

Derecho del trabajo

En sentido amplio, se puede definir al derecho como el conjunto de principios y normas jurídicas (coercitivas) que regulan la conducta del hombre en sociedad. El derecho debe ser entendido como una unidad sistemática; al derecho del trabajo —como parte del derecho— se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones —pacíficas y conflictivas— que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales —sindicatos y cámaras empresariales— entre sí y con el Estado.

El fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores; se constituye así en un medio — una herramienta— para igualar a trabajadores y empleadores: de esta manera genera desigualdades para compensar las diferencias naturales preexistentes. Sus elementos principales son:

- el trabajo humano libre y personal;
- la relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena;
- el pago de la remuneración como contraprestación.

La importancia de esta rama del derecho radica, esencialmente, en su repercusión social y económica. Se caracteriza por su universalidad, ya que alrededor del 80 % de la población activa del país, en algún momento de su vida, trabaja en relación de dependencia. Se trata de un derecho que regula — y efectivamente se aplica— a una gran cantidad de personas que prestan servicios para distintas empresas dentro de una sociedad básicamente organizacional.

El derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo; a estas dos partes se suman el derecho internacional del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo.

- 1) **Derecho individual del trabajo:** se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados: por un lado, el trabajador (persona física) y, por el otro, el empleador (persona física o jurídica).
- 2) **Derecho colectivo del trabajo:** se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos; por un lado, la asociación profesional de trabajadores (sindicato) y, por el otro, los grupos o entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales), y también el Estado como órgano de aplicación y control.
- 3) **Derecho internacional del trabajo:** está constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países —tratados multinacionales— y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).
- 4) **Derecho administrativo y procesal del trabajo:** se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales (Servicio de Conciliación Obligatoria) y colectivos (conciliación y arbitraje). También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales del trabajo, tanto respecto a conflictos individuales como colectivos.

En cuanto al DERECHO INDIVIDUAL del trabajo, la **ley de contrato de trabajo** — L.C.T.— (ley 20744, modificada por la ley 21297) constituye el cuerpo normativo principal. Rige todo lo atinente al contrato de trabajo, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras se ejecute en nuestro territorio. La L.C.T. establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo, la forma, prueba y objeto, las modalidades, los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador, la remuneración, el régimen de jornada y descanso, las suspensiones del contrato, las distintas formas de extinción, el despido y las indemnizaciones.

Están excluidos de su ámbito de aplicación los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrarios (art. 2 de la L.C.T.). También se han dictado distintas leyes que son aplicables a todos los trabajadores, como la ley 11544, de jornada de trabajo, la ley 24557, de riesgos del trabajo, y la ley 24013, conocida como ley nacional de empleo. Otras leyes trascendentes son la ley 24465 y la 24467 (de Pymes).

Asimismo, integran su contenido los denominados **estatutos profesionales**, que son leyes que rigen determinada actividad —por ejemplo, la ley 22250, de obreros de la construcción, la ley 14546, de viajantes de comercio, la ley 12981, de encargados de casas de renta, etc.—.

Respecto al DERECHO COLECTIVO —que se ocupa esencialmente de las relaciones de los sindicatos y los representantes de los empleadores, de los convenios colectivos y de los conflictos—, las dos leyes fundamentales son: la ley 14250, de convenios colectivos de trabajo, y la 23551, de asociaciones profesionales; también resulta trascendente el decreto reglamentario 2184/90, sobre la huelga en los servicios esenciales, y las leyes 14786 y 16936, de conciliación y arbitraje.

El carácter protectorio. El orden público laboral.

El derecho del trabajo, al no existir un pie de igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir, que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo. Nace así el principio protectorio que está enunciado expresamente en el art. 9 de la L.C.T., pero cuya esencia se observa en toda la L.C.T. La protección legal consagrada no reviste sentido clasista: está fijada en el **art. 14 bis de la Constitución nacional**, que dispone que *“el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”*. Su fundamento es la desigualdad en el poder negociador entre trabajador y empleador.

