



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 4 Número 7, 20 de Agosto de 2026.

Propietario: Marcelo Di Stefano

Director responsable: Marcelo Di Stefano

Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ.

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

1.FUNCIONES	5
2.PRINCIPIO PROTECTORIO	6
3.PRINCIPIO IRRENUNCIABILIDAD	8
3.1.EXCEPCIONES A LA IRRENUNCIABILIDAD	10
4.PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL	11
5.PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD	11
6. PRINCIPIO DE BUENA FE	12
7. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION	12
8.PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD	13
9.PRINCIPIO DE EQUIDAD	13
10.PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL.	13
11.PRINCIPIO DE GRATUIDAD	14
GUIA DE PREGUNTAS:	16

Para explicar que son, y que función cumplen los principios generales del derecho, y particularmente los principios del derecho del trabajo, debemos al menos, presentar una breve introducción destinada a los estudiantes de ciencias económicas sobre una de las discusiones filosóficas más profunda que impregna todos los debates de fondo sobre el concepto de derecho.

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

Una de las tesis es la que plantea la gran conexión que hay entre derecho y moral. La tesis que establece dicha conexión es la *naturalista*. Por otro lado, la segunda tesis se desprende completamente de la moral, es la corriente *positivista*. Sirve aclarar desde el principio, que estas dos posiciones que se presentan como antagónicas, en blanco y negro desde sus posiciones extremas, admiten variables intermedias que van constituyendo grises, y hasta respuestas pragmáticas eclécticas que toman puntos equidistantes de cada una de las posturas.

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.

Los principios del derecho, entonces, para quienes adoptan la posición iusnaturalista como Podetti, 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*”¹. 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*.

¹PODETTI, Humberto, *Los principios del derecho del trabajo*, DT 1996-A, pág. 1125

Decíamos que entre un extremo y el otro hay muchas posiciones intermedias, nosotros entonces nos ubicamos para explicar el concepto de principios, especialmente el de los principios del derecho del trabajo, en una concepción prescindente de la lógica inmutable y permanente de las ideas tanto individuales como colectivas, pero destacando la importancia de la estabilidad de las políticas públicas básicas que conforman los acuerdos fundamentales sobre los que se construyen las sociedades. Por ello ***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.***

Rodríguez Mancini amplía el concepto, expresando que los principios son “*enunciados básicos que comprenden, contemplan, una serie indefinida de situaciones, resultando más generales que las normas, ya que precisamente, sirven para inspirarlas, entenderlas y reemplazarlas*”².

Los principios le otorgan al sistema de normas laborales una lógica determinada en su creación, interpretación y aplicación, lo que permite una sistematización y estabilidad en el tiempo del sistema de relaciones laborales.

No debe confundirse a la estabilidad con estancamiento, o asociarlo con la idea iusnaturalista de la inmutabilidad. Los principios, en tanto producto del acuerdo social se adaptan a los cambios, e interactúan con las nuevas realidades en forma dialéctica, para producir nuevos resultados normativos, que respetando la lógica del sistema receptan las necesidades de cambio en la legislación.

Cecilia Berti nos presenta una clasificación distinguiendo entre los principios generales del derecho que son aplicables al derecho del trabajo -buena fe, igualdad de trato, justicia social, equidad y primacía de la realidad-; y aquellos que son exclusivos del derecho del trabajo³.

1. FUNCIONES

Para comprender el rol concreto de los principios del derecho del trabajo, y como operan sobre el sistema normativo, la doctrina coincide en destacar cuatro funciones:

- a) **Función orientadora e informadora:** Los principios establecen los límites a todos los operadores del sistema jurídico -abogados, jueces, legisladores- y a los

²RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4ª Edición, Astrea, Buenos Aires, 2000, pág. 49.

³BERTI, Cecilia, *Los principios del derecho del trabajo*, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 31.

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.

