

CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Dr. Marcelo Di Stefano

1. TRABAJO HUMANO.

El derecho del trabajo se refiere, en una primera aproximación, al **trabajo humano**, el cual consta de toda actividad realizada por las personas, con su esfuerzo físico o intelectual, que tiene por objeto transformar la realidad. Como señala Mario Ackerman, *"...en rigor, el trabajo, en cuanto actividad inseparable de la persona que lo ejecuta, obligatoriamente es humano, lo que torna por demás abundante (la incorporación) del adjetivo humano"*¹. Sin embargo esta terminología es utilizada para diferenciarlo de la existencia de otras actividades vulgarmente denominadas en similitud, como el trabajo animal, trabajo de las máquinas, o trabajo del dinero financiero por citar algunas terminologías. Según Rodríguez Mancini *"solo el hombre es capaz de trabajar en sentido propio y solo por analogía se puede decir que las máquinas o los animales lo hacen, ya que son estos, en todo caso, elementos también al servicio del hombre, quien los aprovecha y explota"*².

Un segundo elemento que define al derecho del trabajo, al tipo de trabajo que éste regula, es la **ajenidad**. Se trata del trabajo lícito prestado a otro -una persona física o jurídica- a cambio de una remuneración, donde media una **relación de dependencia**.

Tenemos entonces el tercer componente, debe tratarse de un **trabajo oneroso**, debe mediar el pago de una remuneración, no debe tratarse de una prestación gratuita. Para que exista una relación laboral regulada por el derecho del trabajo debe presentarse el intercambio económico. Las personas trabajan para cubrir las necesidades de subsistencia propias y de sus familias.

Ahora bien, el trabajo no es solo una fuente de recursos para las personas y para las empresas. El trabajo debe pensarse como uno de los principales espacios de inserción que las personas tienen en su comunidad y en la sociedad en general - *faz social del trabajo*-. El desarrollo de una comunidad, de la sociedad en su conjunto, depende del trabajo y el esfuerzo de todos sus integrantes, por eso suele decirse que el trabajo en cierta medida también constituye un *deber social*.

El aporte de las personas a la producción, al desarrollo comunitario, su vinculación con los demás miembros de la sociedad, la práctica de sus saberes profesionales, el relacionamiento social, en gran medida se materializa en el trabajo, que constituye una actividad creadora con valor social, lo que suele denominarse como *faz dignificante del trabajo*.

El trabajo en condiciones dignas, seguras, bien remunerado, realizado con pleno ejercicio de la libertad sindical, constituye un derecho humano universal, consagrado en los principales tratados internacionales como veremos más adelante, y es un deber de los Estados nacionales y de la comunidad internacional garantizar su goce al conjunto de los trabajadores.

En síntesis, los **elementos del derecho del trabajo**, son:

- a) Trabajo humano libre y personal.
- b) Realizado en relación de dependencia por cuenta ajena.

¹ ACKERMAN, Mario (Director), *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T°1, pág. 10.

² RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4ª Edición, Astrea, Buenos Aires, 2000, pág. 2.

- c) Mediante el pago de una remuneración como contraprestación.

2. PRESTACIONES NO REGULADAS POR EL DERECHO DEL TRABAJO.

A partir de circunscribir el objeto de regulación del derecho del trabajo a aquel que se realiza por cuenta ajena, en forma remunerada, y bajo la dependencia de otro, tendremos por fuera de su alcance a determinados tipos de trabajo humano que no reúnen todos, o algunos de estos caracteres.

2.1. TRABAJO BENÉVOLO O GRATUITO.

Es aquel trabajo que no persigue el pago de una remuneración, se presta en forma colaborativa, desinteresada, la mayoría de las veces como parte de una acción de solidaridad comunitaria, benéfica o religiosa en favor de una causa social (ONG, cooperadoras, grupos parroquiales, etc.).

2.2. TRABAJO AMATEUR.

Su objetivo no es la prestación laboral, se presenta fundamentalmente en la etapa formativa de los deportes profesionales, en todos los trayectos de los deportes no remunerados conocidos como amateurismo, y en algunas actividades gregarias culturales como los coros, orquetas y grupos de teatro formativo.