El procedimiento lógico de corregir desigualdades —en el decir de Couture— es crear otra desigualdad: de esta forma se compensa la desigualdad original. Cabe entender que la igualación es una forma de desigualdad; el art. 16 de la Constitución nacional consagra el principio de *“igualdad para los iguales en igualdad de circunstancias”*.

Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad (art. 1197 del Código Civil), sino que se la limita hasta donde resulte necesario para cumplimentar sus fines.

Esto significa que el empleador puede contratar a un trabajador libremente: impone los requisitos que estime necesarios para cubrir el puesto de trabajo y contrata a la persona que, según su parecer, los cumplimenta. Pero el orden público laboral implica que en la relación laboral el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la L.C.T., o —en su caso— en el convenio colectivo aplicable: el empresario podrá pactar condiciones más favorables para el trabajador, pero no más perjudiciales.

Por tanto, no se limita la libertad de contratación, sino que una vez concretada la relación, sus condiciones deben subordinarse a las normas ineludibles que constituyen el orden público laboral. Estas normas son inmodificables por las partes en sentido negativo: se produce una limitación de la autonomía de la voluntad y se establece un mínimo de garantía social con carácter necesario e imperativo.

El orden público es un concepto cambiante, ya que se refiere a intereses que el legislador considera esenciales en la sociedad en un momento determinado y que deben ser protegidos; depende de las circunstancias sociales y económicas y del modelo de relaciones laborales adoptado.

Art. 9° LCT – El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador

Artículo 16 CN.- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas

Art. 1.197 CC. Las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma.

Fuentes del derecho del trabajo

a) **Fuentes clásicas.** (son comunes a todas las ramas del derecho)

- **Constitución Nacional:** La ley suprema del ordenamiento jurídico argentino
- **Tratados internacionales:** (art. 31 y 75 inc. 22 de la CN)
→ Deben diferenciarse dos tipos de tratados:
 - a) **los referidos a derechos humanos** enumerados en el segundo y tercer párrafo, que pueden ser considerados como si fueran la letra misma de la Constitución; por ejemplo, el Pacto de San José de Costa Rica (Convención Americana sobre Derechos Humanos);
 - b) **los demás tratados y los concordatos con la Santa Sede**, que tienen jerarquía superior a las demás leyes, pero inferior a la Constitución nacional.
- **Leyes y reglamentaciones:** En sentido amplio, la ley es toda norma jurídica con cierto grado de generalidad. La L.C.T. menciona como fuente, en el art. 1 a esta ley (L.C.T.) y a las leyes y estatutos profesionales. La L.C.T. es una ley general que se ocupa de las relaciones individuales del trabajo.
→ Los decretos reglamentarios que dicta el Poder Ejecutivo nacional, en virtud de lo dispuesto en el inc. 2 del art. 99 de la Constitución nacional, son necesarios para adecuar el texto de la ley a situaciones concretas.

→ Las resoluciones administrativas surgen de facultades normativas limitadas y específicas que otorgan las leyes a determinados organismos administrativos para interpretar normas o reglamentarlas sin alterar su esencia.

- Jurisprudencia: Los fallos judiciales, especialmente los emanados de los tribunales superiores, constituyen una fuente para la sanción de nuevas normas y la interpretación y modificación de las existentes. La reiteración de los fallos en determinado sentido y su aceptación ha fundado o consolidado doctrinas jurisprudenciales con alcance general, las cuales, en muchos casos, se han transformado en leyes
- Usos y costumbres: Los usos y costumbres son la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo. En el ámbito del derecho del trabajo se configura cuando, en una actividad, las partes reiteradamente asumen determinada conducta que motiva que se la tenga por incorporada al contrato de trabajo

b) **Fuentes propias** (exclusivas del derecho del trabajo)