- b) **Función normativa e integrativa:** Los principios constituyen instrumentos técnicos que permiten integrar las lagunas del derecho. Esta función se encuentra positivizada en el artículo 11 de la LCT. En su redacción histórica, la norma establecía que, cuando una cuestión no pudiera resolverse mediante las normas que rigen el contrato o las leyes análogas, debía decidirse conforme a *“los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”*.

La Ley 27.802 modificó este artículo y eliminó expresamente la referencia a los **principios de la justicia social**, disponiendo actualmente que la cuestión se resolverá conforme a *“los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”*. Esta supresión implica un debilitamiento de la función protectora e integrativa de la norma, al excluir uno de los criterios expresos que orientaban la interpretación del derecho laboral hacia la corrección de las desigualdades propias de la relación de trabajo.

- c) **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.
- d) **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.

Como hemos visto, los principios actúan en todas las etapas del sistema jurídico. En el diseño y aprobación de normas, en la aplicación, y en la interpretación.

2. 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.

Ackerman aporta que *“la doctrina en general, ha tendido a encontrar el fundamento del principio protectorio en la desigualdad de las partes vinculadas por un contrato de trabajo, y a partir de la lógica de corregir tal desigualdad con la creación de otras desigualdades”*.

Por su parte, Ramírez Bosco en el mismo trabajo, sostiene que *“el principio protectorio es la contracara de la desigualdad o la inferioridad del trabajador”*⁴.

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...”*.

El principio protectorio, para su aplicación, contiene tres reglas:

a) La regla *in dubio pro operario*. Se trata de un criterio interpretativo según el cual, cuando una norma laboral admite razonablemente más de una interpretación, debe preferirse aquella que resulte más favorable para el trabajador.

Esta regla no habilita a extender el contenido de una norma más allá de sus alcances posibles ni a crear derechos que no encuentran sustento normativo. Opera cuando existe una duda interpretativa real. Devesi sostenía que su aplicación requería dos presupuestos: la existencia efectiva de una duda acerca de los alcances de la norma y que la interpretación adoptada no estuviera en pugna con la voluntad del legislador. Rodríguez Mancini agrega que *“con relación a los modos de aplicación de esta regla, se debe puntualizar que puede utilizarse tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio”*.⁵

b) La regla de la norma más favorable: Opera cuando existen dos o más normas susceptibles de ser aplicadas a una misma situación jurídica y exige optar por aquella que otorgue al trabajador el tratamiento más favorable. Esta regla altera, en el ámbito laboral, los criterios clásicos de selección normativa, en tanto una disposición de fuente inferior puede prevalecer frente a otra de superior jerarquía cuando establezca una regulación más beneficiosa para el trabajador, dentro de los límites impuestos por el orden público. Ackerman señala que *“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”*⁶.

Ahora bien, la confrontación entre dos o más normas para determinar cuál es la más beneficiosa no siempre resulta sencilla. Por ello, la doctrina ha establecido una serie de mecanismos para establecer cuál es la norma más beneficiosa.

La comparación entre distintos regímenes normativos puede realizarse mediante diferentes técnicas:

⁴RAMÍREZ BOSCO, Luis, *Los principios en el derecho del Trabajo*, en ACKERMAN, Mario (Director), *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T°1, págs. 319 y 345.

⁵RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, Op. Cit., pág. 52.

⁶ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág. 328.

Acumulación: selecciona de cada régimen las disposiciones individualmente más favorables y construye con ellas la solución aplicable al caso.

Conglobamiento simple: compara los distintos regímenes en su totalidad y aplica íntegramente aquel que resulte globalmente más favorable.

Conglobamiento por instituciones: compara separadamente las normas correspondientes a cada instituto del derecho del trabajo —remuneración, jornada, vacaciones, suspensión, extinción, entre otros— y aplica, respecto de cada uno de ellos, el régimen que resulte más favorable.

