A photograph of four construction workers wearing hard hats and safety gear, gathered around a set of blueprints on a construction site. The workers are of diverse ages and ethnicities. The text 'Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo' is overlaid on the left side of the image in a bold, blue, sans-serif font.

**Reglas básicas
que rigen
las relaciones
de trabajo**

«El presente material se realizó con el aporte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través del Programa de Apoyo a la Formación Sindical»

Textos: Ana Clara Alfie

Corrección: Marcela Baccarelli

Diseño y armado: Doblespacio@gmail.com

Impresión: Los Impresionistas

FUTRA/CTA. Piedras 1067 - C1070AAU.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: (11) 4307-3829 4300-5175/5334

int. 120 Fax: 4300.1015

e.mail: fundacion@cta.org.ar



Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo



1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES DEL TRABAJO

¿Cuáles son las reglas básicas que rigen las relaciones del trabajo?

Estas reglas (que llamamos principios), **son la base fundamental del Derecho del Trabajo.**

Todas las leyes que regulan el tema de las relaciones laborales, se fundan (o deberían fundarse), en los siguientes principios:

- 1. EL PRINCIPIO PROTECTORIO.**
- 2. EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD.**
- 3. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.**
- 4. EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.**
- 5. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.**
- 6. EL PRINCIPIO DE BUENA FE.**
- 7. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION.**
- 8. EL PRINCIPIO DE GRATUIDAD.**





¿Qué es el principio protectorio?

La Ley laboral parte de la base de que trabajador y empleador no son iguales.



¿Cuál es la gran diferencia entre uno y otro? Básicamente, que el trabajador tiene mucha menor capacidad de negociación que el empleador, en virtud del estado de necesidad en el que se encuentra, y que no le permite elegir trabajar o no. En efecto, el trabajador no tiene poder de elección en cuanto al puesto de trabajo que desea, la remuneración que desearía ganar, etc. **Esta debilidad de contratación es lo que se denomina: “hiposuficiencia” del trabajador:**

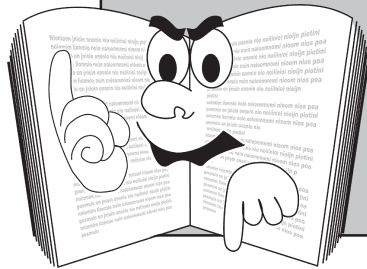
Frente a estas circunstancias, la Ley decide que quien merece preferente tutela, es decir, mayor protección, es el trabajador.

Por eso, nuestra **Constitución Nacional** en su **art. 14 bis** establece que: **“El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”**

¿En qué consiste esta protección especial que se le da al trabajador?

Básicamente, como **la Ley** supone que el trabajador individualmente no puede negociar en igualdad de condiciones con su patrón, le da una protección mínima, **un piso mínimo que es de aplicación obligatoria (es decir, inderogable) y que se denomina ORDEN PÚBLICO LABORAL, y que está dado por las Leyes, y los Convenios Colectivos de Trabajo.** Un ejemplo de ello es el salario mínimo vital y móvil.

Además, esta protección del trabajador, se manifiesta en otras tres reglas:



- 1. IN DUBIO PRO OPERARIO**, que significa que, ante la duda respecto a cómo debe interpretarse una Ley, un contrato o un determinado hecho, debe elegirse (de entre todos los sentidos posibles), el que resulte más favorable al trabajador.





2. LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE: que significa que, cuando a una misma situación se le pueden aplicar varias normas, debe elegirse la aplicación de la que es más favorable al trabajador.

3. LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA: esto significa que una Ley no puede modificar “para peor” la situación del trabajador. O sea, que no se pueden modificar las leyes en perjuicio del trabajador.

¿Y el principio de progresividad?

Esta regla tiene que ver con lo que estábamos diciendo: **en el derecho del trabajo, no se puede volver para atrás.** Las diferentes conquistas, una vez obtenidas, no pueden ser “quitadas”. Por eso **la Ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, o el acuerdo privado** hecho entre el patrón y el trabajador, debe siempre mejorar la situación que tenía antes el trabajador.

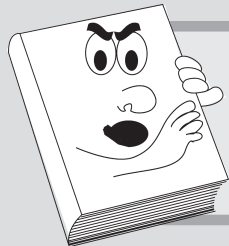


O sea que si, por ejemplo, un compañero gana \$ 1.500, y el patrón un día decide pagarle \$ 200 menos, esto no sería válido, ya que una rebaja salarial no tiene nada de “progreso”.