- Convenios colectivos: Constituye una fuente autónoma y propia del derecho del trabajo regulada en la ley 14250. Es el acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y la representación de los empleadores —por ejemplo, las cámaras empresariales— que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. Tiene por objeto fijar condiciones de trabajo y empleo en determinada categoría de trabajadores. Es obligatoria no sólo para los firmantes, sino también para los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación.
- Estatutos profesionales: Son leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinada actividad, arte, oficio o profesión; regulan sus relaciones laborales y contienen mecanismos antifraude. Pueden ser clasificados, por el ámbito, en: estatutos de actividad (construcción), de profesión (médicos), de especialidad (viajantes), de arte u oficio (radiotelegrafistas, peluqueros), según la empresa (Pymes).
- Laudos arbitrales obligatorios y voluntarios: Son formas tendientes a posibilitar la solución de conflictos colectivos de trabajo; consisten en la participación de un tercero —árbitro—, a fin de que dictamine sobre un desacuerdo entre las representaciones paritarias. El art. 7 de la ley 14786 dispone que los laudos tienen el mismo efecto que los convenios colectivos. La ley 16936 (modificada por la ley 20638) otorga al Ministerio de Trabajo la facultad de someter conflictos colectivos de trabajo a la instancia de arbitraje obligatorio.
- Los convenios de la O.I.T.: La O.I.T. tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social, prestar asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reunir y difundir toda la información relativa a los problemas del trabajo, establecer normas de validez internacional y controlar su aplicación y eficacia en todos los países. Los convenios y las recomendaciones son normas de validez internacional que son adoptadas en el seno de la O.I.T. Los convenios fijan directivas para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros; mediante las recomendaciones busca establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a la acción las medidas a adoptarse y orientar a los Estados miembros en la preparación de la legislación laboral.
- Reglamentos de empresas: También son llamados acuerdos internos de empresa o reglamentos de taller; las empresas tienen la posibilidad de organizar el trabajo en un ordenamiento escrito. Por medio del reglamento de empresa, el empresario puede organizar la prestación laboral y reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo, que establezcan obligaciones y prohibiciones propias de la actividad o de la forma habitual de efectuar las tareas. Sus disposiciones son exigibles y tienen validez y, por ende, deben ser acatadas por los trabajadores, si sus cláusulas no se contraponen a las normas de la L.C.T., ni a las disposiciones del convenio colectivo aplicables a la actividad o a la empresa ni a lo pactado en el contrato individual de trabajo.
- Usos de empresas: Se trata de usos frecuentes y generalizados de la empresa respecto a su personal, referidos a la forma de prestar las tareas, la organización del trabajo, las conductas a asumir en determinadas ocasiones, etc. Tienen un alcance similar al reglamento de empresa en tanto se prueba la existencia de la repetición de los actos y la aceptación reiterada de tales conductas. La diferencia es que las condiciones de la prestación laboral no están fijadas en un reglamento escrito.

Constitución nacional

Los derechos sociales fueron introducidos en la Constitución nacional con la reforma de 1949 efectuada durante la primera presidencia de Juan Domingo Perón. Producido el golpe de Estado de 1955, quedó suprimida la Constitución de 1949 y retomó vigencia la Constitución de 1853 con las reformas efectuadas hasta ese momento. Sin embargo, los derechos sociales y la protección al trabajador eran valores que ya estaban definitivamente instalados no sólo a nivel nacional, sino en el plano internacional. De allí que los redactores de la reforma de la Constitución incorporaron, en 1957, el art. 14 bis que otorgó rango constitucional a los derechos del trabajador, a los derechos sindicales y a los derechos emergentes de la seguridad social.

Seguidamente analizaremos cada uno de los derechos consagrados en el art. 14 bis Ver Texto de la Constitución nacional.

> **Derecho de trabajar:** Es el derecho a elegir la propia actividad, concretado de manera efectiva en un contrato de trabajo. También implica el derecho a la libertad de contratar.