- c) **La regla de la condición más beneficiosa:** Procura preservar aquellas condiciones laborales preexistentes que resultan más favorables para el trabajador frente a modificaciones posteriores que pretendan sustituirlas peyorativamente.

La condición más beneficiosa puede tener origen en el contrato individual, en la autonomía colectiva o en otras fuentes de la relación laboral, y puede haber sido reconocida expresa o tácitamente. Su fundamento reside en impedir que una modificación posterior afecte condiciones más favorables incorporadas a la relación de trabajo.

La reforma del artículo 9 de la LCT

La Ley 27.802 produjo una modificación sustancial en la recepción legal del principio protectorio. Hasta la reforma, el artículo 9 de la LCT contemplaba expresamente tanto la **regla de la norma más favorable** como el *in dubio pro operario*. La nueva redacción conserva únicamente la primera y dispone que, ante dudas sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, adoptando expresamente el **criterio de agrupamiento por instituciones**.

El cambio supone un **retroceso en el nivel de protección expresamente reconocido por la LCT**, porque elimina la consagración legal específica del *in dubio pro operario* como regla de interpretación de la ley. No se trata simplemente de una modificación de técnica legislativa: mientras el texto anterior ordenaba al intérprete resolver la duda sobre el significado o alcance de una norma en el sentido más favorable al trabajador, el nuevo artículo 9 limita su regulación a los conflictos entre normas aplicables. De este modo, **se estrecha normativamente el alcance que la propia LCT atribuía al principio protectorio**, aun cuando este continúe constituyendo un principio estructural del Derecho del Trabajo y encuentre sustento en fuentes de jerarquía superior.

3. PRINCIPIO 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 irrenunciabilidad opera, a través de una serie de prohibiciones legales para el empleador y para el mismo trabajador, una restricción a la autonomía de la voluntad, fundada en evitar que el trabajador se vea obligado, como producto de una situación social y/o económica desventajosa frente al empleador, a renunciar total o parcialmente a sus derechos.

La doctrina ha 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 el principio de 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 de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”*. Esta redacción, incorporada por la Ley 26.574 en 2009, amplió expresamente la protección al incluir los derechos provenientes de los **contratos individuales de trabajo** dentro del ámbito de la irrenunciabilidad.

La Ley 27.802 modificó nuevamente el artículo 12 y **eliminó esa referencia a los contratos individuales**, limitando la nulidad de las renunciaciones a los derechos previstos en la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas.

El cambio supone una **reducción significativa del alcance legal del principio de irrenunciabilidad**, porque vuelve a diferenciar entre los derechos derivados de fuentes normativas heterónomas o colectivas y aquellos beneficios que el trabajador hubiera incorporado a su contrato individual. En términos protectores, la reforma amplía el espacio disponible para la autonomía individual de las partes precisamente en una relación caracterizada por una desigualdad estructural de poder, debilitando la garantía que impedía que condiciones contractuales más favorables pudieran ser objeto de renuncia o reducción mediante acuerdos individuales.

Esta modificación reactualiza, además, la discusión acerca del alcance de la irrenunciabilidad: si comprende únicamente los derechos establecidos por normas imperativas o si debe extenderse también a las mejores condiciones incorporadas al patrimonio contractual del trabajador. Sobre esta cuestión pueden identificarse, al menos, dos posiciones doctrinarias.

Tesis flexible: Sostiene que los derechos que surgen de las normas de orden público y los convenios colectivos de trabajo son irrenunciables, pero admite que los que son producto del contrato individual pueden ser renunciables.

Tesis rígida: Para esta corriente todos los derechos son irrenunciables. Tanto los surgidos de normas de orden público, como los originados en convenios colectivos y contratos individuales. Actualmente la jurisprudencia mayoritaria adopta la tesis rígida.