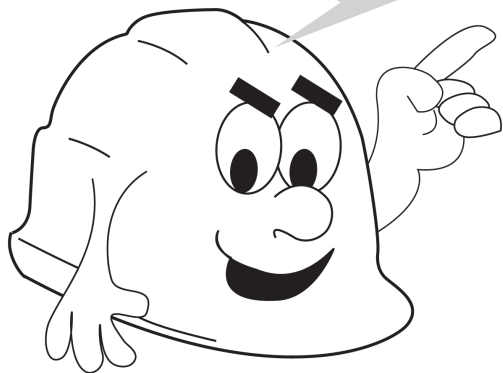
Claro. Aunque en este ejemplo, también quedaría involucrado el principio de irrenunciabilidad. O sea: si el empleador le rebajase el sueldo a este trabajador, y él aceptase esta rebaja, estaría renunciando a esos \$ 200 mensuales. Esto la Ley lo prohíbe, al disponer que **los derechos de los trabajadores son irrenunciables**.

¿Por qué? Porque se parte de la base de que ese trabajador aceptó la rebaja por su estado de necesidad, por incapacidad de negociación.



Entonces, la **Ley de Contrato de Trabajo (en su art. 12)** decide que ese acto por el que se renuncia a un derecho es nulo, jurídicamente ineficaz.

¿De qué sirve que la Ley diga que es nulo, si la realidad es que ese compañero, a fin de mes, tiene \$ 200 menos en su bolsillo?



La **Ley** dice que ese acto de rebaja salarial (o cualquier otro, que importe renunciar a algún derecho) es nulo, aunque se haya aceptado la rebaja, aunque se haya cobrado el salario rebajado sin hacer reserva alguna. De ahí en más, cada uno de nosotros debe hacer valer esa nulidad.

¿Cómo? Las salidas son dos: la individual y la colectiva.

Individualmente, el trabajador puede intimar a su patrón a que le pague esos \$ 200 que le rebajó (esta intimación es retroactiva: incluye el pago de todos los meses en los que operó la ilegítima rebaja salarial, siempre que no se encuentren prescriptos). **La salida colectiva** tiene que ver con canalizar ese reclamo a través del sindicato, siendo el delegado gremial el puente hacia el mismo.



¿En qué casos conviene optar por una o por otra salida?

INDIVIDUAL

La **salida individual** es recomendable cuando el trabajador no desea seguir en ese trabajo, en cuyo caso la intimación se lleva adelante a sabiendas de que puede desencadenar en un “**autodespido**” (si el empleador no le reconoce el pago de esos \$ 200, el trabajador se considera despedido por la exclusiva culpa del patrón). Obviamente, es necesario que **consulte a un asesor legal**, que pueda explicarle con claridad las formas, riesgos y consecuencias de la toma de esta decisión.

COLECTIVA

En cambio, **la salida colectiva** es recomendable cuando la idea es mantener el puesto de trabajo, pero sin dejar que se pisoteen los derechos de ese trabajador. De lo que se trata, es de **organizarse para aumentar el poder de negociación** (del que carece el trabajador, individualmente considerado), y lograr que con esa nueva fuerza se logre un “choque” con la patronal que resulte eficaz.

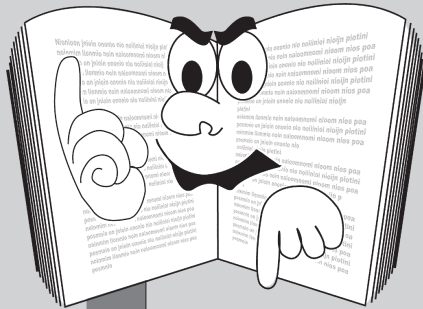


Volviendo un poco al principio de irrenunciabilidad, no entiendo bien por qué, si rige este principio, ¿puede uno renunciar a su empleo!

En realidad, esta es una excepción a la regla general: te imaginarás que, si **la Ley** no permitiese renunciar al empleo, sería tanto como obligar a un empleado a mantener esa relación de trabajo a disgusto, lo cual atentaría gravemente **contra la libertad de ese trabajador**.

Por eso, la renuncia al trabajo está permitida, y es perfectamente válida siempre que no se haya llevado a cabo con coacción, presión o amenazas por parte del empleador. Justamente, para que esto no ocurra, **la Ley establece** que no basta la simple manifestación verbal del trabajador de que renuncia al empleo, sino que **debe enviar una carta documento firmada por él**. También es válida la renuncia hecha ante el Ministerio de Trabajo.