2.3. TRABAJO RELIGIOSO.

Quienes ejercen roles dentro de los cultos religiosos no pueden ser considerados trabajadores cualquiera sea su jerarquía. Por supuesto los distintos cultos cuentan con trabajadores en relación de dependencia que perciben remuneración y realizan tareas administrativas, de aseo, seguridad, etc., nos referimos como excluidos del derecho del trabajo a quienes ejercen tareas estrictamente relacionadas a las prácticas del culto (sacerdotes, monjas, seminaristas, rabinos, etc.).

2.4. TRABAJO FAMILIAR.

Debemos distinguir entre el trabajo familiar colaborativo, que se produce en el marco de un núcleo primario que desarrolla una actividad productiva pequeña, y el trabajo en relación de dependencia en el cual un miembro de la familia contrata a otro y ejerce sobre él todos los poderes propios del carácter de empleador. En el primer caso estaríamos fuera del ámbito del derecho del trabajo, y por supuesto en el segundo se trata de una relación laboral plena.

2.5. TRABAJO AUTÓNOMO.

Estamos frente a un caso particular. El trabajo autónomo es remunerado, puede o no contener la nota de la ajenidad, pero su distinción se presenta en la **ausencia de relación de dependencia**.

Las personas que desarrollan tareas en forma autónoma trabajan por su cuenta y riesgo, de manera independiente, no son parte de una organización que ejerce sobre ellas la dirección, organización y control de sus tareas. Como explica Miguel Ángel Mazza *“en el trabajo autónoma, hay libertad pero también riesgo. En el trabajo dependiente hay seguridad pero se renuncian libertades”*³.

El derecho del trabajo no regula este tipo de prestaciones, no están contempladas dentro de la Ley de Contrato de Trabajo. No obstante, una parte de la doctrina en franco crecimiento durante los últimos años a la cual suscribimos, entiende que si bien se trata de una actividad con caracteres particulares,

³ MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 3.

debieran contemplarse mecanismos de protección legal tuitivos, propios del derecho del trabajo, y asimilarse a través de una norma especial todos los institutos posible para garantizar a este colectivo de trabajadores los beneficios de las licencias y vacaciones pagas, mínimos salariales, y respeto de jornadas laborales, entre otros derechos.

3. EL TRABAJO SEGÚN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

La definición legal del artículo 4° de la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**, en su texto reformado por la Ley 27.802, mantiene en su primer párrafo que “constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. Como se advierte, la **ajenidad** (prestar servicios insertándose en una estructura ajena) y el carácter oneroso se presentan como primera condición.

El cambio medular y el quiebre ideológico de la nueva normativa con relación a las redacciones anteriores del artículo 4°, se materializa en la segunda parte del texto cuando estipula que “el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano en sí, en el marco de una relación de intercambio y un fin económico disciplinado por esta ley”. En su versión histórica, la LCT imponía un cerco dogmático al advertir que *solo después* de valorar al sujeto mediaba el fin económico, resguardando de forma irrestricta el aspecto ontológico y la faz dignificante. Al suprimir esa barrera y subsumir la capacidad creadora “en el marco” de la transacción, la reforma consagra un claro retroceso mercantilista que desnaturaliza el espíritu de la ley.

El otro elemento implícito en la definición es la libertad: las personas deben elegir libremente realizar su trabajo. Ahora bien, en la actualidad debemos relativizar fuertemente este concepto, condicionado tanto por la nueva jerarquización del lucro en la norma como por la crónica falta de empleo que genera un exceso en la oferta y una retracción en la demanda. Ackerman, siempre profundo en sus conceptos, señala al respecto que *“si bien es cierto que ya la humanidad parece haber superado aquellas formas extremas de trabajo en las que era negada la propia condición humana de los trabajadores, no parece que pueda predicarse la existencia del mismo grado de libertad en quien puede escoger entre trabajar y no hacerlo y, siguiendo la primera opción, elegir si lo hace por cuenta propia o en régimen de ajenidad y aun en este supuesto decidir cuándo y para quien lo hace, y en aquel que, por el contrario, no tiene ninguna de esas posibilidades”*⁴.

3.1. OTROS CONTRATOS NO REGIDOS POR LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (ESTATALES, RURALES, PERSONAL DOMÉSTICO).

El derecho de trabajo individual no se agota en la Ley de Contrato de Trabajo, y se ocupa de todas las relaciones laborales, sean en el ámbito público como en el privado, y por supuesto, la protección del derecho colectivo del trabajo les corresponde a los sujetos colectivos que representan intereses en el sector privado y en el sector estatal.

