

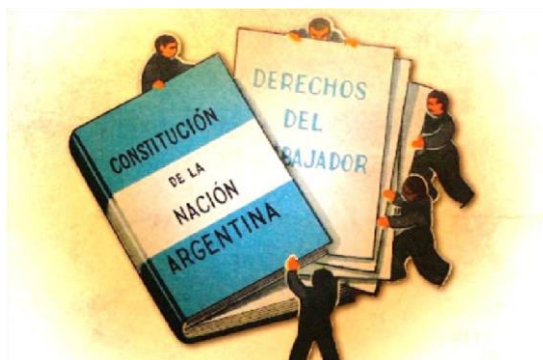
-Escuela: EPET N°4

- Docentes: Yanina A. Correa
- Año: 6° 4°
- Turno: Mañana
- Área curricular: Marco jurídico

-Título de la propuesta: Derecho laboral- Continuación

* GUIA N°:8

CONTENIDO: Art. 14 bis C.N –Principios del derecho laboral.



Estimados alumnos, en la guía anterior desarrollamos la primera parte del derecho laboral, su finalidad, los diferentes trabajos, y cuáles son los incluidos en la LCT y cuáles no, distinguirlos y conocer las principales características de la relación de dependencia.

En esta oportunidad vamos a conocer y analizar brevemente el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, para lo cual antes de continuar necesito que busquen en internet o en alguna C.N. que se encuentren en casa. Luego de leer el Art. 14 bis analizamos, éste consagra las garantías mínimas del trabajo en la Argentina en los siguientes aspectos:

a) Derechos del trabajador en el contrato de trabajo: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada y descanso y vacaciones pagas; régimen remuneratorio (remuneración justa, salario mínimo, vital y móvil, igual remuneración por igual tarea y

participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección); protección contra el despido arbitrario del empleado privado y estabilidad del empleado público; estabilidad del representante sindical; compensación económica familiar (asignaciones familiares).

b) Derechos sindicales: derecho a la organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial; derecho de los sindicatos a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión, en especial la relacionada con la estabilidad en su empleo.

c) Derechos emanados de la seguridad social: otorgamiento de los beneficios de la seguridad social con carácter de integral e irrenunciable; seguro social obligatorio a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía económica; jubilaciones y pensiones móviles; protección integral de la familia (defensa del bien de familia, compensación económica familiar y acceso a una vivienda digna).

Para determinar su alcance es importante distinguir si los derechos y garantías consagrados en el art. 14 bis, en cada una de sus cláusulas, están enunciados en forma operativa o programática:

- Normas operativas: generan derechos y obligaciones que permiten accionar directamente con la sola invocación del derecho constitucional. Las cláusulas operativas se aplican y funcionan sin necesidad de reglamentación (ley o decreto) ni actividad ulterior de los órganos de poder.

Los derechos establecidos en el art. 14 bis claramente operativos son la estabilidad del empleado público, el derecho de huelga, el principio de igual remuneración por igual tarea; estos derechos admiten la reglamentación pero no la exigen imprescindiblemente.

- Normas programáticas: requieren de otras normas de carácter reglamentario para que se pueda invocar derechos a su respecto. Su aplicación queda diferida a la decisión del legislador común, que tiene el mandato del constituyente para dictar la norma reglamentaria que haga efectivo el derecho constitucional "programático".

Las cláusulas programáticas necesitan, para su aplicación y funcionamiento, de una norma reglamentaria. En ausencia de la norma reglamentaria, la cláusula constitucional programática no goza de andamiaje propio; el derecho permanece en expectativa. Por ejemplo, la participación en la ganancia de las empresas.

Primera actividad: a) Investiga cuál fue el contexto histórico de la redacción del art 14 bis. C. N (reforma constitucional, y demás datos importantes que te ayudarán a entender la necesidad de la misma). Haz una breve reseña histórica.

b) Investiga qué establece el Decreto Necesidad y Urgencia en EMERGENCIA PÚBLICA Decreto 329/2020 DECNU-2020-329-APN-PTE y sus prórrogas y luego piensa que efectos o consecuencias se da en la sociedad, tanto para el trabajador como para el empleador.

Ahora continuamos con los principios del Derecho laboral que son la base fundamental en donde se erige ésta rama de derecho y de la cual se nutren los operadores jurídicos y magistrados, los cuales deben ser cumplidos todos los que poseen una relación laboral.

1. Principio protectorio

Es considerado -junto con el principio de irrenunciabilidad- el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.

Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.

El principio protectorio se manifiesta en tres reglas:

a) La regla in dubio pro operario: es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma. El párr. 2º del art. 9 LCT dispone 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".

Esto significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable: así como en el caso anterior la duda recaía en la interpretación de una norma, aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. Es decir, mientras que el in dubio pro operario es una regla de interpretación, ésta es una regla de aplicación.

El párr. 1º del art. 9 LCT establece que "en caso de duda sobre 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".

c) La regla de la condición más beneficiosa: dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar.

Resulta indiscutible que el contrato no puede ser modificado en perjuicio del trabajador por debajo del orden público laboral, que está compuesto por las normas imperativas que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo y que constituyen mínimos inderogables.

2. Principio de irrenunciabilidad

Constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.

3. Principio de continuidad de la relación laboral

En caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de trazo sucesivo, es decir que se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo: es de ejecución continuada.

El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, ya que la ocupación fija le asegura ingresos para su subsistencia y lo aleja de la frustración que provoca el desempleo, y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales.

4. Principio de primacía de la realidad

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un "contrato-realidad".

Prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que realmente sucedió.

Por lo tanto, a diferencia del derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en

caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos.

Prima la verdad de los hechos -la esencia de la relación que vinculó a las partes- sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato.

5. 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.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe dejar aclarado que lo que prohíbe la ley son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, es decir, distinciones infundadas; no impide que el empleador otorgue un trato desigual en situaciones desiguales: el principio se refiere a identidad de situaciones.

7. 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.

Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos.

El art. 20, 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 de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre las partes y el profesional actuante".

10. 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.

Segunda actividad: Realiza un mapa conceptual de los principios del derecho laboral, extrayendo las ideas principales de cada uno. Brinda mucha atención al principio protectorio el cual es muy importante.

EVALUACIÓN:

Aspectos observables	Si	No
Utilizó el lenguaje técnico apropiado		
Hizo una fundamentación de sus respuestas.		
Pudo valerse de ejemplos cotidianos, comprendiendo el concepto		
Buena presentación		
Puntualidad		

BIBLIOGRAFÍA: Manual de Derecho laboral de Julio Armando Grisolfá Ed. 2008- Constitución Nacional

CONTACTO: yaninaalejandracorrea@gmail.com Fecha de Presentación: Consultar a la docente

Director: Lic. Claudia Roldán.