3.1. EXCEPCIONES A LA IRRENunciABILIDAD

El *no goce* de un derecho laboral no siempre es producto de la intervención maliciosa del empleador. Por tanto, existen supuestos en los cuales el trabajador decide por sí, unilateralmente, operar la renuncia a determinados derechos, por ejemplo, la renuncia unilateral al empleo. Veamos los casos:

- a) **Transacción:** Como lo define el Código Civil en su artículo 832°, la transacción es un acto bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen condiciones litigiosas o dudosas, y cada una cede parte de sus derechos. Para que la transacción opere en materia laboral, a diferencia de lo que sucede en temas propios del derecho civil, se requerirá la homologación del acuerdo de transacción en sede judicial para que el juez verifique que no existió un pacto peyorativo para el trabajador.
- b) **Conciliación:** La conciliación es un acuerdo suscripto por el trabajador y el empleador que es homologado en sede administrativa o judicial. Su objetivo es extinguir obligaciones controvertidas y litigiosas a través de un acuerdo reparatorio.
- c) **Renuncia al empleo:** Se trata de una de las formas de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del trabajador. Tradicionalmente, el artículo 240 de la LCT estableció requisitos formales especialmente rigurosos para su validez: la renuncia debía instrumentarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o formalizarse ante la autoridad administrativa del trabajo.

El fundamento de esta protección se encuentra en la necesidad de garantizar que la decisión extintiva sea personal, libre e inequívoca, evitando que mediante renunciadas simuladas o anticipadas se encubran despidos, se reduzcan las indemnizaciones correspondientes o se obtengan manifestaciones de voluntad condicionadas por la situación de subordinación del trabajador.

La Ley 27.802 modificó el artículo 240 y actualmente admite que la renuncia se formalice mediante despacho telegráfico en formato físico o digital cursado por el trabajador, o ante la autoridad administrativa del trabajo en la forma que determine la reglamentación. Los despachos continúan siendo gratuitos, pero la exigencia de presencia personal fue sustituida por un sistema de validación de identidad.

La reforma supone una flexibilización de las solemnidades que históricamente rodearon a la renuncia. La incorporación de medios digitales puede facilitar el

ejercicio del derecho y adecuarlo a nuevas formas de comunicación, pero también reduce una de las garantías formales destinadas a asegurar la autenticidad y libertad de la voluntad del trabajador. Por ello, la eficacia protectoria del nuevo régimen dependerá especialmente de que los mecanismos de identificación y validación impidan que la digitalización facilite renunciaciones obtenidas mediante presión, fraude o suplantación de identidad.

- d) **Prescripción:** La prescripción es la pérdida de la acción para ejercer o exigir un derecho, por el transcurso del tiempo sin ejercerlo o exigirlo.

Más adelante nos explayaremos sobre la prescripción, sus distintos tipos y efectos, solo adelantaremos aquí que el artículo 256° de la LCT determina que *“prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos de trabajo, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas”*.

- e) **Desistimiento de la acción y del derecho:** Se trata de un mecanismo genérico que procede en sede judicial cuando ambas partes, o en su caso, la parte que promovió la demanda desiste de la acción que promovió. Requieren siempre de la ratificación del trabajador y la homologación del juez.

4. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACION 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, y el artículo 10° de la LCT dispone que *“en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”*. Congruentemente el artículo 90° de la LCT incorpora el principio de indeterminación del contrato al establecer que *“el contrato de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado”*. Por su parte, adelantamos aquí que los contratos por tiempo determinado constituirán tipos especiales, que deberán reunir ciertos requisitos de fondo y forma para ser admitidos como tales.

5. PRINCIPIO DE PRIMACIA 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, como dice Grisolia *“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”⁷.

Berti, en el mismo sentido, aporta que el principio de primacía de la realidad *“es aquel que establece la preeminencia de la verdad o realidad ocurrida en el seno del contrato de trabajo, sin perjuicio de la forma o denominación que le hubieran dado las partes o cuando hubieran actuado con simulación o fraude a la ley laboral, interposición de personas o de cualquier otro medio”⁸.*

El artículo 14° de la LCT dispone que *“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”.*

6. PRINCIPIO DE BUENA FE

Se trata de un principio genérico que opera en todas las ramas del derecho, y que implica un deber de conducta recíproco entre las partes. En materia laboral lo encontramos en el artículo 63° de la LCT, el cual establece que *“las partes están obligadas a actuar 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 relación de trabajo”.*

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.

7. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION

La lucha contra la discriminación en el derecho del trabajo es un tema central, así como la igualdad de trato entre todas las personas. La realidad nos demuestra una clara discriminación de las mujeres en el mundo del trabajo, así como de los grupos étnicos minoritarios y grupos vulnerables como el colectivo LGTBIQ+.

La discriminación laboral por razones de raza, género, preferencia sexual y religión se encuentran presentes en todos los países, así como la manifiesta inequidad salarial que desfavorece a las mujeres, y el dificultoso ascenso a los puestos jerárquicos por efecto del denominado *“techo de cristal”*.

Veremos en detalle esta materia más adelante en ocasión del capítulo sobre *el trabajo de las mujeres*, pero referimos aquí la protección genérica del artículo 14° bis de la Constitución Nacional sobre *“igualdad de remuneración por igual tarea”*; así como el

⁷GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12ª Edición, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, pág. 127.

⁸BERTI, Cecilia, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), Op. Cit. Pág. 39.

artículo 16° que plantea *“la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones”*, los cuales se complementan con los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional, entre ellos el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y con carácter suprallegal la protección establecida en distintos tratados de la OIT en la materia, entre ellos el reciente Convenio N° 190 Contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del trabajo.

La LCT en distintos artículos establece la prohibición de discriminación fundada en cuestiones de raza, sexo, nacionalidad, edad, religión y orientación gremial o política (artículos 17°, 70°, 72°, 73°, 81°, 172° y 187°). Por su parte, la Ley de Asociaciones Sindicales N°23.551 excluye también toda discriminación por razones ideológicas, políticas, sociales, religiosas, por nacionalidad o raza.

8. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Este principio está dirigido al accionar de todos los operadores jurídicos y a las partes del contrato de trabajo que deben obrar, orientar y determinar su conducta en forma razonable. En palabras de Plá Rodríguez *“podemos decir que el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme la razón...”*⁹.

9. 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.

10. PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL.

Es un principio propio de los derechos sociales, de especial relevancia en el Derecho del Trabajo. Su fundamento responde a una concepción del progreso social colectivo y de la justicia distributiva, orientada a la búsqueda del bien común mediante la participación y el diálogo entre trabajadores, empleadores y Estado.

La justicia social se encuentra en la propia matriz fundacional del Derecho Internacional del Trabajo. La Constitución de la OIT parte de la afirmación de que *“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”*, principio posteriormente reafirmado por la Declaración de Filadelfia y por sucesivos instrumentos de la Organización. La Declaración de Filadelfia vincula, además, el progreso social con la acción concertada de trabajadores, empleadores y gobiernos y proclama que el trabajo no es una mercancía.

⁹PLA RODRIGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2° edición, Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 363.

En el derecho interno, el artículo 11 de la LCT recogía expresamente esta concepción al disponer que, cuando una cuestión no pudiera resolverse mediante las normas aplicables o las leyes análogas, debía decidirse conforme a “los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”.

La reforma introducida por la Ley 27.802 eliminó deliberadamente del artículo 11 la referencia expresa a la justicia social, manteniendo solamente los principios generales del Derecho del Trabajo, la equidad y la buena fe. La modificación no es conceptualmente neutra: puede ser comprendida como una opción legislativa de claro contenido ideológico, orientada a desplazar del texto legal una de las nociones históricamente centrales del constitucionalismo social y del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, suprimir las palabras “justicia social” de la LCT no elimina la justicia social del sistema jurídico argentino. Su fundamento permanece en el bloque de constitucionalidad: el artículo 14 bis impone la protección del trabajo y reconoce condiciones dignas y equitativas de labor, retribución justa, protección contra el despido arbitrario, derechos colectivos y seguridad social integral e irrenunciable. A ello se agregan los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional previstos en el artículo 75 inciso 22 y las normas internacionales del trabajo ratificadas por la Argentina, que poseen jerarquía superior a las leyes.

