

- La **ÉTICA**: se refiere a la faz profesional individual. *¿Hago el bien como profesional? ¿Perjudico a personas?* En este aspecto, es la conciencia la que determinará nuestro accionar y a partir de allí, seremos nosotros mismos quienes hagamos un juicio de valor sobre nuestras propias prácticas profesionales. Como es nuestra conciencia la que delimita nuestro accionar, para la ética profesional, no hay regulaciones normativas.
- Por su parte, la **DEONTOLOGÍA**, implica la actuación profesional, pero ya sí, regulada por un cuerpo colegiado o grupal. Es decir, que no sólo nosotros analizamos nuestra conducta, sino también que lo hacen nuestros colegas, y se orienta hacia el deber. *¿Qué debo hacer?* Existen leyes, decretos, resoluciones, etc., que rigen la actuación profesional de una gran cantidad de profesiones; por lo que estamos en condiciones de decir, que la deontología se encarga de ubicar la praxis entre la moral y el derecho.

DERECHO DEL TRABAJO: conjunto de principios y normas que va a regular la relación existente entre empleadores y trabajadores de una relación que deriva una prestación **lícita, subordinada y remunerada**

- Concepto del derecho del trabajo:

Para regular la actividad laboral, primero con normas aisladas y luego con cuerpos legales más amplios y sistemáticos, se fue conformando el Derecho del Trabajo. Esa es la rama del Derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes.

El contenido básico de este derecho se divide en individual, que es la parte que abarca las relaciones entre cada trabajador y su empleador en el marco del contrato singular, y colectivo que trata las vinculaciones entre las asociaciones que representan a los trabajadores (gremios, sindicatos) y las agrupaciones de empleadores.

El Derecho del Trabajo es el marco legal de las relaciones laborales y presenta una serie de notas características que definen su contenido y objeto. Entre ellas, podemos mencionar:

El vínculo entre trabajador y empleador es de subordinación en los planos económico, técnico, organizativo y jurídico

El componente fundamental es el trabajo personal, libre y por cuenta ajena.

Trabajadores y empleadores se dan sus propias normas por medio de la negociación colectiva, surgiendo así los convenios colectivos de trabajo.

Considerando que el trabajador está en inferioridad de condiciones en la relación laboral, se le brinda un marco protector

- Sujeto del derecho del trabajo:El contrato de trabajo posee dos sujetos: el trabajador y el empleador. El primero necesariamente debe ser una persona de existencia física y el segundo puede ser una persona de existencia física o jurídica. Entre ambos no existe una situación de igualdad jurídica porque, en virtud del contrato, se establece una relación de dependencia del empleado hacia la empresa, a la que brinda su capacidad de trabajo. Ello ocurre cualquiera fuese la modalidad de la prestación (actos, obras, servicios) del contrato.

Debido a que se trata de una relación de índole personal, el trabajador no queda facultado para encomendar su tarea a terceros. Resulta indispensable que posea capacidad para desempeñarse en lo que se le encomienda y en lo que asume. La misma se adquiere a los dieciséis años de edad y los menores pueden contratar con la debida autorización del Ministerio Público. Por lo tanto no son legalmente considerados trabajadores las entidades colectivas, los incapaces y los que se desempeñan autónomamente careciendo de relación de dependencia.

Los auxiliares de los trabajadores para el cumplimiento de las prestaciones asumidas en favor del empleador, también son considerados trabajadores en relación de dependencia si están autorizados por la empresa que recibe los servicios prestados. Ello se debe a que no dirigen el trabajo, ni organizan la empresa, estando apartados del riesgo económico propio del emprendimiento. En consecuencia, tanto el trabajador como el auxiliar poseen derecho a percibir remuneraciones.

Es posible que el dominio de la empresa corresponda a una sociedad comercial y que alguno de sus socios se desempeñe laboralmente en el establecimiento en forma continua cumpliendo obligaciones comunes de los trabajadores en relación de dependencia. En este supuesto el socio empleado es un trabajador subordinado con los derechos y deberes propios de esa condición. Esa situación de revista en nada afecta su carácter de socio.

Lo que ha originado discrepancias es la situación de un trabajador laborando para una cooperativa. Si trabaja para una cooperativa en la cual no es socio es un

trabajador en relación de dependencia; pero si se desempeña en una cooperativa que él mismo integra no será considerado trabajador dependiente.

El artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo expresa: “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”. Por lo tanto el empleador puede ser una persona física, un conjunto de ellas o una persona jurídica pública o privada. Se utilizan diversos nombres para referirse al empleador, entre ellos empresario, patrono, jefe de la empresa, principal, etc. Más allá de la sinonimia algunos entienden que empresario es el dueño de la empresa que recibe los beneficios de las prestaciones laborales. En cambio es empleador quien contrata los servicios de otra persona sin que haya necesidad de que fuese el dueño de la empresa. Por lo tanto para definir la situación es menester conocer en qué condición el empleador suscribe los contratos con los trabajadores.

Como surge de la definición de empleador puede existir uno de carácter múltiple por pluralidad de personas físicas, pluralidad de personas jurídicas o reunión de empleadores de existencia física con otras de existencia jurídica. Siempre en esta pluralidad debe haber un complejo económico único ya que será también único el empleador contratante. En consecuencia queda instituida la solidaridad pasiva entre los integrantes del grupo. Debido a ello solamente en ciertas situaciones especiales el trabajador puede accionar contra cada uno de los integrantes del grupo económico en reclamo del cumplimiento de sus derechos laborales.

Constitución Nacional y Principios del Derecho del Trabajo

La Constitución Nacional, es la ley suprema de nuestra Nación y en ella, se estipulan los derechos civiles, sociales y políticos mínimos que el Estado debe garantizar. Además se encarga de determinar, cómo se organizan los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, el funcionamiento de las provincias y municipios (organización federal).

El art. 14 bis de la Constitución Nacional

Dentro del articulado de la Constitución, encontramos el art. 14 bis, el cual estipula el piso mínimo de derechos laborales y de la seguridad social. Te invito a visualizar el siguiente video, donde podremos profundizar sobre el mismo.

Se llama 14 bis porque fue incorporado en la const. de 1957(uno de los 2 incorporados en esa const.), antes no existía los derechos de los trabajadores.

Antecedentes de derechos laborales 1905. ley.4661 descanso dominical. De ahí en adelante los derechos no tuvieron anclaje constitucional(salvo en la const. del 49, que después se derogó).

Crisoldo Larralde, autor de este artículo. el artículo dice:”**Art. 14 bis.**- 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.

Principios del derecho laboral.

Tal como hemos referido en varias oportunidad, en la relación del trabajo, las partes que intervienen no tienen igualdad de condiciones, por lo que la legislación trata de equiparar a los trabajadores, respecto del empleador. De la Constitución y la Ley N° 20.744 - Contrato de Trabajo -, surgen principios que nos ayudan a entender la forma de interpretar las normas y a solucionar casos de conflictos.

principios en particular

Principio protectorio

Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, y se manifiesta en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador (como el diferente poder de negociación). Constituye una directiva al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el artículo 14 bis de la CN, y al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios. A su vez, implica tres sub-principios:

In dubio pro operario

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

Regla de la norma más favorable

Se aplica cuando la duda recae en la aplicación de una norma a un caso concreto, cuando dos o más normas sean aplicables a una misma situación jurídica. El juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

Regla de la condición más beneficiosa

No pueden pactarse entre las partes (empleador y trabajador), condiciones menos favorables o menos beneficios a los que se estipulan en la legislación.

Principio de irrenunciabilidad

El derecho del trabajo parte del presupuesto de que cuando un trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico- económica existente con el empleador, con el fin de conservar su fuente de ingresos. Este principio procura evitar esas renunciaciones. Se trata de la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio, lo que hace nula toda convención o pacto entre las partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley, estatutos o convenciones colectivas.

Este principio tiene excepciones: transacción, conciliación, renuncia al empleo, prescripción, caducidad, desistimiento de acción y de derecho.

Principio de continuidad

Cuando exista duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, lo que otorga cierta tranquilidad y seguridad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, y se relaciona con el concepto de estabilidad, o sea, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales a su cargo.

Principio de primacía de la realidad

Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por la LCT.

Otorga prioridad a los hechos sobre la forma o apariencia que las partes pretendan darles o hayan convenido.

Principio de buena fe

Comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones. Aplica durante toda la relación laboral. “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

Principio de la no discriminación

Se encuentra contenido en el art. 16 de la CN, que consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la “igualdad entre iguales y en igualdad de

condiciones”. Obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. Este principio no impide que el empleador otorgue un trato diferente en situaciones desiguales; la empresa puede demostrar que el trato desigual alegado por el trabajador respondió a causas objetivas; como por ejemplo premiar los méritos de un trabajador por encima de la remuneración establecida.

Principio de equidad

Se puede conceptualizar como la justicia del caso concreto. Evita el desamparo que podría generarse por la aplicación estricta y rigurosa de una norma cuando produzca una situación disvaliosa o no querida por el propio legislador. Al interpretarla norma utilizando este principio, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos.

Principio de gratuidad

Su esencia es garantizar el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos. Durante la etapa prejudicial, se materializa en la posibilidad de remitir intimaciones telegráficas y hacer denuncias en sede administrativa sin costo alguno; y durante el proceso, en la eximición al pago de la tasa de justicia y en la gratuidad del procedimiento. La vivienda de los trabajadores no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

Principio de progresividad

Apunta a que las garantías constitucionales de los trabajadores en virtud de la protección establecida en el art. 14 bis CN, no se vean condicionadas por eventuales normas regresivas que atenten contra el

orden público laboral. Impone que ante cada cambio normativo, se vaya progresivamente; se amplíe el nivel de tutela y no se disminuya; y por otro lado implica la recuperación de los derechos de los trabajadores, reformando la legislación, incorporando mayores beneficios laborales en las leyes y convenios, y compatibilizando la jurisprudencia con los principios y garantías de carácter protectorio.