La Ley de Contrato de Trabajo circunscribe su ámbito de actuación. En la versión histórica del artículo 2° consignaba que: *“Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y*

⁴ ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág.16.

no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”.

El texto histórico del artículo 2 de la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT)** limitaba sus exclusiones a tres universos muy específicos:

- *Dependientes de la Administración Pública.*
- *Personal de casas particulares.*
- *Trabajadores agrarios.*

En los tres casos, la norma resguardaba la aplicación supletoria o compatible de la LCT para garantizar un piso mínimo de derechos.

Con la sanción de la **Ley de Modernización Laboral 27.802**, se reestructuró radicalmente el alcance de la ley. Se mantuvieron las exclusiones originales (actualizando normativas e incorporando a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y se sumaron cinco nuevos incisos que excluyen de manera absoluta a:

- *Las contrataciones civiles y comerciales (obra, servicios, agencia, transporte, flete, etc.).*
- *Los trabajadores independientes y sus colaboradores.*
- *Los prestadores independientes de plataformas tecnológicas.*
- *El personal embarcado.*
- *Las personas privadas de libertad en contexto de encierro.*

La modificación del artículo 2 consolida un gravísimo proceso de deslaborización. La LCT, concebida históricamente con una clara vocación de universalidad para proteger a quien presta su fuerza de trabajo, es reducida a un estatuto de aplicación cada vez más restrictiva.

Al excluir expresamente las contrataciones reguladas por el Código Civil y Comercial y a los prestadores de plataformas tecnológicas, la nueva ley habilita un fraude laboral institucionalizado. Se busca neutralizar el **principio de primacía de la realidad**, otorgando herramientas legales para que las empresas encubran verdaderas relaciones de subordinación bajo el ropaje de contratos comerciales. Este giro legislativo vulnera el mandato protectorio del artículo 14 bis de la **Constitución Nacional (CN)** y el principio de progresividad, al privar de tutela efectiva a enormes porciones de la clase trabajadora actual.

Dentro de estas nuevas exclusiones, el inciso que margina a los trabajadores independientes y sus colaboradores (conforme a la Ley 27.742) representa una de las herramientas de flexibilización más profundas del nuevo esquema normativo. Por su gravedad doctrinaria y su impacto directo en la destrucción de la presunción de laboralidad, el análisis exhaustivo de esta figura será abordado más adelante en este texto

La protección legal establecida en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional alcanza al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sin embargo, como nos enseña Miguel Mazza *“no todos los modos de trabajo dependientes o trabajo por cuenta ajena deben ser regulados de la misma forma”*⁵.

En materia de empleo público, el régimen general se encuentra en la Ley Marco Reguladora del Empleo Público Nacional N° 25.164, y regímenes similares que alcanzan a organismos descentralizados, el personal de las Universidades Nacionales, empleados provinciales y Municipales. Por su parte, la

⁵ MAZZA, Miguel Ángel (Director), Op. Cit. Pág.6.

negociación colectiva también tiene particularidades en el sector público, atento al carácter especial del “estado empleador”, y se materializa en una norma especial que incorpora, como veremos más adelante, la noción de negociación articulada por niveles -Ley N°24.185-. Los avances en materia de negociación colectiva han generado en los últimos años una verdadera **laboralización del empleo público**, dejando atrás esquemas de carácter autoritario en los cuales se aplicaban a las relaciones laborales que se desarrollaban en la administración pública normas que priorizaban el interés estatal por sobre los derechos de los trabajadores.

El trabajo en el servicio doméstico es regulado por la Ley Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y el trabajo rural por la ley 26.727 Régimen de Trabajo Agrario.

Todas estas normas especiales tienen contenidos similares a los de la LCT, con particularidades que se justifican debido a las especificidades de cada actividad, o de la naturaleza de los sujetos colectivos que son parte de estas.

4. LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA.

Es clave comprender que el derecho del trabajo regula a las personas que trabajan en relación de dependencia. Siempre entonces el trabajador dependiente es una persona física, que pone a disposición su trabajo para ser aprovechado por una organización ajena que puede ser una persona física, un conjunto de personas físicas, una persona jurídica, un conjunto de personas jurídicas, o incluso un conjunto de personas físicas y jurídicas. El empleador debe garantizar al trabajador el goce pleno de todos sus derechos laborales.