La reforma puede, entonces, eliminar una referencia legislativa, pero no disponer la desaparición de un principio que encuentra sustento en normas de jerarquía superior. La justicia social continúa siendo un criterio relevante para interpretar el Derecho del Trabajo dentro del marco constitucional y convencional. La propia Constitución de la OIT, de la que la Argentina forma parte, coloca a la justicia social en el fundamento mismo del orden internacional del trabajo, y la OIT la continúa reconociendo como elemento central de su mandato.

11. PRINCIPIO DE GRATUIDAD.

Consiste en la garantía para los trabajadores de exigir sus derechos en forma gratuita para evitar que resignen sus derechos por falta de recursos económicos, y se efectiviza con la eximición del pago de la tasa de justicia, la remisión de telegramas en forma gratuita, y la eliminación de todo arancel en sede administrativa.

El artículo 20° de la LCT dispone que *“el trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto a los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre las partes y el profesional actuante”*.

MEDIOS TECNICO-JURIDICOS

Según Rodríguez Mancini, *“se los puede definir como el conjunto de instrumentos eficaces, utilizados para lograr que los principios aplicables en esta rama jurídica se realicen en forma práctica en los hechos propios de la relación laboral”*¹⁰. Como ya señaláramos, el derecho del trabajo opera en la realidad misma, que es dinámica y cambiante, las normas laborales no pueden constituir catálogos de ilusiones que se quedan en la teoría y no operan en la esfera de los hechos.

Por su parte, Candal señala que *“se entiende por medios técnicos al conjunto de instrumentos utilizados por el ordenamiento jurídico para garantizar la efectividad del principio protectorio; es decir, para disminuir los efectos de la desproporción del poder negocial de las partes de la relación de trabajo”*, agregando seguidamente que *“de poco servirían las normas tuitivas si el derecho del trabajo no se valiera de ciertas herramientas que le permitiesen prevenir las conductas orientadas a eludir sus efectos”*¹¹.

La finalidad de estos instrumentos o herramientas es congruente con la del conjunto del sistema protectorio, el equilibrio de la relación dispar que caracteriza al derecho del trabajo.

Estos medios técnico-jurídico son:

- 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.

¹⁰RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Op. Cit., pág. 63.

¹¹CANDAL, Pablo, *Medios técnicos*, en ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág. 717.

GUIA DE PREGUNTAS:

1. ¿Por qué decimos que los debates entre las posiciones antagónicas sobre el concepto de derecho influyen en la definición de los principios? Presente una definición de los principios general del derecho del trabajo.
2. ¿Cuáles son las funciones de los principios del derecho del trabajo?
3. Explique la definición y los fundamentos del derecho del trabajo.
4. Explique las 3 reglas del principio protectorio.
5. Explique como se aplica la regla de la norma más favorable desde la perspectiva de los sistemas de “acumulación, conglobamiento simple, y conglobamiento por instituciones”.
6. Explique el concepto, la definición y el fundamento del principio de irrenunciabilidad.
7. ¿Cómo opera el art. 12 LCT cuando el trabajador renuncia a un derecho? Tesis flexible y tesis rígida.
8. Explique las excepciones a la irrenunciabilidad.
9. Principio de continuidad de la relación laboral. Concepto y recepción legal.
10. Principio de buena fe. Concepto y recepción legal.
11. Principio de Igualdad de trato y no discriminación. Concepto y recepción legal.
12. Principios de Razonabilidad, Equidad, Gratuidad y Justicia Social. Concepto y recepción legal.
13. Concepto de Medios técnicos-jurídicos.

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho