la indemnización ante el despido arbitrario como medio preferente para apaciguar en algo la situación de desempleo del trabajador; empero como se explicitó líneas atrás esa medida es temporal, en cambio las consecuencias de la acción transgresora del empleador no solo será temporal sino que se extenderá hasta que el trabajador encuentre otro empleo. Toma tiempo y esfuerzo, mientras tanto, este tendrá que ver la forma de poder obtener ingresos y así satisfacer sus exigencias esenciales, por tanto, el derecho al trabajo en Latinoamérica ha ganado mayor terreno en cuanto a su reconocimiento constitucional tanto como internacional, por ello es por lo que se desarrolla todo un elenco de normas para su protección ante una situación de despido arbitrario.

Recomendaciones a las empresas en ayuda a sus empleados durante la pandemia del coronavirus

La importancia del trabajo conjunto que hemos venido recalando es crucial para la solución de la problemática actual. Debido a ello, organizaciones como la OMS y OIT cumplieron con realizar lo mencionado, llevando a los gobiernos de distintos países al fortalecimiento de las medidas de salubridad y protección sociolaboral, como el caso de Argentina destinadas en primer lugar a las familias en situación de vulnerabilidad inminente. Aquellas políticas incluyen el apoyo monetario a los empleadores para la conservación de su planilla habitual de trabajadores y el fraccionamiento del pago íntegro de las remuneraciones adeudadas a los últimos en mención, pero para quienes de forma lastimosa ya no cuenten con una plaza fija la garantía importantísima de ayuda financiera independiente.

Las recomendaciones emitidas por las organizaciones destacadas van dirigidas hacia las empresas en ayuda a sus trabajadores, aquellas implican el desarrollo de relaciones con base al diálogo pacífico social, la aplicación de la legislación y normatividad laboral promulgada nacional e internacionalmente que ponen en marcha políticas recientes o complementan las ya establecidas. De igual modo, buscan asegurar que sea de conocimiento de cada empleado en particular, las disposiciones y capacitaciones de inclusión dentro del ambiente laboral con el fin de que sientan comodidad y seguridad al usar los mecanismos de denuncia y protección en caso ocurriera cualquier eventualidad.

Así mismo, proponen innovar los contratos de trabajo que engloben la figura familiar para dar a los trabajadores una mejor flexibilidad de cómo y dónde pueden efectuar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. Por otro lado, brindar a los empleados la atención médica inmediata en caso de tener sospecha de ciertos síntomas propios del COVID-19 con el preventivo de la no propagación de este virus.

En otro ámbito, como se ha contemplado en los gráficos estadísticos y comparativos expuestos en este trabajo, se desprende que la normatividad sustantiva y objetiva descrita, no sólo tipifica los derechos inherentes al trabajador, sino que brinda en igualdad de condiciones los mecanismos procesales para obtener tutela judicial, y en efecto dar exigibilidad a tales derechos. Lo dicho hasta aquí supone que la inspección del trabajo es la vital herramienta de exteriorización de la aplicabilidad del derecho.

Conforme a la posición de Becker (1974), en la rama laboral del derecho se han estipulado una amplia gama de técnicas con el fin de velar por el cumplimiento de los derechos en su categoría social, las mismas que pueden ser de desemejante ejecución dependiendo de la respectiva administración de justicia. Ahora vemos que la inspección del trabajo que se lleva a cabo en Latinoamérica por parte de los diferentes gobiernos ha dado pie a la disminución de despidos arbitrarios y diferentes actos violatorios contra ciertos derechos de implicancia laboral en el estado pandémico actual. De la misma forma, refuerza el aumento de estándares de obediencia por las normas de seguridad social y acatamiento de los derechos laborales por medio de sistemas de efectiva difusión normativa y políticas de sensibilización de los actores involucrados.

En definitiva, tal como se evidencia en Perú y acorde con lo señalado por la república (2020), la labor estatal que vienen realizando Pedro Cateriano Bellido (presidente del Consejo de Ministros), María Antonieta Alva L. (ministra de Economía y Finanzas) y Martín Ruggiero G. (ministro del Trabajo y Promoción del Empleo) conjuntamente con los empleadores y trabajadores, corrobora lo desarrollado a lo largo del presente artículo puesto que una actuación solidaria entre los tres agentes importantes del mundo laboral permite obtener resultados positivos a nivel socioeconómico. Aunque aún falta mucho por lograr, sus acciones demuestran que se está tomando el mejor camino para disminuir el impacto negativo que tuvo y sigue teniendo el COVID-19 en el ámbito del trabajo.

El planeta tiene la oportunidad de mantener a salvo infinidad de puestos laborales, de no llevar a la quiebra a empresas, impedir despidos arbitrarios y proteger a los trabajadores vulnerables con el sólo cumplimiento de las recomendaciones y la normativa puntualizada. El efecto perjudicial que posee esta enfermedad pandémica dentro de los mercados laborales no tiene límites, es por eso, que las medidas de diferente índole que se establezcan día a día definirán la mejora de los sistemas de salud y las estructuras económicas de cada sociedad, en particular, dentro de los años próximos.