El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo -física y/o intelectual-, y se subordina -**relación de subordinación**- a las facultades de dirección y organización del trabajo que determina el empleador. No puede entenderse esta subordinación como una acción servil. Siempre, absolutamente siempre, el ejercicio de las facultades de los empleadores debe respetar los derechos y la dignidad de los trabajadores.

La relación de dependencia es relativamente fácil de establecer en el entorno de las relaciones laborales típicas de la etapa industrial con un trabajador que desarrolla tareas a tiempo completo, en el establecimiento fabril, con un contrato por tiempo determinado o indeterminado. Ahora bien, en la medida que la tipicidad industrial cede, cuanto más se aleja de los casos prototípicos, más difícil es determinar la relación de dependencia. Ramírez Bosco sostiene que “...el problema se plantea en los casos *fronterizos, confusos o borrosos, o con los disimulados, y es para resolver estos, y no los otros que tiene que servir la relación de dependencia, si es que va a ser una idea útil y operativa*”⁶.

Queda subordinado el trabajador al poder legal del empleador que le permite organizar la actividad productiva de su empresa, dirigir la actividad concreta -la prestación laboral- de sus dependientes, y eventualmente sancionar los incumplimientos en la ejecución de sus tareas.

La relación de dependencia supone una “**triple subordinación**” que es al mismo tiempo técnica, económica y jurídica.

La **subordinación técnica** supone que el trabajador debe aceptar y cumplir con los pareceres y objetivos que define el empleador. No comparten las decisiones sobre la organización del trabajo y la forma de ejecutarlo, eso es una atribución y facultad del empleador. Por supuesto, en el caso de trabajos de alta

⁶ RAMÍREZ BOSCO, Luis, *El derecho del Trabajo*, en ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág. 55.

calificación, o cuando existen incumbencias profesionales que deben ser respetadas esta subordinación admite particularidades.

La **subordinación económica** que deviene de que el riesgo no es compartido. El trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición y recibe a cambio una remuneración pactada previamente con el empleador, o fijada en el convenio colectivo de trabajo aplicable, más allá de los resultados económicos -pérdidas o ganancias- que se obtengan como resultado final de su prestación.

La **subordinación jurídica** implica la facultad del empleador de dirigir la tarea del trabajador para llevar adelante los objetivos de la empresa. Para ello el empleador contará con las facultades de organización, control, y el poder disciplinario para realizar las correcciones o aplicar sanciones si correspondieran.

4.1 El trabajador independiente con colaboradores: una nueva figura en el ámbito de la legislación laboral

La Ley 27.742 introdujo una modificación significativa en el sistema de relaciones laborales argentino al incorporar, dentro de su régimen de modernización laboral, la figura del **trabajador independiente con colaboradores**. La reforma debe analizarse especialmente en relación con el nuevo alcance del artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que delimita el ámbito de aplicación de la legislación laboral y excluye de este régimen a las relaciones comprendidas en el artículo 97 de la Ley 27.742.

El artículo 97 establece que un trabajador independiente puede contar con hasta **tres trabajadores independientes colaboradores** para llevar adelante un emprendimiento productivo, bajo un régimen que parte de la inexistencia de una relación de dependencia entre sus integrantes. La norma procura configurar una modalidad de organización de actividades económicas basada formalmente en la autonomía de quienes participan, diferenciándola de la relación laboral dependiente tradicional.

La incorporación de esta figura supone, por lo tanto, una modificación relevante de la frontera entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado. Mientras que históricamente la LCT se estructuró alrededor de la existencia de una relación de dependencia —y de la consecuente aplicación de un conjunto de derechos y garantías laborales—, el nuevo régimen habilita una forma de organización productiva que queda fuera de ese sistema de protección, siempre que se cumplan las condiciones previstas legalmente.

La figura fue reglamentada por el **Decreto 847/2024**, cuyo artículo 24 precisa sus principales características. La reglamentación establece que el trabajador independiente puede contar con hasta tres colaboradores simultáneamente y exige que todos se encuentren inscriptos en los regímenes tributarios y de seguridad social correspondientes. Asimismo, deben efectuar una declaración jurada respecto del carácter independiente de la relación. El régimen permite, además, que los colaboradores desarrollen simultáneamente otras actividades, incluso mediante contratos de trabajo, de colaboración o de prestación de servicios con otros sujetos, y reconoce a cualquiera de las partes la posibilidad de rescindir el vínculo en cualquier momento.

