

Derecho laboral

El **derecho laboral**, **derecho del trabajo** o **derecho social**¹ es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Índice

Antecedentes

La Revolución Industrial y las relaciones laborales

Surgimiento del principio tuitivo del Estado

El sistema jurídico del trabajo

Contenido

Modalidades en función del plazo

Contratos de tiempo determinado

Contratos de tiempo indefinido

Modalidades especiales del trabajo

Trabajo por cuenta propia o autoempleo

Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado

Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia

Pasantías y becas de investigación

Fuentes del derecho laboral

Constitución

Tratados internacionales

Ley a definir

Códigos laborales

Leyes especiales

Leyes no laborales de aplicación supletoria

Reglamentos

Contratos de trabajo

Definición

Contrato individual de trabajo

Contrato individual de trabajo en México

Contratos colectivos de trabajo

Contratos colectivos de trabajo en México

Reglamento interior de trabajo

Principios generales del derecho laboral

Principio protector

Principio de irrenunciabilidad de derechos

Principio de supremacía de la realidad

Principio de razonabilidad

Principio de buena fe

Materias de derecho laboral individual

Contrato individual de trabajo

Poderes del empleador

Remuneración

Jornada de trabajo

Vacaciones y feriados

Seguridad laboral

Materias de derecho laboral colectivo

Negociación colectiva

Organizaciones sindicales

El derecho laboral por países

Véase también

Notas

Referencias

Bibliografía

Antecedentes

La Revolución Industrial y las relaciones laborales

La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse, en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

Surgimiento del principio tuitivo del Estado

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales y culturales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

La Iglesia católica adoptó inicialmente, durante mucho tiempo, una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo. Su evolución solo comenzó a fines del siglo XIX. Lo que hoy se conoce como "doctrina social de la Iglesia" tuvo sus principales jalones son las Encíclicas *Rerum Novarum* (1891), *Quadragesimo Anno* (1931), *Mater et Magistra* (1961) y *Laborem exercens* (1981). La *Rerum Novarum* abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

El sistema jurídico del trabajo

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Contenido

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- derecho individual del trabajo: trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

- derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, organizaciones de empleadores, coaliciones,^{n 1} negociación colectiva, participación del Estado con fines de tutela).
- derecho de la seguridad social: se refiere a la protección de los trabajadores, principal (pero no exclusivamente) económica, ante los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etcétera.
- derecho procesal laboral.

Modalidades en función del plazo

Contratos de tiempo determinado

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no suponen responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, porque aplica el principio de primacía de la realidad.

Contratos de tiempo indefinido

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.

Modalidades especiales del trabajo

Trabajo por cuenta propia o autoempleo

El trabajo por cuenta propia o autoempleo, es aquel en el que el propio trabajador es el que dirige y organiza su actividad corriendo a su cargo el riesgo económico, y que puede adoptar dos formas básicas:

- El autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el derecho civil o el derecho comercial, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.).
- El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.).

Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado

El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral que no cumple formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina el mantenimiento de un pequeño grupo "asalariado"

formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores que se desempeñan en empresas *tercerizadas* (*outsourcing*), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protecciones laborales.

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de estas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las reglamentaciones aplicables. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente “en negro”, ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan las llamadas áreas grises que, en investigaciones sobre comienzos de la década de 1990 (Tokman, 1992; Tokman y Klein, 1996), se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluida la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaleciente en la informalidad es un área intermedia entre estas últimas: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas.

Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia

Este tipo de trabajo no debe confundirse con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son difusas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y se realiza por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

Pasantías y becas de investigación

En este tipo de trabajo, el trabajador, generalmente al terminar sus estudios universitarios, mantiene una actividad laboral habitualmente relacionada con la investigación. Es una figura derivada de la beca de estudios, mediante la cual se remunera el trabajo realizado, pero el becario permanece fuera del estatuto de los trabajadores, y carece por ello de gran parte de los beneficios sociales. En ocasiones se pretende utilizar como una forma legal de “contratación” de jóvenes trabajadores, lo que reduce los costes salariales derivados del alta en la seguridad social.

Fuentes del derecho laboral

Constitución

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse, en muchos países, derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer en textos constitucionales principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Esta tendencia no es universal; por ejemplo, no existen tales disposiciones en la Constitución de los Estados Unidos.² Cuando las hay, es habitual que se refieran a temas como los siguientes:

- Derecho al trabajo.

- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización por despido.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales.
- Derecho a la seguridad social.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en el trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal.
- Derecho a negociar colectivamente.

Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas y cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado e igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.¹²²

Ley a definir

Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia. En los Estados con estructura federal toda esta materia puede ser de competencia del gobierno central o de las entidades federadas.

Códigos laborales

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia.³

Leyes especiales

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que por su naturaleza se añaden a la legislación laboral en temas particulares y específicos.

