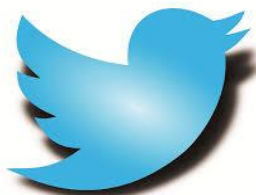




PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO



Marcelodistefano.com



[@marcelodis](https://twitter.com/marcelodis)



[Marcelodis](https://www.instagram.com/marcelodis)



[Marcelo Di Stefano](https://www.facebook.com/MarceloDiStefano)



[Marcelo Di Stefano](https://www.youtube.com/MarceloDiStefano)



[Fallos y Curiosidades del
Derecho](#)

EL PROBLEMA DE DEFINIR A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO

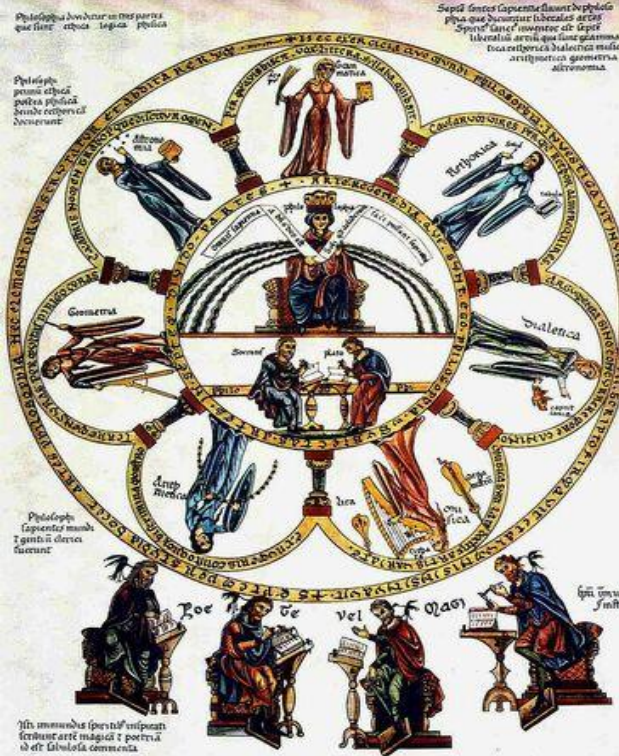
Siempre resulta difícil definir al “derecho”, conceptualizarlo, y formular una descripción pacífica que conforme a la mayoría de la doctrina. Esto es así porque son varios factores los que influyen como las cuestiones lingüísticas, semánticas, pero sin lugar a dudas, la complicación mayor reside en lo filosófico, lo ideológico.



El dilema sobre la definición de derecho, radica en establecer cual es su primera fuente, y eso es lo que divide a las corrientes doctrinarias.



Básicamente, y con espíritu de síntesis, existen dos corrientes paradigmáticas sobre la concepción de derecho: el *ius naturalismo* y el *ius positivismo*.



IUS NATURALISMO Y IUS POSITIVISMO

El derecho para el **iusnaturalismo** se sustenta en un conjunto de valores cuya existencia es previa al sistema jurídico, y a la jurisdicción de un Estado determinado. Se trata de un sistema de valores morales, que le dan origen y sustento al sistema jurídico, y que está conformado por principios universalmente válidos, reglas morales que constituye un *derecho natural*, que antecede al derecho elaborado por el sistema estatal (decisión del monarca, del gobernante, del parlamento, etc.).

