

## **Derecho del trabajo**

Autor: Ab. Prof. Pablo Andrés Figueroa

Nuestra Constitución Nacional establece en el artículo 1° que la Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal. Además, se dispone que cada provincia dictará para sí una Constitución bajo el sistema representativo republicano, de acuerdo con los principios, declaraciones y garantías de la Constitución Nacional; y que asegure su administración de justicia, su régimen municipal, y la educación primaria. Bajo de estas condiciones el Gobierno federal, garante a cada provincia el goce y ejercicio de sus instituciones. (Art. 5°).

En este marco de análisis, se desprende, que en nuestro país existen y conviven armoniosamente diferentes niveles de decisión que pueden verse materializados ya sea en el ámbito federal, provincial o municipal.

Que nuestro país adopte la forma representativa significa que ejercen el gobierno los representantes del pueblo. Que sea Republicana se relaciona con la división de Poderes constituidos (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial). Estos poderes actúan según sus atribuciones y competencias según los alcances y límites que establece la propia Constitución Nacional. Estos tres poderes se controlan e interrelacionan entre sí. Por último, nuestro país es Federal ya que los Estados provinciales conservan su autonomía

El Poder Legislativo de la nación está representado por el Honorable Congreso de la Nación que se conforma por una Cámara de Diputados y otra Cámara de Senadores. Es el Poder Legislativo quien dicta las leyes que se dictan para la organización del país, el Poder Ejecutivo las aplica y es el Poder Judicial quien controla su aplicación.



En este contexto, cabe precisar que una ley es una norma jurídica, de carácter general que ha sido dictada en el marco de un regulado proceso de formación y sanción de leyes que prescribe, ordena o prohíbe una determinada conducta (Hacer o no hacer) que debe ser cumplida por los integrantes de la sociedad desde su promulgación y publicación en el Boletín Oficial. Esta norma legal fija una serie de directrices de conductas de índole general para ser cumplidos atendiendo a diversos fines, motivos, necesidades y circunstancias. Su incumplimiento o inobservancia genera una sanción que es aplicada por el Poder Judicial.

Cabe precisar, además, que toda producción normativa emanada de los diversos niveles de Poder Legislativo: ley nacional, ley provincial u ordenanza municipal se debe dictar respetando los postulados, principios y garantías reconocidos por la Constitución Nacional para su validez y constitucionalidad.

La Constitución de la Nación Argentina, en su Artículo 14 bis indica que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de

entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

De este artículo en nuestra carta magna, se desprende en su análisis, todo el Derecho del Trabajo que rige en la actualidad en nuestro país.

El Dr. Grisolia indica que El art. 14 bis consagra el constitucionalismo social en la Argentina; el Estado

debe respetar los derechos de los trabajadores, los derechos sindicales y los emergentes de la seguridad social, absteniéndose de asumir cualquier conducta que, de algún modo, lesione dichos derechos. Respecto de su interpretación, deben armonizarse con los demás derechos amparados por el texto constitucional, evitando su colisión. Las cláusulas sociales contenidas en la Constitución Nacional, en tanto establezcan competencias negativas —esto es, imponen al Estado obligaciones de no hacer—, son siempre operativas. No ocurre lo mismo con las que atribuyen competencias positivas, ya que por lo general requieren de normas supletorias que las regulen e indiquen su modo de ejercicio. (2019, p. 53).

Por otro lado, en la sección referida a las atribuciones del Congreso de la Nación, se indica que corresponde el Congreso: Dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones; y especialmente leyes generales para toda la Nación sobre naturalización y nacionalidad, con sujeción al principio de nacionalidad natural y por opción en beneficio de la argentina: así como sobre bancarrotas,

sobre falsificación de la moneda corriente y documentos públicos del Estado, y las que requiera el establecimiento del juicio por jurados. (Artículo 75, inciso 12°)

En nuestro país, rige la Ley 20744 denominada Régimen de Contrato de Trabajo que es su artículo 4° que constituye trabajo, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Esta norma es una ley general que se ocupa de las relaciones individuales del trabajo. Constituye el cuerpo normativo básico al cual se debe recurrir cuando no existe otra regulación del contrato o en caso de no existir un convenio colectivo o un estatuto profesional, o ante un acuerdo individual que viola alguna de las normas imperativas que constituyen el orden público laboral. Además se destaca en materia de derecho individual, las leyes 24.013, 24.467, 25.323, 25.345 y 25.877. En materia de derecho colectivo, las leyes 14.250 (reformada por la ley 25.877) y 23.551, entre otras.

Otras leyes generales se refieren a materias determinadas; por ejemplo, la Ley de Jornada de Trabajo (ley 11.544) y la de Higiene y Seguridad (ley 19.587). La Ley de Riesgos del Trabajo (24.557) fue reformada por la ley 26.773 (BO del 26/10/2012), los decs. 2038/2012, 49/2014 (BO del 20/1/2014), 472/2014 (BO del 11/4/2014), asimismo se dictaron diversas resoluciones, entre ellas, la res. 3326/14 SRT (BO del 11/12/2014), 180/15 SRT (BO del 27/1/2015) que incorporan importantes cambios al régimen de reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales instituido por la ley 24.557.

