

Trabajo y Ciudadanía –Clase 6

Fuentes del Derecho del trabajo

La principal fuente de Derecho del trabajo es la Ley 20.744 y sus modificaciones, o Ley de Contrato de Trabajo.



Este cuerpo normativo a su vez determina cuáles son las fuentes, enumerándolas:

La Ley de Contrato de Trabajo.

Las leyes y estatutos profesionales.

Las convenciones colectivas o laudos con fuerzas de tales.

Lo singular de nuestra materia es que este orden de relación que la Ley establece no es rígido y como veremos más adelante, puede ocurrir que un convenio colectivo se aplique con prioridad frente a una ley.

-Estatuto profesional: Conjunto de normas que regulan una actividad por sector delimitado de trabajadores. Ejemplo: el estatuto del docente.

- Convenio colectivo: Conjunto de normas que regulan una actividad y que surgen del acuerdo entre empleadores y una asociación de trabajadores, obligatoria para la categoría de empleados. La diferencia con los estatutos es que los convenios surgen de un acuerdo y no de una ley.

- Laudo: Norma que surge como obligatoria por la decisión de un tercero, generalmente, en el caso de nuestra materia es el Ministerio de Trabajo o la Subsecretaría de Trabajo.

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO ESPECIAL

El derecho del trabajo no es un derecho de excepción que sanciona privilegios conquistados por la fuerza, sino que es un derecho especial que se distingue al derecho común, que supone la igualdad entre las partes, porque parte de la idea de una desigualdad. Los trabajadores están en inferioridad económica, la que anula su libertad contractual; de ahí la intervención de la ley para intentar restablecer el equilibrio.

TRABAJO. CONCEPTO

Es el medio de sustento del hombre y su realización como persona, como integrante de la comunidad en la que vive.

“Art.4: Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración...”

La ley excluye aquí el concepto de trabajo autónomo, extraño a la aplicación de la misma, y también el que se presta gratuitamente. La remuneración constituye la principal y fundamental contraprestación patronal y es inherente a la definición del tema: no puede faltar. El trabajo no se presume gratuito y, en consecuencia, ante la ausencia de pacto y desacuerdo entre las partes corresponde al juez su determinación.

RELACION DE DEPENDENCIA

El trabajo dependiente, al servicio de otros, es el hecho fundamental y el presupuesto básico del derecho del trabajo. La relación de dependencia es la nota fundamental del contrato de trabajo.

Esta dependencia se manifiesta en la subordinación del trabajador respecto de su empleador, la que puede adquirir diversas facetas:

- 1) **Económica:** el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.
- 2) **Jurídica:** es el empleador quien dirige la empresa quién decide que tareas debe realizar el empleado.
- 3) **Técnica:** es el empleador quien dirá cómo debe realizarse el trabajo.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO



El Derecho del Trabajo, posee un conjunto de principios propios que son los que le dan solidez y autonomía a la materia. No son los generales del derecho sino aquellos que precisamente singularizan el derecho del trabajo frente a otras disciplinas.

Puede definirse la cuestión afirmando que se trata de las líneas directrices o postulados que inspiran las normas laborales y que configuran la regulación de las relaciones de trabajo según criterios propios de este derecho. Informan las normas e inspiran soluciones para la aprobación de nuevas normas, y orientan la interpretación de éstas en los casos no previstos por aquellas.

Un principio es algo más que una norma. La norma se refiere a una determinada conducta; el principio es más general; inspira, interpreta y hasta puede llegar a suplir la norma.