La implementación administrativa de la figura se produjo mediante la **Resolución General 5599/2024 de ARCA**, que creó el *Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores* (PADIC). La registración debe realizarse antes del inicio de las tareas, identificando el emprendimiento y a sus colaboradores. Estos últimos deben posteriormente aceptar o rechazar su incorporación al emprendimiento mediante el propio sistema. La norma también establece que tanto el trabajador independiente como sus

colaboradores deben contar con CUIT activa y encontrarse inscriptos como trabajadores autónomos o adheridos al régimen simplificado, según corresponda.

Desde una perspectiva crítica, sin embargo, la principal cuestión no reside en la posibilidad de que existan verdaderos trabajadores autónomos que colaboren en un emprendimiento común. Esa modalidad puede responder a situaciones económicas y productivas reales y diferenciadas del trabajo asalariado. El problema aparece cuando una relación que materialmente presenta las características propias del trabajo dependiente es formalmente presentada como una relación de autonomía con el objetivo de excluirla de la protección de la LCT.

Esta preocupación no es meramente doctrinaria. **La propia reglamentación reconoce expresamente ese riesgo.** El artículo 24 del Decreto 847/2024 establece que el régimen del artículo 97 no resulta aplicable cuando se presume que una relación de trabajo dependiente fue sustituida por una relación con un encuadre jurídico diferente con el objetivo de aprovechar los beneficios del régimen de trabajadores independientes con colaboradores.

Esta disposición constituye una suerte de **cláusula antifraude**, pero al mismo tiempo plantea uno de los principales desafíos de la reforma: determinar cuándo existe verdadera autonomía y cuándo se está frente a una relación laboral dependiente encubierta. La inscripción como independiente, la existencia de una declaración jurada o la registración en el PADIC no deberían, por sí mismas, resultar suficientes para definir la naturaleza jurídica de la relación. El análisis debe atender a la realidad concreta de la prestación, a las condiciones en que se desarrolla el trabajo y a la existencia —o no— de subordinación jurídica, técnica y económica.

En este sentido, la incorporación del trabajador independiente con colaboradores introduce una **zona de frontera** particularmente relevante para el Derecho del Trabajo. El límite cuantitativo de tres colaboradores, la registración administrativa y las declaraciones de independencia constituyen mecanismos formales de encuadramiento, pero no eliminan el riesgo de que una relación laboral genuina sea desplazada hacia una figura jurídicamente más débil en términos de protección.

El desafío consiste, entonces, en evitar dos posiciones extremas: por un lado, negar la existencia de formas legítimas de trabajo autónomo y de organización productiva colaborativa; por otro, aceptar que la autonomía declarada pueda utilizarse para desnaturalizar relaciones que, en los hechos, reúnen las características de un contrato de trabajo.

La cuestión central debe ser, por ello, **la primacía de la realidad**: no resulta suficiente determinar cómo las partes denominan jurídicamente su vínculo, sino que es necesario analizar cómo se desarrolla efectivamente la prestación. La nueva figura puede constituir una herramienta válida para emprendimientos genuinamente independientes, pero también puede convertirse en un mecanismo de deslaborización si se utiliza para sustituir trabajadores dependientes por prestadores formalmente autónomos.

En definitiva, la reforma no elimina la necesidad de distinguir entre autonomía y dependencia; por el contrario, **la vuelve más compleja y exige mayores capacidades de fiscalización, prueba e interpretación judicial.** El verdadero alcance del nuevo régimen dependerá, en buena medida, de que la figura del

trabajador independiente con colaboradores sea utilizada para organizar actividades efectivamente autónomas y no como una vía alternativa para excluir relaciones laborales del ámbito protector de la LCT.

La tensión que introduce la reforma puede sintetizarse en una pregunta esencial para el Derecho del Trabajo contemporáneo: **¿estamos ante una nueva forma legítima de autonomía productiva o ante una nueva vía de deslaborización del trabajo?** La respuesta no puede surgir exclusivamente de la forma jurídica adoptada, sino del análisis de la realidad efectiva de cada relación.

5. DERECHO DEL TRABAJO.

5.1. CONCEPTO.

Seguimos a Grisolia cuando presenta primero la definición genérica del⁷, para luego establecer que el derecho del trabajo es una rama específica que va a tener por objeto regular algunos de los aspectos de las actividades de las personas relativas al trabajo libre, dependiente, remunerado, en relación de dependencia y por cuenta ajena. Entonces, por derivación lógica, podemos definir que ***el derecho del trabajo estará comprendido por el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan el trabajo dependiente asalariado, así como el sistema de relaciones laborales.***

Como veremos más adelante, la regulación del trabajo se integra por las normas heterónomas de origen estatal, -Constitución, leyes, decretos, reglamentos-; las normas autónomas producto del diálogo social - convenios colectivos de trabajo-; y las normas específicas que son producto de las necesidades de la producción misma -reglamentos internos, usos y costumbres-. Pero al mismo tiempo, esas normas están condicionadas por los efectos de los principios del derecho del trabajo, con su rol interpretativo, integrador, y profundamente tuitivo del sector más vulnerable de las relaciones laborales que sin lugar a dudas son los trabajadores.

El rasgo distintivo del derecho del trabajo está en su esencia misma, su finalidad, que es la protección de los trabajadores, y para hacer efectiva su misión dispone de normas de carácter imperativo, que limitan la autonomía de la voluntad. El derecho del trabajo, en tanto política pública enraizada en la ideología comunitaria del desarrollo con justicia social, opera una restricción de la autonomía de la voluntad frente a la evidencia de que las partes se encuentran en una clara desigualdad debido a la ***hiposuficiencia*** que deviene del sistema capitalista y su modelo de organización social, económica y productiva.

A una desigualdad negativa preexistente, corresponde corregirla con otra desigualdad positiva de origen legal, basada en la equidad y la justicia social, en la cual el Estado otorga mayor protección a quién más lo necesita.

5.2. DIVISIONES Y CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La doctrina plantea una agrupación de los contenidos del derecho del trabajo en cuatro bloques. No se trata de una división estricta, ya que existe una verdadera interacción permanente. Repasemos los objetivos y contenidos principales de cada una de ellas:

a) ***Derecho individual del trabajo:*** regula las relaciones entre los sujetos del trabajo individualmente -un trabajador con su empleador-.

La norma fundamental que rige en la materia es la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 que establece las condiciones mínimas de las prestaciones laborales privadas en todo el país, y

⁷ GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12ª Edición, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, pág.8.

contiene reglamentaciones derivadas del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Otras normas importantes en materia individual son la ley N°11.544 de jornada, y la Ley Nacional de Empleo N°24.013.

b) **Derecho colectivo del trabajo:** regula las relaciones entre los sujetos colectivos que interactúan en el mundo del trabajo, tanto a nivel sectorial como nacional. Estos sujetos colectivos son las organizaciones sindicales y las entidades representativas de los empleadores. También interviene el Estado en su rol propio como organismo de aplicación y control de las normas -por ejemplo a través del Ministerio de Trabajo-, o como empleador en el caso de las relaciones de empleo público.

Entre sus normas más relevantes, destacamos la ley de Asociaciones Sindicales N°23.551, de Negociación Colectiva N°14.250, y de Conciliación Obligatoria N°14.786.

c) **Derecho internacional del trabajo:** se trata de un bloque normativo de gran importancia en Argentina luego de la reforma constitucional de 1994 que les otorgó carácter suprallegal a los tratados internacionales. Especialmente resultan relevantes los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo que genera la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y los contenidos laborales de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que poseen *jerarquía constitucional* tal como lo establece el artículo 75° inciso 22 de la carta magna.

d) **Derecho administrativo y procesal del trabajo:** su materia son los procedimientos administrativos, principalmente los que se realizan en el marco del Ministerio de Trabajo en su rol de organismo de aplicación y control de las normas laborales, tanto en el plano individual como colectivo, y las que derivan de su poder de policía y fiscalización.