> **Derecho a las condiciones dignas y equitativas de labor:** Alude a la calidad de trato que debe recibir el trabajador. Las “*condiciones dignas*” abarcan también al ambiente, lugar, horario, descanso, retribución, trato respetuoso, etc. El adjetivo “*dignas*” debe ser interpretado como condición compatible con la dignidad del hombre. El adjetivo “*equitativas*” alude a la justicia de cada caso particular, al trabajador en cada situación.

> **Derecho a la jornada limitada:** Con ello se establece, constitucionalmente, que el tiempo de trabajo no puede insumir todo el tiempo de vida del hombre. La duración del trabajo debe tener tres pausas: la diaria, la semanal y la anual. El texto no establece una fijación de horas; hace referencia a una jornada limitada, desde el punto de vista del principio de razonabilidad, y teniendo en cuenta la índole del trabajo; varía, por ejemplo, si es insalubre o si se trata de un menor. La ley es la que fija la cantidad de horas; internacionalmente, la jornada máxima de labor no puede exceder de 8 horas diarias.

> **Derecho al descanso y vacaciones pagadas:** Tiene relación con lo expresado anteriormente, debiéndose destacar que el adjetivo “*pagadas*” debe ser entendido como pago previo o anticipado.

> **Derecho a la retribución justa:** Cabe entenderlo como el derecho a percibir un salario que, por su monto y oportunidad de pago, resulta suficiente para vivir.

El Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil fijó el haber mínimo en ...

> **Derecho al salario mínimo, vital y móvil:** Se refiere a aquella remuneración por debajo de cuyo monto se presume que resulta insuficiente para garantizar la supervivencia del trabajador, es decir, para satisfacer sus necesidades vitales que no sólo le permitan vivir, sino, además, vivir bien. Ni en los convenios colectivos, ni en los contratos individuales de trabajo, se puede pactar un salario menor al considerado legalmente como mínimo y vital. El salario también debe ser “móvil”, porque si existe “inflación”, el salario debe ser ajustado al nivel de vida.

> **Derecho a percibir igual remuneración por igual tarea:** Ésta es la única igualdad que la Constitución consagra en las relaciones privadas. Tiene por finalidad suprimir la arbitrariedad en cuanto a la fijación de retribución entre personas que realizan iguales tareas (sobre todo por sexo o edad), evitando discriminaciones. Este precepto no se opone a que el empleador otorgue un trato distinto, fundado en razones objetivas como, por ejemplo, por mayor eficacia, laboriosidad, contracción al trabajo; no se prohíbe al empleador premiar —por encima de lo estipulado en el convenio— a aquellos trabajadores que demuestren mérito suficiente, sino que se sanciona el trato discriminatorio y arbitrario ante situaciones iguales.

> **Derecho a participar en el beneficio, el control y la dirección de la empresa:** La “*participación en los beneficios*” es un aspecto salarial. El “*control de la producción y la colaboración en la dirección de la empresa*” sirve para que el trabajador tenga derecho a verificar el crédito patronal; estos dos últimos derechos no tienen carácter remuneratorio. La participación es debida a todo empleado que coopere directamente para la obtención de un beneficio lucrativo. Se plantea el problema de que, para participar en la producción, debe de existir un control y colaboración en la dirección. Salvo acuerdo de partes, la participación en las ganancias no puede sustituir ni absorber el monto del salario. Esa participación es un adicional o suplemento por encima de la remuneración mínima. Este principio de participación trae aparejado diferentes problemas. En la norma constitucional no hay pauta alguna sobre cómo se debe hacer el reparto de las ganancias; no se dispone si, por ejemplo, es conforme al salario, a la antigüedad o a la asistencia; asimismo, el control de la producción de la empresa implicaría la necesidad de exhibir los libros de comercio para detectar las ganancias a dividir.