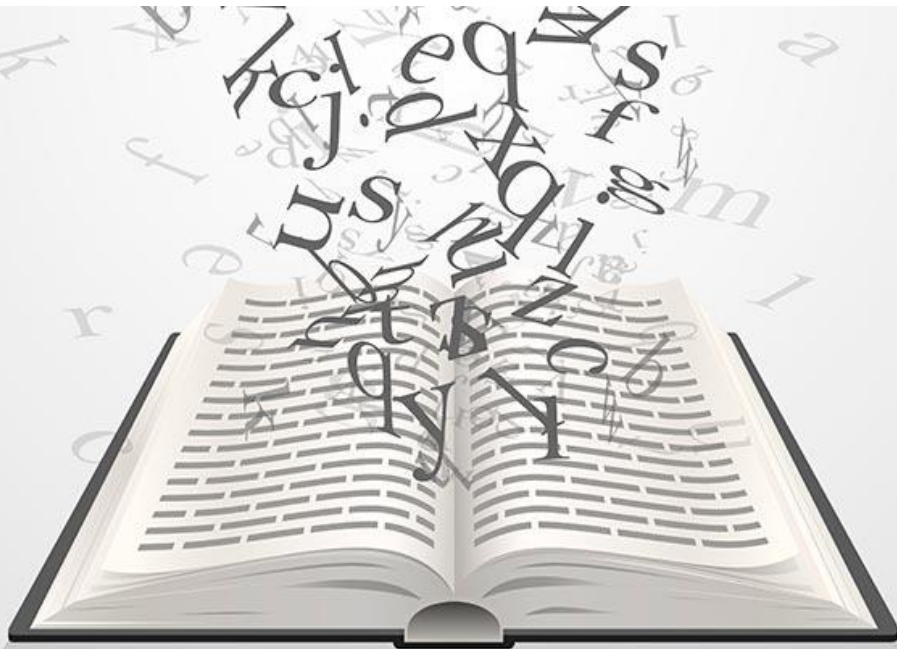
El **positivismo** define al derecho separándose de su valoración y relacionamiento con la moral, y sostiene entonces, que el único derecho existente, es el que resulta de la sanción normativa bajo los parámetros establecidos en una sociedad determinada. En nuestro caso por tanto, solo será derecho aquel que surja del proceso de sanción y promulgación de normas establecido en la Constitución Nacional Argentina, prescindiendo de cualquier relación con la moral, religión, o interpretación del orden natural.



DEFINICIONES

Los principios del derecho, entonces, para quienes adoptan la posición iusnaturalista son definidos como *“los principios superiores de justicia, radicados fuera del derecho positivo y a los cuales este trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada”*. Puede complementarse esta idea con la de la asimilación de los principios a reglas inmutables e ideas esenciales sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico.

El positivismo por su parte, negará la influencia, y hasta la existencia de los principios, a no ser que ellos se encuentren incorporados en la ley, vale decir, *positivizados*.



Nosotros definimos a los principios del derecho del trabajo como el conjunto de directrices en las cuales se inspiran las normas laborales, que conforman un acuerdo social profundo sobre las relaciones laborales en una sociedad determinada, y le otorgan estabilidad a la relación siempre en disputa entre el capital y el trabajo.

FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO



Función orientadora e informadora: Los principios establecen los límites a todos los operadores del sistema jurídico -abogados, jueces, legisladores- y a los protagonistas individuales y colectivos de las relaciones laborales. Orientan el accionar, explican el sentido del sistema de normas, y sirven como fundamento del ordenamiento jurídico.