5.3. CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los caracteres definen los perfiles que le otorgan personalidad propia al derecho del trabajo, y ellos son los siguientes:

a) **Derecho dinámico:** se trata de una rama del derecho que acompaña el desarrollo de la producción y debe regular relaciones en un ámbito que cambia permanentemente, por lo que se encuentra siempre en plena evolución.

b) **Derecho profesional:** regula la actividad de las personas en forma restringida con relación a su prestación laboral, se circunscribe al hecho del trabajo y las relaciones que de él derivan.

c) **Derecho de Integración social:** tiene fundamento ideológico en la justicia social como sustrato fundamental del desarrollo de la sociedad en su conjunto. Es por ello por lo que sus normas se remiten al interés general por sobre el individual.

d) **Derecho tuitivo:** se fundamenta en la protección del lado más débil de la relación laboral, asume la desigualdad y procura la equiparación.

e) **Derecho especial:** lo integran un conjunto de normas específicas, diseñadas por el legislador para proteger a los trabajadores. El derecho civil como norma de fondo, solo será aplicable con carácter supletorio o complementario cuando no exista una regla específica propia del sistema normativo laboral, y de su aplicación, no surja una incompatibilidad con los Principios General del Derecho del Trabajo.

f) **Derecho autónomo:** se trata de un derecho con autonomía científica, didáctica, procesal y legislativa. Interactúa con otras ramas del derecho pero tiene fisonomía propia derivada de su carácter protectorio, sus principios que importan la irrenunciabilidad de derechos y la aplicación de las normas más favorables para los trabajadores, las fuentes especiales como la negociación

colectiva, el hecho social de la huelga como factor de conquista de derechos, entre otras muchas particularidades que definen la especialidad de esta rama del derecho.

6. ORDEN PÚBLICO LABORAL.

Se trata de una característica que define al derecho del trabajo, lo atraviesa en toda su dimensión, y resulta clave para entender los aspectos conceptuales de la disciplina, y especialmente, la dinámica aplicativa de la protección laboral.

El orden público laboral lo constituye la prevalencia de las normas protectorias imperativas, que no pueden ser disponibles peyorativamente *-in pejus-* por las partes del contrato de trabajo, operando un límite a la autonomía de la voluntad, con el objeto de proteger a los derechos de los trabajadores.

El Estado, a través del orden público laboral, fija un mecanismo, como señalan Hierrezuelo y Nuñez *“para establecer y mantener el equilibrio del contrato frente a la manifiesta disparidad negocial que existe entre ambas partes del sinálgama laboral, el derecho del trabajo ha contado y cuenta con dos herramientas jurídicas, cuyo rasgo tipificante es restringir la autonomía de la voluntad, imponiendo imperativos mínimos que deben ser respetados por las mismas”*⁸.

Podemos hablar de un doble límite:

- a) El *límite negativo* que fija la imposibilidad de imponer cambios peyorativos que disminuyan los derechos laborales fijados por el Estado, y la imposibilidad de renunciar a los mismo por parte de los trabajadores *-irrenunciabilidad-*.
- b) El *límite positivo*, que invita al diálogo social, para ampliar los derechos de los trabajadores mediante la negociación colectiva y el contrato individual.

Tenemos entonces, la combinación de los efectos de la intervención estatal para garantizar un piso de derechos a través de las normas heterónomas; y su complemento con los convenios colectivos de trabajo que a través de normas autónomas producto del ejercicio de la negociación colectiva, generan condiciones aún más favorables, específicas, y establecen un piso superior de derechos para los trabajadores.

Las fuentes normativas del orden público laboral las encontramos en el artículo 7° de la LCT el cual establece que *“las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”*. La sanción es la nulidad de los actos, lo que consolida el criterio de no disponibilidad de las normas de orden público en el contrato individual.

Por su parte, el artículo 7° de la ley 14.250 prescribe: *“Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectare disposiciones dictadas en protección del interés general”*. Esta norma resulta concordante con la prevista en el artículo 8° de la LCT en cuanto dispone que *“las convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación...”*

⁸ Hierrezuelo, Ricardo y NUÑEZ, Pedro, *Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo*, Hamurabi, Buenos Aires, 2003, pág. 81.

6.1. ORDEN PUBLICO GENERAL, ORDEN PUBLICO ECONOMICO Y ORDEN PUBLICO LABORAL.

Se trata de tres conceptos que remiten al *interés general* por sobre el particular, implican la restricción de la autonomía de la voluntad en distintas medidas en favor de la acción estatal en procura del bien público como valor superior, pero que tienen características diferentes.