Referencias bibliográficas

- Ackerman, M. y Pinto, S. (2008). *Extinción de la Relación Laboral*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- Alfonso, C. y Fabregat, G. (2010). *La indemnización del despido*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Altamirano, A., Azuara, O. y Gonzáles, S. (2020). ¿Qué efectos tendrá la COVID-19 sobre el empleo de América Latina y el Caribe? Factor Trabajo: BID Mejorando vidas. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-efectos-tendra-la-covid-19-sobre-el-empleo-de-america-latina-y-el-caribe/>.
- Arese, C. (2017). Los derechos humanos laborales en las constituciones Latinoamericanas (el centenario de la constitución de Querétaro), *Revista Elsevier*. Universidad Nacional Autónoma de México, 25, 183-202. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.25.11500>.
- Arévalo, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo, *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política*. Universidad Alas Peruanas, 15 (20), 373-393. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>.

- Argentina, Congreso General Constituyente (1953). *Constitución de la Nación Argentina*.
- Blancas, C. (2016). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional, *Ius et veritas*. Pontificia Universidad Católica del Perú, 25 (56), 268-280. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16213/16630/0>.
- Bolivia, Poder Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia (2019). Decreto Supremo No. 3770, *Ley que prohíbe el retiro indirecto por rebaja de sueldos o salarios como modalidad de conclusión de la relación laboral, y deroga el Artículo 2 del Decreto Supremo de 9 de marzo de 1937*.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Brasil, Asamblea Nacional Constituyente (1988). *Constitución de la república federativa del Brasil*.
- Cadillo, C. (2008). La Protección Constitucional del Derecho al Trabajo Frente al Despido, *Revista Derecho y Sociedad*. Pontificia Universidad Católica del Perú 30, 144-157. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17339/17625/>.
- Carrillo, M. (2015). La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Universidad Nacional Autónoma de México, (21). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200003.
- Chile, Junta de Gobierno (1980). *Constitución Política de la República de Chile*.
- Colegio de Abogados de Lima (s.f.). Trámites Judiciales Despido Arbitrario. Recuperado de http://www.cal.org.pe/defensoria/arbitrario_despido.pdf.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (30 de noviembre de 2007). *Trabajadores Cesados del congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú*. Sentencia de Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas.
- De Buen, N. (2002). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- Förster, M. (2000) *Trends and driving factors in income distribution and poverty in OECD área*. París: Labour market and Social Policy Occasional Paper.
- Gonzales, M. (2016). Programas de Protección a los Trabajadores en Argentina. Indemnización y Seguro de Desempleo. Foco Económico. Recuperado de: <http://focoeconomico.org/2016/05/04/programas-de-proteccion-a-los-trabajadores-en-argentina-indemnizacion-y-seguro-de-desempleo/>.
- Hamza, E (2020). El confinamiento es un concepto burgués: cómo el aislamiento afecta a las distintas clases sociales. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52216492>.
- Jaspers, K. (1959). *Origen y meta de la historia* (Vela, F. trad.). Madrid: Alianza Editorial.
- Leites, M., Perazzo, I., y Reyes, A. (2020). Cada uno en su lugar. ¿Y después qué? Recuperado de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/24081/1/Cada_uno_en_su_lugar.pdf.

- Llugdar, E. (s.f.). La Doctrina de la Corte Interamericana de DDHH, y las Resoluciones de la Comisión Interamericana de DDHH, como fuentes y formas de protección de los Derechos Fundamentales. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35244.pdf>.
- Mendizábal, G. (2018). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Universidad Nacional Autónoma de México, (28), 157-190. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n28/1870-4670-rlds-28-157.pdf>.
- Menger, C. (1871). *Principios de Economía Política*. Austria: Unión Editorial.
- Noticias ONU (2020). Recomendaciones a las empresas para que ayuden a sus empleados durante la pandemia del coronavirus. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2020/03/1472042>.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf.
- Ortiz, J. (2016). La concepción del trabajo y su evolución hasta la actualidad. Recuperado de <https://unlibroenmarte.wordpress.com/2016/01/02/la-concepcion-del-trabajo-y-su-evolucion-hasta-la-actualidad/>.
- Paredes, N. (12 de abril de 2020). Coronavirus. El confinamiento es un concepto burgués: ¿cómo el aislamiento afecta a las distintas clases sociales? *BBC News Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52216492>.
- Perú:
- Congreso Constituyente Democrático (1993). *Constitución Política del Perú*.
- Congreso de la República de Perú (1997). Decreto Legislativo No. 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
- Plá, A. (1991). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Idea Srl.
- Política LR. (20 de julio de 2020). Cateriano, Ruggiero y Alva se reúnen con dirigentes de la CGTP y CTP, *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/2020/07/27/pedro-cateriano-martin-ruggiero-y-maria-antonieta-alva-se-reunen-con-dirigentes-de-la-cgtp-y-ctp/>.
- Portal oficial del Estado argentino (2020). Salud y seguridad en el trabajo: hacia una salida gradual del confinamiento. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/salud-y-seguridad-en-el-trabajo-hacia-una-salida-gradual-del-confinamiento>.
- Samovia, J. (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00116es.pdf>.
- Tomei, M. (2020). Recomendaciones a las empresas para que ayuden a sus empleados durante la pandemia del coronavirus. Página V Desarrollo Humano Sustentabilidad. Recuperado de <https://www.paginav.cl/2020/03/31/recomendaciones-a-las-empresas-para-que-ayuden-a-sus-empleados-durante-la-pandemia-del-coronavirus/>.
- Uruguay, Asamblea General Constituyente (1967). *Constitución de la República Oriental del Uruguay*.

Vega, M. (2005). La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Recuperado de https://ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_190387/lang--es/index.htm.

Villavicencio, A. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances Y Regulación. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%A9-2010-FINAL.pdf>.