- 1) **Principio Protector: se manifiesta a su vez en tres direcciones:**
 - 2) **Principio de la condición más favorable** (arts. 7 y 8) Las normas no se sustituyen ni se modifican para empeorar la situación del trabajador. Debe respetarse la condición más favorable que éste gozaba antes de la modificación, salvo que la modificación exprese una mejora a la anterior situación.
 - 3) **De la aplicación de la norma más beneficiosa** (art.9) Esto se da cuando a un caso es aplicable más de una norma. Entonces en lugar de ponderarse el orden de prelación de éstas según la pirámide jurídica y conforme es práctica en todo el derecho, se aplica, no la de mayor jerarquía, sino la más favorable al trabajador.
 - 4) **De la regla in dubio pro operario** (art.9) Es una directiva dada al juez o al intérprete de la norma en cuestión, para que opte por el sentido más favorable al trabajador. En caso de duda se interpretará en el sentido más favorable al trabajador.
- 1) **Continuidad o conservación del contrato.** (art.10) La regla del contrato de trabajo es la continuidad en el tiempo. De este principio derivan diversas aplicaciones prácticas, tales como la preferencia del Derecho del Trabajo por los contratos de duración indefinida en relación con aquellos de término determinado; la interpretación de todas las interrupciones como simples suspensiones y no como una terminación del contrato, y finalmente la resistencia a admitir su rescisión unilateral por el simple capricho arbitrario patronal. La ley entiende que el contrato de trabajo se realiza por tiempo indeterminado, siendo la excepción que se especifique lo contrario “por escrito”.
 - 1) **Buena Fe** (arts. 11 y 63) Debe existir una recíproca lealtad de conducta en el sentido de que ambas partes deben cumplir diligentemente con sus obligaciones a lo largo del contrato o relación laboral.
 - 1) **Irrenunciabilidad de derechos** (arts. 12 y 13) Deriva del carácter de orden público del derecho del trabajo que se ha impuesto por una necesidad de eficacia. Si este derecho no tuviera este amparo podría ser fácilmente vulnerable por la negociación, la coacción y la necesidad. Se prohíbe la renuncia a cualquier derecho establecido a favor del trabajador, se le quita sentido a ella se le suprime su valor y no se afecta la validez del contrato, debiendo cumplirse incluso con la norma que se pretendió modificar.
 - 1) **Primacía de la realidad (art.14)** El contrato de trabajo es un contrato realidad, donde más interesan los hechos que ciertamente ocurren que el simple formalismo o la formalidad documental. Esto sucede cuando existen razones simulatorias o fraudulentas en la intención de las partes o errores por desconocimiento al no dar a los hechos el significado jurídico que les corresponde.
 - 1) **Gratuidad de procedimientos (art.20)** La garantía de la defensa en juicio admitida por la Constitución Nacional requiere la posibilidad de recurrir a los Tribunales regulares, y en el caso de los trabajadores, si no se garantiza la gratuidad de los

procedimientos, la onerosidad del trámite y la actuación profesional harían inaccesibles las vías legales para su tutela, desvirtuándose el principio protectorio. La gratuidad se extiende al otorgamiento de partidas, certificaciones e informes sin cargo y al envío de telegramas. En cuanto a los gastos del juicio, no se lo exime si el trabajador es vencido, pero expresamente se prohíbe el embargo de su vivienda y sólo estará obligado al pago en caso de comprobarse su mejora de fortuna.

1)Razonabilidad (art.66) Las normas que integran el Derecho del Trabajo y las obligaciones derivadas del contrato y la relación de trabajo son amplias por su contenido variable e indeterminado, dentro de esas normas los hombres deben actuar razonablemente, se deben poder explicar las razones que motivan los actos, lo que implica la posibilidad de control de la otra parte. Dos ejemplos claros pueden encontrarse en el ejercicio de la facultad disciplinaria y la modificación de las condiciones del contrato de trabajo que posee el empleador. En el primer caso la sanción a aplicar al trabajador debe guardar relación con la falta cometida por éste. En el segundo caso el empleador podrá efectuar modificaciones siempre que no perjudiquen al trabajador.

Actividad

1-¿Qué es el derecho al trabajo?

2-Realicen un cuadro donde expliquen brevemente los principios del derecho del trabajo.