Leyes no laborales de aplicación supletoria

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en normas que pertenecen a otras disciplinas, como por ejemplo al derecho comercial o al derecho civil, que se aplican en forma subsidiaria para suplir las cuestiones no previstas en aquella.

Reglamentos

Por lo general, los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes, complementan esas leyes en aspectos de detalle.

Contratos de trabajo

Definición

Es un acuerdo por el cual una parte (trabajador) se obliga a prestar una actividad o servicio y la otra parte (empleador) se compromete a retribuirlo mediante un salario.

Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador.
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador.
- Los servicios personales realizados por el trabajador.
- La remuneración (Salario) a recibir por el trabajador.

Contrato individual de trabajo en México

El capítulo II de la Ley Federal de Trabajo nos señala los tipos de relaciones de trabajo que se consideran en México, mismas que expresadas en términos de contratación individual nos conducen a 6 tipos:

- Tiempo indeterminado
- Tiempo determinado
- Obra determinada
- Temporada
- Prueba
- Capacitación inicial

Contratos colectivos de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Contratos colectivos de trabajo en México

El contrato colectivo de trabajo está regido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: {{cita|contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.}}

El contrato ley está regido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

contrato - ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

El origen del contrato-ley se encuentra en la Constitución de Weimar donde inicialmente se le incluyó y fijaron sus reglas generales; pero fueron los intentos de la Organización Internacional del Trabajo, desde el año de 1922, para uniformar las condiciones de trabajo de las minas de carbón, en particular las europeas pero con extensión a otras regiones del planeta, las que permitieron su orientación jurídica al firmarse los primeros convenios internacionales, veinte años antes de surgir el derecho social europeo que hoy los comprende.

Reglamento interior de trabajo

El reglamento interno, llamado en algunos países "reglamento de taller", estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Supone obligaciones para el trabajador pero también las delimita evitando la arbitrariedad disciplinaria del empleador. Es de carácter unilateral, y el empleador fija en él las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

En algunos ordenamientos se exige que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para verificar que no vulnere los derechos de los trabajadores.

Principios generales del derecho laboral

Los principios generales del Derecho del Trabajo son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la vinculación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del derecho laboral:⁴

Principio protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas;

- **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla *in dubio pro operario*:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Como es natural debemos saber que en Derecho Laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

Principio de supremacía de la realidad

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Principio de razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. No es razonable que un trabajador reclame el pago de 4 horas extras diarias que no le fueron abonadas cuando su jornada habitual son 8 horas y además tiene otro empleo de 4 horas por día.

Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Materias de derecho laboral individual

Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de esta a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

Poderes del empleador

El empleador tiene poder de dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del ius variandi.

Remuneración

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, con independencia de que se le asignen o no labores concretas. Es ésta la obligación principal de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, reciben el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del aguinaldo o paga extraordinaria. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos o más fechas distribuidas en el año.

Véase también: Salario mínimo

Jornada de trabajo

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 45 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, establece las excepciones a la regla general y dispone cuáles son las consecuencias en el supuesto de sobrepasarse los límites. Así que si los trabajadores siguen siendo explotados por los patrones se necesita una verdadera reforma laboral en el mundo.

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO
LEY N° 20.344

Ius Variandi y Cambio de Lugar de Trabajo.

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todas aquellas cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto tales cambios no impliquen un agravio irrazonable de una facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material al nivel del trabajador.

Cuando el trabajador después de haber aceptado por una actividad, al trabajador le asiste la posibilidad de optar por cualquiera de las condiciones de trabajo o acciones para mejorar el cumplimiento de las condiciones de trabajo. En este último supuesto la acción se fundamenta por el procedimiento establecido, no pudiendo tenerse en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sector, hasta que resulte sentencia definitiva.¹

El ius variandi es una facultad que surge de las facultades de organización y dirección del empresario. Se define como un variandi a la voluntad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de los tareas del trabajador.

El art. 66 de la LCT le otorga al trabajador la posibilidad de obtener el cumplimiento de las condiciones de trabajo frente a una conducta abusiva del empleador cuando estas condiciones han sido alteradas de una manera perjudicial, arbitraria, anti sindical o discriminatoria.

El ius variandi se constituye así como una prerrogativa excepcional y voluntaria del empleador, para alterar ciertas aspectos del contrato de trabajo para dentro de ciertos límites, sin que el trabajador pueda oponerse o rechazar a esas cambios, no tanto y no cuanto una alteración o esos cambios responden a causas objetivamente razonables, o no se alteran las condiciones esenciales del contrato de trabajo y/o no se causan un perjuicio material al nivel del trabajador.

Respecto a los límites del uso del ius variandi se han planteado una serie de controversias. Una de ellas es si por el cambio en el lugar de prestación de las tareas. Para señalar mejor la cuestión hay que recordar cuáles son elementos esenciales del contrato que no pueden ser modificados y que elementos sí pueden ser modificados por el ius variandi en provecho del empleador.