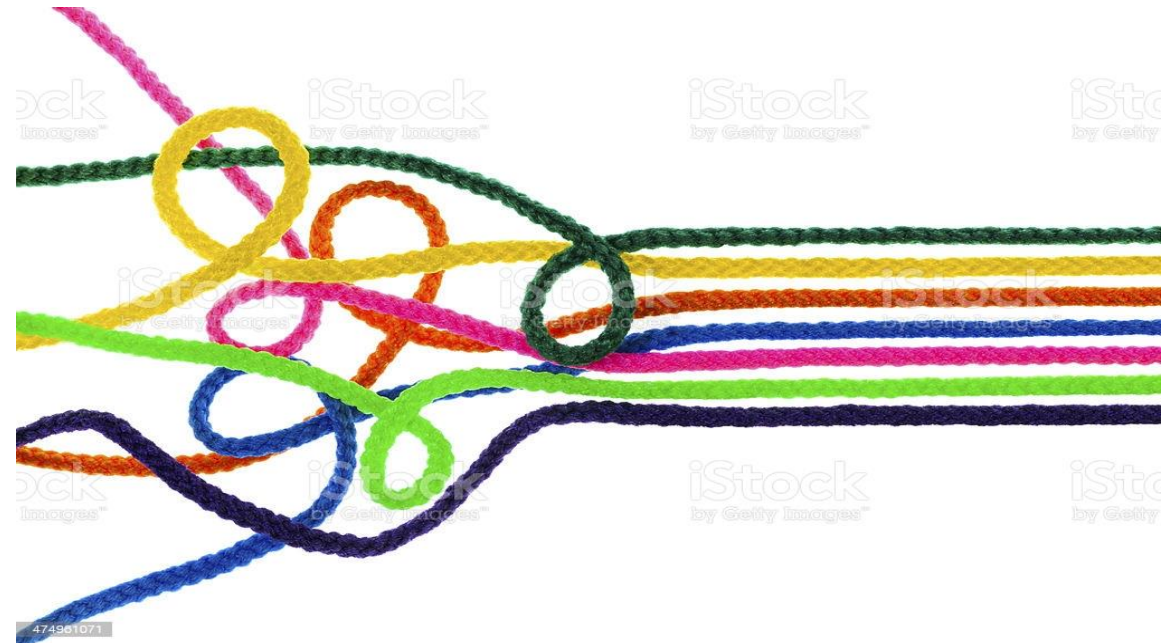
Función normativa e integrativa: Los principios son instrumentos técnicos que permiten cubrir las lagunas del derecho. Esta función está positivizada, tiene carácter legal, en el artículo 11° de la LCT el cual establece que *“cuando una cuestión no pueda resolverse por la aplicación de las normas que rigen el contrato, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social y a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”*.

ART 11 LCT

FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO



Función interpretadora: Establecen reglas de interpretación para el poder judicial, y para quienes son parte del conflicto laboral. Complementan a las normas en el proceso de encuadramiento de un caso determinado.



Función unificante o de armonización de política legislativa y judicial: Le otorga seguridad jurídica al sistema, permite una comprensión armónica de las leyes, y las resignifica frente a los cambios evolutivos sin perder el sentido lógico.

PRINCIPIO PROTECTORIO

Se trata del principio más importante que constituye el rasgo distintivo de esta rama del derecho, cuya finalidad es la protección del derecho humano fundamental que tienen todas las personas al trabajo digno, y se materializa con el amparo preferente para los trabajadores, restringiendo la libertad de contratación partiendo del supuesto de la hiposuficiencia propia de la relación desigual entre el trabajador y su empleador.

Se manifiesta en una serie de técnicas que evitan el abuso por parte de los empleadores de su posición dominante, y encuentran su fuente máxima en la parte enunciativa del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual prescribe que *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, la que asegurarán al trabajador...”*.



3 REGLAS DEL PRINCIPIO PROTECTORIO



La regla *in dubio pro operario*: Se trata de un criterio que formula una orden interpretativa para el caso en que cuando una norma se pueda entender de varias maneras, el juez -o el intérprete-, debe preferir la opción más favorable para el trabajador. Su recepción legal se encuentra en el párrafo 2° del artículo 9° de la LCT el cual establece que *“si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”*.

La regla de la norma más favorable: Este caso se presenta cuando hay más de una norma aplicable a una misma situación jurídica, y el intérprete debe optar por aquella más favorable para el trabajador. El párrafo 1° del artículo 9° de la LCT establece que *“en caso de dudas en la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma, o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”*.

“junto a las reglas generales de lex superior y lex specialis, y como expresión del principio de protección, el derecho del trabajo, por vía legislativa o jurisprudencial, suele imponer la aplicación del criterio de selección de la norma más favorable”



La regla de la condición más beneficiosa: Opera cuando existe una situación previa que es más beneficiosa para el trabajador, y determina que ella debe ser respetada. Esta condición preexistente puede surgir de un contrato individual o de un convenio colectivo de trabajo, la cual puede haber sido pactada en forma expresa o tácita, y la nueva disposición que la reemplace no puede menoscabarla peyorativamente.