> **Derecho a la protección contra el despido arbitrario:** Hay que distinguir entre relaciones laborales privadas y empleo público. En el campo de las relaciones laborales privadas rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido ni lo anula, sino que se limita a establecer una compensación económica reparatoria; es decir, que no existe la reinstalación en el empleo sino que la reparación por el despido incausado se traduce en el pago de una indemnización. En el ámbito del empleo público, el derecho a la protección contra el despido arbitrario se

vincula con la estabilidad del empleado público, que es “propia” y está asegurado por la nulidad de la cesantía arbitraria y la obligación estatal de reincorporación.

> **Derecho a la estabilidad del empleado público**: En el caso del empleado público, ante una cesantía sin causa legal justa o sin sumario, el Estado está obligado a reincorporarlo. Este tipo especial de estabilidad queda vulnerada en los siguientes casos: a) si la cesantía se dispone sin causa legal suficientemente razonable; b) si se dispone sin sumario previo y sin forma suficiente de debido proceso; y c) si se declara en comisión al personal. Al contrario, no se considera vulnerada la estabilidad del empleado público: a) cuando hay causa legal razonable, acreditada por un sumario previo; b) cuando se suprime el empleo; c) cuando se dispone la cesantía por razones de verdadera racionalización o economía administrativa, fehacientemente acreditada; y d) cuando el empleado está en condiciones de jubilarse con beneficio ordinario. El derecho a la estabilidad no es absoluto, cede ante el interés general que autoriza al Estado a prescindir de los empleos y servicios innecesarios, en cuya hipótesis la reincorporación se transforma en una indemnización equitativa.

> **Derecho a la organización sindical**: Surge del contexto del art. 14 bis cuando se refiere a “*asociarse con fines útiles*”. Esta libertad implica la posibilidad de formar una asociación, poder ingresar en ella, desasociarse, y no ser compelido a asociarse. Asimismo, hace referencia a una “*organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”. De lo expuesto se deducen las siguientes ideas: 1) que por categoría profesional han de existir tantas organizaciones como trabajadores de ella quieran formar una organización; 2) que cada trabajador tiene derecho a afiliarse o no afiliarse a organización alguna; 3) que la estructura interna de las organizaciones debe ser libre y democrática respecto a su conformación, elección de autoridades, actividad de sus miembros, etc.

> **Derecho de huelga**: El derecho de huelga está constitucionalmente reconocido a los trabajadores, pero no como movimiento individual, sino colectivo. Es decir, que le pertenece a la pluralidad de los trabajadores que comparten un mismo conflicto. El sujeto de la huelga es el sindicato: no existe norma expresa que reconozca el derecho de huelga o lo niegue a otros sujetos activos distintos de los gremios.

> **Derecho de los representantes sindicales a las garantías gremiales**: Los representantes gremiales gozan de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

> **Derecho a la seguridad social**: El art. 14 bis Ver Texto expresa que “*el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social...*”. Se entiende como tal a aquella que protege a la persona contra la inseguridad social. Se la conceptúa como un conjunto de medidas y garantías adoptadas a favor de los hombres para protegerlos contra ciertos riesgos. Los beneficiarios de la seguridad social son todos los hombres y su objeto es amparar las necesidades que obstaculizan su bienestar. Después de afirmar que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, el texto añade que tendrá carácter integral e irrenunciable. Por integral, se debe entender que la cobertura de las necesidades debe ser amplia, sin especificar las necesidades que tiende a amparar. Irrenunciable, apunta a la obligatoriedad, y a que no admite voluntad en contrario, ni la incorporación de particulares al sistema.

> **Derecho a la protección de la familia del trabajador**: En la parte final del artículo están enunciadas las cláusulas tutelares de la familia. El art. 14 bis dispone que la ley establecerá la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. El bien de familia y el salario familiar han recibido consagración legal. El acceso a una vivienda digna sigue siendo una promesa incumplida para grandes sectores de la población.