Tosca, siguiendo a Vázquez Vialard, explica que *“el orden público general o absoluto se refiere, a los fundamentos estructurales de la sociedad, a los valores o axiomas -que no necesariamente permanecen inmutables en el tiempo- sobre los que se organiza la vida social, política y económica”*⁹. Democracia, derechos humanos, estructuras de gobierno, federalismo, y muchos otros sistemas de valores conforman ese orden público general.

El *orden público económico* refiere a la preservación del equilibrio y de la política definida por el Estado que debe ser custodiado por el conjunto de la sociedad. Tiene especial trascendencia en materia de negociación colectiva en donde el Estado puede limitar su accionar, teniendo en miras el interés general, atento a las implicancias de que lo previsto en las mismas -sobre todo en materia salarial- pueda impactar sobre la economía.

7. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Resulta difícil ubicar al derecho del trabajo de un lado o del otro de clasificador típico con relación a su naturaleza jurídica, y esto es así porque si bien no hay duda en situarlo dentro del campo del derecho privado, está integrado por numerosas normas de orden público que limitan la autonomía de la voluntad. En el derecho del trabajo se articulan normas de derecho privado y de derecho público.

Grisolía sopesando las distintas teorías doctrinarias, no cierra el debate, y sostiene que *“se lo considera como derecho público, derecho privado, e incluso como un derecho mixto”*, para concluir que *“en materia de derecho individual prevalece el orden público, por lo cual cabe afirmar que se trata de un derecho privado limitado por el orden público laboral”*¹⁰.

8. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA POLÍTICA SOCIAL.

El derecho del trabajo, así como el derecho a la seguridad social, integran el conjunto de políticas sociales necesarias para alcanzar la justicia social, achicar la brecha de desigualdad, amortiguar los efectos de las crisis económicas, intervenir en la redistribución de la riqueza, atenuar los efectos negativos del capitalismo, y garantizar pisos de ingresos y protección social al conjunto de la comunidad.

La igualdad de oportunidades y posibilidades en el acceso y desarrollo de las relaciones laborales, política de empleo, y la promoción de la empleabilidad en colectivos vulnerables se relacionan con la educación, la salud, las políticas fiscales, y todas ellas, requieren de un sustento final en el derecho del trabajo y de la seguridad social.

El trabajo está en el centro de las políticas de desarrollo de una comunidad, y si el objetivo se fija en eliminar las desigualdades y generar condiciones de crecimiento colectivo e individual para todos y todas, el derecho del trabajo constituye una herramienta poderosa, aunque no autosuficiente, para impulsar cambios y garantizar derechos.

⁹ TOSCA, Diego, *El derecho del Trabajo*, en ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág. 458.

¹⁰ GRISOLIA, Julio Armando, Op. Cit. Pág.16.

La falta de trabajo hoy en día significa muchas veces la ruptura del individuo con la sociedad en la cual está inserto, queda desconfigurado de su rol social y sufre las consecuencias inmediatas de la falta de ingreso que se agudizan si no existe una verdadera malla de contención social. La verdadera inclusión social, se logra con el trabajo digno.

GUIA DE PREGUNTAS:

1. ¿Por qué hablamos de trabajo humano y no nos referimos al trabajo en general?
2. ¿Cuáles son los elementos que definen el ámbito de actuación del derecho del trabajo?
3. ¿A qué llamamos faz social, faz productiva y faz dignificante del trabajo?
4. ¿Cuáles son las prestaciones no reguladas por el derecho del trabajo? Explique los motivos.
5. Explique la definición de contrato de trabajo del artículo 4° de la LCT.
6. ¿Cuáles son los contratos de trabajo no regidos por la LCT? ¿Por qué no los regula?
7. ¿Qué es la relación de dependencia en el trabajo? Explique las distintas formas de subordinación.
8. Explique el concepto del derecho del trabajo.
9. ¿Cuáles son las divisiones del derecho del trabajo? Explique los rasgos principales de cada una de las divisiones.
10. ¿Cuáles son los caracteres del derecho del trabajo? Explique sus fundamentos.
11. ¿Qué es el orden público laboral? Explique sus principales características.
12. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del derecho del trabajo?
13. ¿Por qué decimos que el derecho del trabajo integra la política social?