ACUMULACION – CONGLOBAMIENTO SIMPLE – CONGLOBAMIENTO POR INSTITUCIONES

“las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones de trabajo menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas”, si lo hicieran pese a la prohibición legal, esos actos resultarán -tal como lo fija el artículo 13° de la LCT- “nulos, y se considerarán sustituidos de pleno derecho” por las normas válidas.

ART 13 LCT

el artículo 8° de la ley 14.250 de negociación colectiva prescribe que *“la aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en su contrato de trabajo”*

ART 8 LEY 14.250

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Se trata de un principio que deriva y complementa al principio protectorio generando una sinergia indisoluble entre ambos. Parte de la afirmación de la hiposuficiencia, y la comprensión de que no solo se deben reconocer a los trabajadores derechos y consagrarlos en las normas protectorias, sino que también debe garantizarse el goce de esos derechos contra cualquier intento de fraude o simulación por parte de los empleadores que pretendan aprovecharse de su diferencial de poder. Las normas laborales no pueden ser solo declarativas, programáticas y/o formales, el Estado mediante fórmulas legales y políticas públicas debe garantizar su cumplimiento.



La doctrina a definido a la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

El artículo 12° de la LCT, positivizó la irrenunciabilidad estableciendo que “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, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicios de derechos provenientes de su extinción”.

Existe una corriente de doctrina que sostiene la irrenunciabilidad absoluta por parte del trabajador, y otra, conocida como de irrenunciabilidad flexible, que opina sobre la procedencia de la renuncia de los derechos establecidos en un contrato individual por encima del umbral legal de derechos.



EXCEPCIONES

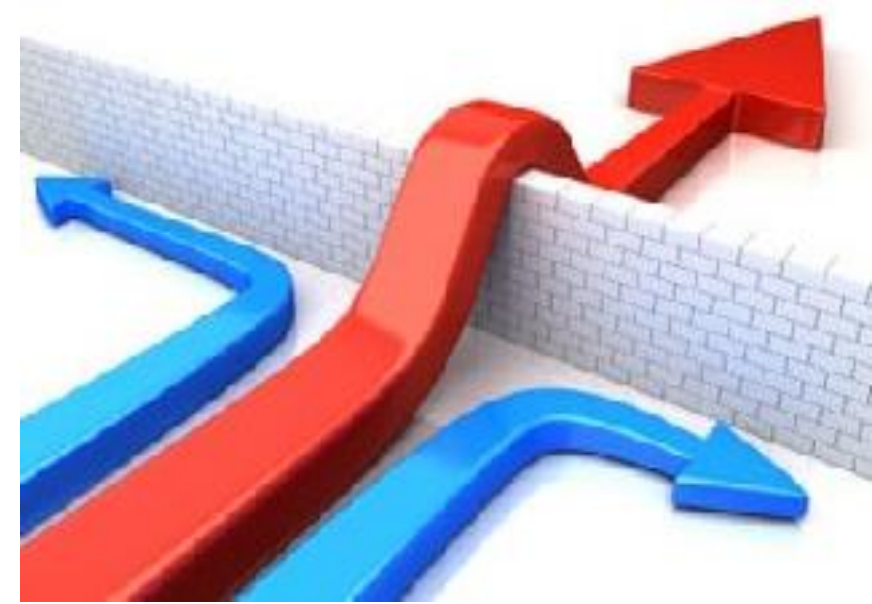
- TRANSACCIÓN
- CONCILIACIÓN
- RENUNCIA AL EMPLEO
 - PRESCRIPCIÓN
 - CADUCIDAD
- DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN Y DEL DERECHO.

la LCT en el 1° párrafo del artículo 240° expone que *“la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante autoridad administrativa del trabajo”*.