Los elementos no modificables por el ius variandi son:

- 1) duración del tiempo de trabajo (una reestructuración no implica de horario)
- 2) el lugar de trabajo (cambio de sede o sector, dentro del mismo establecimiento)

¹ Artículo sustituido por art. 17 de la Ley N° 20.344.

Fichero PDF con "ius variandi. lugar de trabajo, derecho laboral".

Vacaciones y feriados

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

Seguridad laboral

Lo relacionado con la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas.
- Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada.

Las legislaciones disponen en general que el trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Reeducación laboral
- Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

Materias de derecho laboral colectivo

Negociación colectiva

La **negociación colectiva** es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en los Convenios 98 y 154 de la OIT.

Organizaciones sindicales


Un **sindicato** es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

Véase también: Libertad sindical

El derecho laboral por países

Véase también

-  Portal:Derecho. Contenido relacionado con **Derecho**.
- Derecho Laboral en la wikiversidad (https://es.wikiversity.org/wiki/Derecho_Laboral)
- Derechos laborales
- Beneficios laborales
- Participación en los beneficios
- Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
- Permiso por paternidad
- Permiso por enfermedad
- Jornada laboral
- Legislación laboral
- Seguridad Social
- Seguro social
- Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)
- Explotación laboral
- Graduado social
- Huelga
- Socialismo

Notas

1. La coalición es un grupo de trabajadores o de empleadores unidos de forma temporal con una finalidad específica y hasta que ésta se lleva a cabo. Se diferencia de una agrupación sindical y de una organización de empleadores porque ésta se constituye con objetivos permanentes de defensa de los intereses respectivos.

Referencias

1. "Esta denominación aparece en numerosos autores que se han ocupado del derecho del trabajo: Castán, Cesarino Junior, Duguit, Espejo de Hinojosa, García Oviedo, Gomes de merado, Hernstadt, Pérez Patón, Pic, Walker Linares y otros" en Guillermo Cabanellas: Diccionario de Derecho Usual t.II pág.617 Editorial Heliasta SRL 14° edición Buenos Aires 1980

2. Constitución de Estados Unidos (<https://www.archives.gov/espanol/constitucion.html>)
3. Derecho del Trabajo por LEMUS RAYA, PATRICIA (<https://www.udocz.com/mx/book/6077/derecho-del-trabajo>) <https://www.udocz.com/>
4. Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Bibliografía

- Caldera, Rafael [1a. ed. 1939] (1984). *Derecho del Trabajo* (http://virtual.urbe.edu/librotexto/344_02_CAL_1/indice.pdf). Buenos Aires: El Ateneo. ISBN 950-02-6265-7.
- Cascante Castillo, Germán Eduardo (1999). *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*.
- Cascante Castillo, Germán Eduardo (2003). *Manual Práctico de Legislación Laboral*.
- Jované Burgos, Jaime Javier (2010). *Estudios Contemporáneos sobre Derecho Laboral: Reflexiones y consideraciones sobre la problemática laboral en la actualidad*. Ciudad de Panamá: Editorial Cultural Portobelo. ISBN 978-9962-52-601-8.
- Jované Burgos, Jaime Javier (2011). *Manual de Derecho del Trabajo Panameño*. Tomo I (Sección Individual). Ciudad de Panamá: Editorial Cultural Portobelo. ISBN 978-9962-52-620-9.
- Jované Burgos, Jaime Javier (2011). *Manual de Derecho del Trabajo Panameño*. Tomo II (Sección Colectiva y Procesal). Ciudad de Panamá: Editorial Cultural Portobelo. ISBN 978-9962-52-635-3.
- Raso, Juan (marzo de 2012). *Derecho del Trabajo*. Tomo I (1º edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. ISBN 978-9974-2-0829-2.
- Manuel Alonso Olea, María Emilia Casas Baamonde: *Derecho del Trabajo*, ed. Thomson Civitas (Aranzadi), 2006, ISBN 84-470-2514-4
- Ramiro GRAU MORANCHO: *Procedimientos Laborales Especiales*. Editorial JALÓN, ZARAGOZA, 1992. ISBN 84-87939-01-5.
- Ramiro GRAU MORANCHO: *Procedimientos Laborales Administrativos*. Editorial JALÓN, Zaragoza, 1992. ISBN 84-87939-02-3.
- Valverde. M: *DERECHO DEL TRABAJO*. Tecnos 2012, pags. 960.
- Américo PLÁ RODRÍGUEZ: *Los principios del derecho del trabajo*. Editorial Depalma, Argentina.

Obtenido de «https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Derecho_laboral&oldid=142200536»

Esta página se editó por última vez el 10 mar 2022 a las 23:44.

El texto está disponible bajo la Licencia Creative Commons Atribución Compartir Igual 3.0; pueden aplicarse cláusulas adicionales. Al usar este sitio, usted acepta nuestros términos de uso y nuestra política de privacidad. Wikipedia® es una marca registrada de la Fundación Wikimedia, Inc., una organización sin ánimo de lucro.