Cabe en primer término proponer una definición de lo que se puede entender por trabajo humano para luego, intentar hacer un recorte cultural de una realidad más específica y así profundizar el



análisis. En ese orden de ideas, el trabajo humano puede relacionarse con cualquier actividad o gestión que se materialice mediante el despliegue de una actividad física o intelectual que genere bienes, productos o servicios.

Por su parte, El Dr. Julio Armando Grisolia, propone una definición para el derecho del trabajo de modo más estricto puntualizando que se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro — persona humana o jurídica (empleador individual o empresa)— a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino solo del trabajo en relación de dependencia. (2019, p. 11).

La Ley 20744 agrega que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. (Art. 21). Por otro lado, la norma indica en el artículo 22° que hay relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Dentro de los denominados sujetos del contrato de trabajo se encuentra el Trabajador. El artículo 25 dispone que se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Por otro lado, se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador, según los normado

por el artículo 26. El artículo siguiente nomina al Socio-empleado: Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Finalmente, en el artículo 28° se aluden a los auxiliares del trabajador. Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

A su vez, esta ley prescribe que el contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo. (Art. 37)

La ley en mención no regula todo tipo de trabajos. Queda excluido del alcance del régimen laboral el denominado trabajo benévolo, el trabajo familiar y el trabajo autónomo. El trabajo bajo relación de dependencia es el alcanzado y regulado por el régimen de contrato de trabajo.



El factor clave y dirimente para saber si estamos en presencia de un trabajo bajo relación de dependencia es la subordinación. Para que haya relación de dependencia se tiene que articular la subordinación en estos tres aspectos acumulativos, a saber:

- Subordinación jurídica: Alude a la vinculación contractual que hace al contrato del trabajo
- Subordinación técnica: Alude a la dirección del empleador para realizar la tarea encomendada por parte del empleado.
- Subordinación Económica: Alude al pago de remuneración por parte del empleador a cambio de la fuerza del trabajo por parte del empleado.

### **Principios del Derecho del Trabajo**

Los principios del derecho del trabajo, según el Dr. Grisolia son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. (2019, 75)

A continuación, se destacan los principales:

- Principio de la norma más favorable al trabajador: (Art. 9º de la LCT). 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 rijan 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.
- Principio de interpretación y aplicación de la ley (Art. 11 LCT). Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las



leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe

- Principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales (Art. 12 LCT). Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.
- Principio de prohibición de hacer discriminaciones (Art. 17 LCT). Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- Reconocimiento de la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos (Art. 172 LCT).
- Igualdad de remuneración: Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Art. 172 LCT). La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor





Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485)

### **Contenido del Derecho del Trabajo**

El derecho del trabajo se constituye y conforma con principios, reglas, normativas que sientan y regulan las relaciones del vínculo laboral entre empleador y empleado.

Para un mejor entendimiento de esta amplia realidad de regulación del mundo del trabajo, se suele brindar una clasificación del derecho del trabajo en

- Derecho individual del trabajo
- Derecho colectivo del trabajo
- Derecho internacional del trabajo
- Derecho procesal del trabajo

### **Derechos y deberes de las partes**

El Capítulo VII de la Ley 20744 trata en detalle acerca de los derechos y deberes de las partes.

Resulta obligatoria la lectura a los artículos 62 a 89 del Régimen del Contrato de Trabajo.

- Obligación genérica de las partes.
- Principio de la buena fe.
- Facultad de organización.
- Facultad de dirección.
- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.
- Facultades disciplinarias.
- Modificación del contrato de trabajo -

- Controles personales.
- Prohibición. Libertad de expresión.
- Pago de la remuneración.
- Deber de seguridad.
- Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.
- Deber de protección - Alimentación y vivienda.
- Deber de ocupación.
- Deber de diligencia e iniciativa del empleador.
- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.
- Igualdad de trato.
- Invenciones del trabajador.
- Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto. —
- Deberes de diligencia y colaboración.
- Deber de fidelidad.
- Cumplimiento de órdenes e instrucciones.
- Responsabilidad por daños.
- Deber de no concurrencia.
- Auxilios o ayudas extraordinarias.

### **Convenio Colectivo de Trabajo**

Según la Recomendación de la Organización Internación del Trabajo sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito

relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El Dr. Grisolia define al convenio colectivo del trabajo como el acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupo de empresas o una asociación profesional de empleadores que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. (2019, p. 57). Tiene regulación normativa en la ley 14.250 (modif. por ley 25.877).

Para seguir aprendiendo

- Constitución de la Nación Argentina. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley 20744. Régimen de Contrato de trabajo. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 14250. Convenciones colectivas de trabajo. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>
- Ley 26485. Ley de protección integral a las mujeres. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

## Bibliografía

- Constitución de la Nación Argentina (1994). Boletín Oficial de la República Argentina, 10 de enero de 1994. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Grisolia, J. (2019). *Manual de derecho laboral*. Abeledo Perrot
- Ley N° 14250. Convenciones colectivas de trabajo. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>
- Ley N° 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N° 26485. Ley de protección integral a las mujeres. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- OIT Organización Internacional del trabajo. 2020 Protocolo relativo al Convenio en Higiene y Salud de los Trabajadores 1981. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312338](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338).
- Organización Internacional del Trabajo. R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91). Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951). Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091)