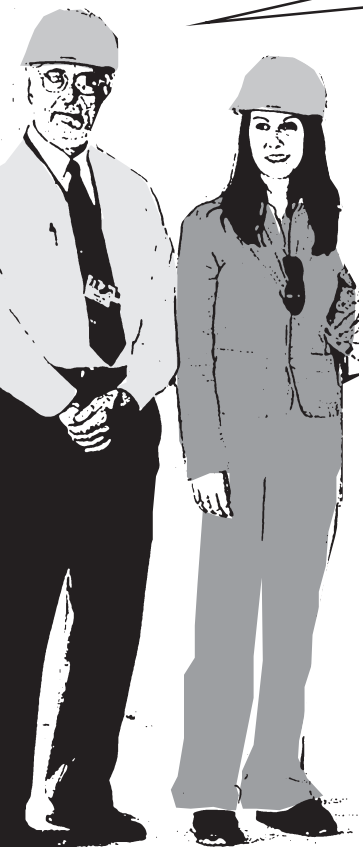




¿Tengo que pagar para enviar este telegrama?

No. Esto tiene que ver con el principio de gratuidad que hemos mencionado. Obviamente, de nada serviría que la Ley consagrara derechos a favor del trabajador, si luego estos no pudieran hacerse valer porque el trabajador no tiene dinero para mandar una carta documento, o iniciar un juicio. Por eso, tanto **el envío de cartas documento o telegramas, así como los procedimientos judiciales o administrativos son gratuitos para el trabajador.**





¿Qué es el principio de continuidad de la relación laboral? Se me ocurre que esto tiene que ver con la idea de que el trabajador debe seguir en ese puesto hasta el día que se jubile. Pero... si es así, ¿por qué está permitido el despido?



El **principio de continuidad** tiene que ver con que la relación laboral debe estar destinada a permanecer en el tiempo, hasta el día en que el trabajador se jubile. **La idea es que el obrero tenga una seguridad**, no sólo económica (saber que tendrá una fuente de ingresos de manera permanente, para sí y para su familia), sino también psicológica (ocupación fija, como antítesis del desempleo, y la frustración que esta última conlleva en el ser humano).

Lamentablemente, el hecho de que en el sector privado se permita el despido sin causa (distinto es el caso del sector público, en el que se reconoce una estabilidad al empleado, de modo tal que sólo puede despedírsele con causa y previo sumario), es una incoherencia interna del sistema, ya que implica darle “carta blan-

ca” al empleador para dar por tierra con este derecho fundamental de los trabajadores: la continuidad de la relación laboral. Como contrapartida, **la Ley establece que debe pagarse una indemnización**, que justamente intenta “**reparar**” este daño que se le provoca al obrero al despedírsele sin justa causa.

¿Qué significa “primacía de la realidad”?

Este principio nos indica que, cuando no existe relación entre lo que se puso por escrito, y lo que en verdad es, lo que vale (lo que prima) es lo que es.



Por ejemplo: si el patrón le hace firmar por escrito a un trabajador que es un “socio cooperativo”, pero en realidad ese trabajador es un empleado común y corriente, lo que valdrá va a ser la verdad de los hechos, por sobre la apariencia formal de esa relación. Este principio es muy importante en materia de contratación laboral (ver capítulo respectivo).



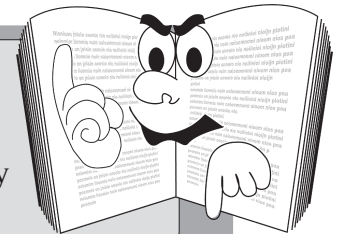


Si el patrón te hace firmar algo que no es real, se está comportando de mala fe. Esto atentaría también con el principio de buena fe, ¿no?



Exactamente. Cuando un patrón le hace firmar a su empleado lo que “no es”, está cometiendo un **fraude laboral**, y por lo tanto, se está comportando de mala fe.

La Ley (art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo) nos dice que la buena fe es la forma en la que se debe conducir tanto el trabajador como el empleador, y que debe regir desde el inicio y hasta la finalización de la relación laboral.



¿Pero qué sería exactamente comportarse “de buena fe”?



Buena fe significa obrar como “un buen trabajador” y “un buen empleador”.

Es decir: con diligencia, honestidad, lealtad, prudencia, sin engaños, trampas o abusos. En síntesis, comportarse de manera ética. Por eso, antes de que el trabajador pueda considerarse despedido, debe intimar al empleador para que este corrija sus incumplimientos.





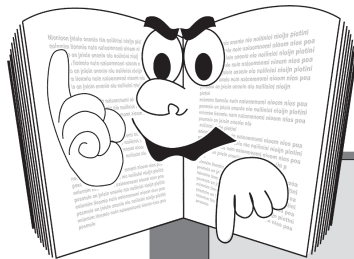
¿Y el principio de no discriminación?