Principio de continuidad de la relación laboral

Se establece que en principio todas las relaciones laborales son por tiempo indeterminado, por tanto, en caso de dudas, se deberá tener a la relación bajo la regla de la perdurabilidad de los contratos.

El contrato tiene vocación de permanencia.



Artículo 10. — Conservación del contrato.

En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Art. 90. — Indeterminación del plazo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 94. — Deber de preavisar - Conversión del contrato. — Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

Principio de primacía de la realidad

El derecho del trabajo es general, concreto, continuo, y sus reglas son mayoritariamente de orden público. No esconde cláusulas secretistas, y prescinde salvo casos muy excepcionales de la confidencialidad. Por ello se le otorga, *“prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido”*

Prima la verdad de los hechos sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron las partes al contrato.



Art. 14. — Nulidad por fraude laboral.

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 de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

Principio de Buen Fe

Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta.



Se trata del actuar correcto, honrado, leal, conforme a derecho. Resulta de utilidad especialmente al analizar las causas de extinción y la comunicación entre las partes. Por supuesto también al merituar la prueba ofrecida en un juicio.

Art. 63.LCT —Principio de la buena fe.

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 no discriminación e igualdad de trato

Por un lado, el art. 16, CN consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la "igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones". Se extiende al plano salarial con lo dispuesto en el art. 14 bis, CN, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea.

Este principio, cuyo antecedente se remonta a uno de los principios de la OIT ("salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor"), fue acogido en el plano internacional en la Declaración de Montevideo de 1991.

En distintos artículos la LCT se refiere a este principio que comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. (arts. 17, 70, 72, 73, 81, 172 y 187, LCT), lo cual también se puede hacer extensivo al aspecto físico y a la discapacidad.

IGUALDAD SALARIAL CONVENIO 190 DE OIT ELIMINACION DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Principio de equidad

Tiene fundamento en la búsqueda de la igualdad, y suele definírsele como *“la justicia del caso concreto”*. Se aplica cuando una situación no puede resolverse aplicando las normas, o en situaciones donde la aplicación resulta disvaliosa y distorsiona el sentido de la ley, tiene una función interpretativa e integradora, especialmente para los jueces.



Artículo 11. LCT — Principios de interpretación y aplicación de la ley.

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 justicia social

Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical. Está consagrado en el art. 11 LCT.



Principio de gratuidad

Es el principio que garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos. Se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia, y en la etapa prejudicial en la posibilidad de remitir intimaciones telegráficas y hacer denuncias en sede administrativa sin costo alguno.



Principio de razonabilidad

Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones "disvaliosas" de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales 65, 66 LCT.



MEDIOS TECNICOS JURIDICOS: Son el conjunto de instrumentos o herramientas que están expresamente enumerados en el derecho positivo y que tienen por finalidad equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador. Son necesarios para que los principios del derecho del trabajo resulten aplicables en la práctica y tienen un fin protectorio o tuitivo.



- a) **Instrumentos Jurídicos:** Se expresan en la limitación de la autonomía de la voluntad mediante el orden público laboral, sustitución de las cláusulas nulas por la norma violada, mecanismos de preservación de la vigencia del contrato, irrenunciabilidad de los derechos y nulidad de los acuerdos que los establezcan, nulidad de la figura contractual no laboral, limitación de las facultades jerárquicas del empleador, etc.
- b) **Medios para el fortalecimiento de la acción sindical:** Condena de las prácticas antisindicales, fomento de la negociación de buena fe, consagración de la autonomía colectiva que impulsa el acuerdo de convenios colectivos de trabajo.
- c) **Medios de control administrativo:** Capacidad del Estado de ejercer el poder de policía del trabajo que se manifiesta en las acciones de fiscalización, inspección, control y sanción.
- d) **Cooperación internacional:** Búsqueda de cooperación en la complementación de los sistemas laborales a través de la recepción de las normas internacionales del trabajo de la OIT.