La Ley de Contrato de Trabajo prohíbe la discriminación, es decir, un trato desigual entre los trabajadores “por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (art. 17 Ley de Contrato de Trabajo).

Esta enunciación no excluye otros casos, también discriminatorios, que pueden darse en la práctica. De hecho, **la Ley 23.592 que desarrolla todos estos temas**, refiere también como discriminatorio el trato desigual por “ideología, posición económica, condición social o caracteres físicos”.



Si a un trabajador le pagan más porque es mejor en lo que hace... ¿se puede hablar de discriminación?



No. La Ley de Contrato de Trabajo establece que cuando el “trato desigual” entre los trabajadores, está justificado en una “mayor eficiencia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador” ese trato distinto no va a ser considerado discriminatorio.





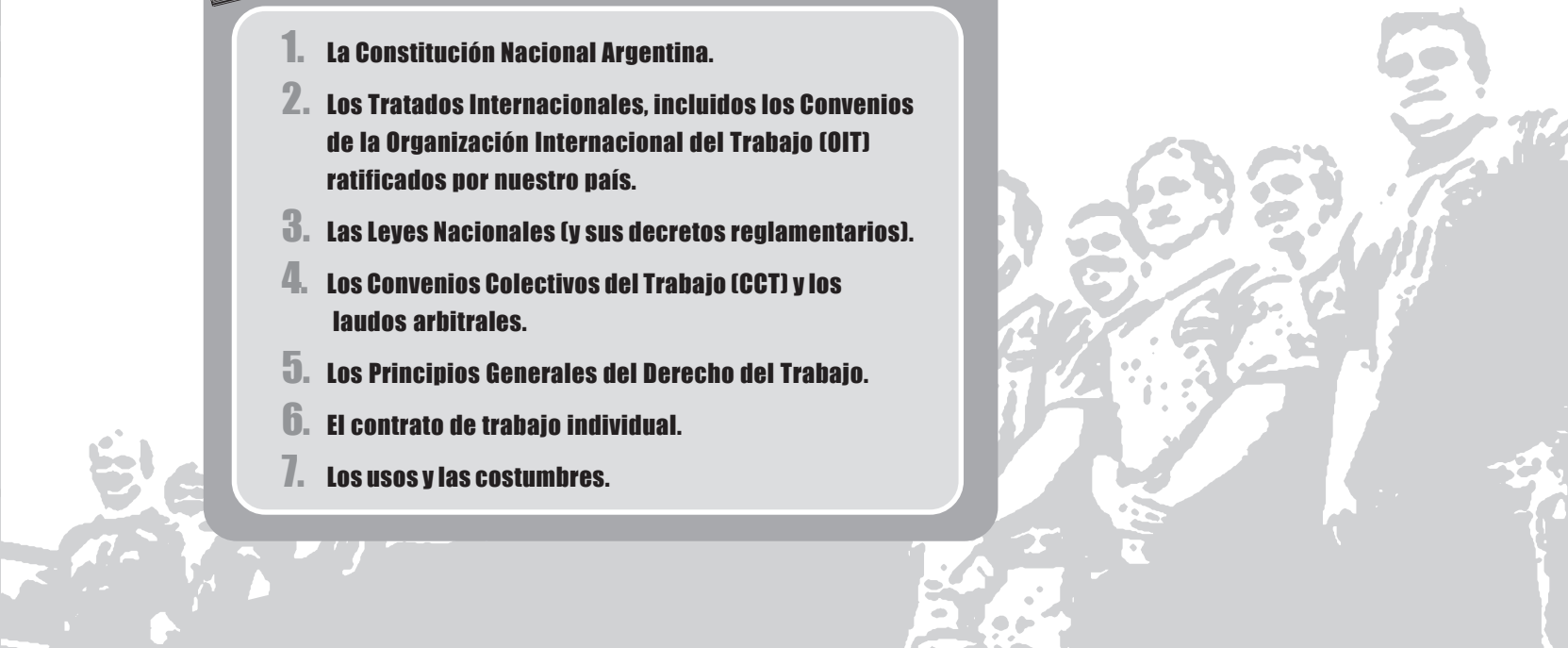
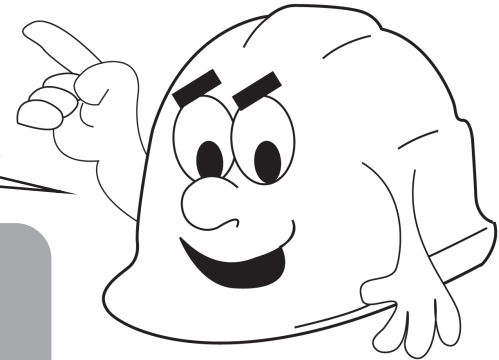
2 **ORDEN DE PRELACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES**

A cartoon character of a book with a face, arms, and legs, holding a pencil to its chin.

¿Qué Leyes regulan las relaciones laborales?

Las relaciones del trabajo se rigen, básicamente, por las siguientes normas:

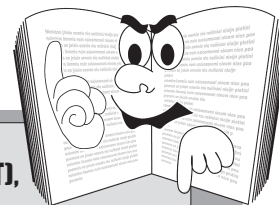
- 1. La Constitución Nacional Argentina.**
- 2. Los Tratados Internacionales, incluidos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por nuestro país.**
- 3. Las Leyes Nacionales (y sus decretos reglamentarios).**
- 4. Los Convenios Colectivos del Trabajo (CCT) y los laudos arbitrales.**
- 5. Los Principios Generales del Derecho del Trabajo.**
- 6. El contrato de trabajo individual.**
- 7. Los usos y las costumbres.**



Muchas veces, todas estas normas parecen regular la misma situación; en tal caso, debe estarse a la interpretación que resulte más armónica dentro del conjunto de ellas, teniendo presente que por imperio del **principio *in dubio pro operario***, es decir, que en caso de duda debe estarse a favor del trabajador, **de todas las interpretaciones normativas posibles**, debe estarse a aquella **que resulte más beneficiosa para el trabajador**.

Por ejemplo: un trabajador desea saber cuántos días de vacaciones le corresponden en el año.

Esta cuestión está regulada en la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**, que nos dice que al trabajador que tiene una antigüedad menor a 5 años, le corresponde **14 días de vacaciones**. Ahora bien: **el convenio colectivo de trabajo (CCT)** de esa actividad, **establece en cambio que le corresponden 15 días de vacaciones**. Y a su vez, el contrato individual que firmó ese trabajador, dispone que le corresponden 14 días. En este caso, **como la norma más favorable es la del CCT, ésta es la que se va a aplicar: dicho trabajador deberá gozar de 15 días de vacaciones**.

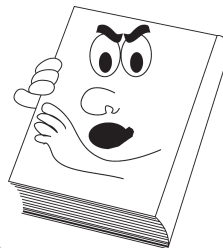




Esto se denomina **orden de prelación de las normas laborales**: si varias normas regulan una misma situación (por ejemplo, el **CCT**, la **LCT** y el **contrato**), debe aplicarse siempre la que resulta **más favorable para el trabajador**

En ese ejemplo, tengo que saber que dice la LCT, que dice el contrato individual, y que dice el CCT. El CCT me lo dio el sindicato, y la copia del contrato individual se la pido a la empresa. ¿Pero dónde busco la LCT?

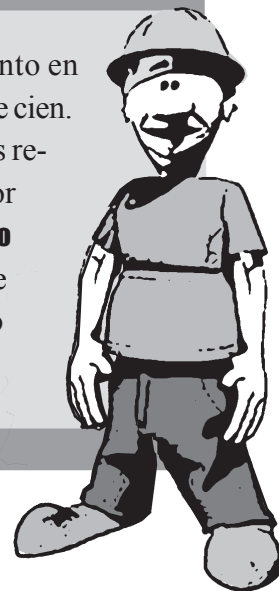
El texto de la **LCT** puede solicitarse al sindicato, o consultarse, completo y actualizado, en la siguiente página web: **www.infoleg.gov.ar**.





¿Qué otras Leyes son importantes para un delegado gremial?

Las **Leyes que rigen las relaciones de trabajo** (tanto en su aspecto individual como colectivo) son más de cien. A ello se suman los decretos reglamentarios, las resoluciones de los órganos de aplicación, etc. Por eso, **sin perjuicio de que lo recomendable en el caso concreto siempre es consultar a un asesor legal**, se puede afirmar que es muy importante que todo delegado gremial conozca las siguientes Leyes:



CUADRO SINÓPTICO DE NORMAS

LEY	MATERIA	AÑO
20.744	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	1974/76
23.551	LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES	1988
24.013	LEY NACIONAL DE EMPLEO	1991
25.877	LEY DE REORDENAMIENTO LABORAL	2004
11.544	LEY DE JORNADA DE TRABAJO	1929
24.557	LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO	1995

LEY	MATERIA	AÑO
14.250	LEY DE CONVENCIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO	1953
14.786	INSTANCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO	1958
23.592	LEY ANTIDISCRIMINACION	1988
19.587	LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1972

Todas estas normas pueden también buscarse en la página web antes mencionada. Basta para ello, tener el número de la misma (primera columna).

