

# PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ARGENTINA<sup>i</sup>

**EL DERECHO LABORAL ARGENTINO ACTUAL**, cuenta con medios técnico-jurídicos como instrumentos o herramientas que están expresamente enumerados en el derecho positivo y que tienen por finalidad: equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador. El más relevante es la limitación de la autonomía de la voluntad, mediante el orden público laboral, donde ambas partes pueden pactar libremente, siempre que no se vulnere los mínimos inderogables establecidos por la ley de contrato de trabajo y en los convenios colectivos que constituyen el orden público laboral. Si se pacta una cláusula que viola dicho orden público, la misma es nula y queda sustituida automáticamente por la válida.

También opera como límite la irrenunciabilidad de los derechos consagrados en las normas imperativas que constituyen el orden público laboral (Artículos 12 y 13 Ley de Contrato de Trabajo – LCT), y lo dispuesto en el Artículo 260 que protege los créditos de los trabajadores, al disponer que el pago insuficiente será considerado como pago a cuenta del total adeudado aunque el trabajador lo reciba sin reservas. Esta disposición forma parte de las normas protectorias; se trata de una derivación del principio de irrenunciabilidad y, su razón de ser reside en la naturaleza alimentaria de la remuneración del trabajador.

También existen en la Ley de Contrato de Trabajo limitaciones a la facultad de organización, dirección y disciplinarias del empleador, cuando establece que deber ser ejercidas en forma razonable, con fines funcionales y respetando la dignidad y los derechos patrimoniales del trabajador y evitando toda forma de abuso del derecho. En efecto, el Artículo 68 restringe la facultad del empleador de modificar las condiciones de trabajo (ius variandi) estableciendo límites concretos.

**LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO**, son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad que fundamentan el ordenamiento jurídico y orienta al juez o al intérprete de la norma.

Los más relevantes son:

- **EL PROTECTORIO**: su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana y está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, por el diferente poder de negociación. La norma más favorable (Artículo 9° LCT) al trabajador y la condición más favorable (Artículo 7° LCT), son ejemplos claros del principio.

- IRRENUNCIABILIDAD: da cuenta el Artículo 12 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”.

Lo pactado por debajo de las fuentes enumeradas en el artículo mencionado no tiene validez, es inoponible al trabajador, y por lo tanto, jurídicamente ineficaz y sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar, imponiéndose un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador.

También se la define como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. Se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado.

- CONTINUIDAD DE LA RELACION: El Artículo 10 dispone que en caso de duda, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato. El 90 informa como principio general que los contratos son por tiempo indeterminado y las demás formas de contratación resultan una excepción al principio general. Hay vocación de permanencia, lo que otorga cierta seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, y se relaciona con el concepto de estabilidad, esto es, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales a su cargo.
- PRIMACIA DE LA REALIDAD: Se funda en el artículo 14 “*Sera nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea patentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio.*” En caso de discordancia entre lo que ocurra en la práctica y lo que surja de los documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.
- BUENA FE: Se funda en el Artículo 63: “*Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.*”

Este Artículo está referido a los deberes de conducta recíprocos de las partes, atento a que el contrato contiene prestaciones de carácter patrimonial, fidelidad y conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones.

- NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE TRATO: Además del artículo 14 bis de la CN que establece igual remuneración por igual tarea, distintos artículos de la LCT comprenden la

obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión , estado civil, raza, ideas políticas , razones gremiales , edad , y extensivo al aspecto físico y a la discapacidad.-

*PRINCIPIO DE EQUIDAD:* El artículo 11 da la respuesta : “CUANDO UNA CUESTION NO PUEDA RESOLVERSE POR APLICACIÓN DE LAS NORMAS QUE RIGEN EL CONTRATO O POR LAS LEYES ANALOGAS, SE DECIDIRA CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE LA JUSTICIA SOCIAL , A LOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO , LA EQUIDAD Y LA BUENA FE”.-

Es la justicia del caso concreto, dando suficiente apertura al juzgador para apartarse de la estricta norma antes de cometer una injusticia .-

*PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL :* También se apoya en el artículo 11. Dar a cada uno lo que le corresponde a fin de lograr el bien común.- Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y en el plano colectivo , con la libertad sindical .-

*PRINCIPIO DE GRATUIDAD:* el artículo 20 plasma la normativa en análisis. El fundamento es que el trabajador tenga acceso a la justicia y poder reclamar sus derechos.-

*PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:* Se trata de accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

*PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD:* Establece que una vez adquiridos los derechos revisten carácter obligatorio , inderogables e irrenunciables, bajo pena de nulidad de los actos que se contrapongan, ya que disponer de los beneficios del trabajador una vez obtenidos configura un comportamiento ilícito .

-----

## Sistematización según contenidos digitales de la ulp<sup>ii</sup>

The infographic consists of seven numbered cards, each with a title and a description. The cards are arranged in a staggered, overlapping fashion. The background is a mix of blue and light beige. At the bottom right, there is a logo for 'ESCUELA PÚBLICA ARGENTINA DE DERECHO digital'.

- 01 PRINCIPIO PROTECTOR**  
A **IN DUBIO PRO OPERARIO**: En caso de duda en el alcance o interpretación de la ley, siempre se lo hace teniendo en cuenta lo más favorable al trabajador. Es una directiva al Juez, se refiere a la interpretación de la ley.  
B **NORMA MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR**: Se refiere a la aplicación de la ley. En caso de duda se aplica la más favorable al trabajador.  
C **CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**: Cuando una situación anterior es más beneficiosa se la debe respetar. No se puede introducir modificaciones a la relación laboral que perjudique al trabajador. Por ej. si un empleado realiza tareas administrativas en una empresa, no se lo puede posteriormente mandar a pintar las oficinas.  
Es uno de los principios más importantes, su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana y se manifiesta en tres reglas:
- 02 IRRENUNCIABILIDAD**  
La ley ampara el derecho del trabajador que lo declara irrenunciable. No se le puede hacer renunciar al trabajador derechos acordados por ley. Por ej. no se puede contratar a un trabajador diciéndole que no se le va pagar el aguinaldo.
- 03 CONTINUIDAD**  
Es un principio general, que el contrato de trabajo no se agota en una prestación, tiene una vocación de permanencia.
- 04 PRIMACIA DE LA REALIDAD**  
Es un principio general del derecho del trabajo. Prima la verdad de los hechos sobre la apariencia. Por ej. hay empleadores que suelen hacer que los trabajadores facturen para encubrir una relación laboral, por lo que el juez siempre tiene en cuenta este principio para desenmascarar estas modalidades de contratos de trabajo encubiertos.
- 05 BUENA FE**  
Trabajador y empleador al ejecutar el contrato de trabajo siempre lo deben hacer con buena fe. Es el deber de actuar con fidelidad. Por ej. Juan trabaja para Laboratorio Fénix, quien le encomienda que realice una investigación sobre una vacuna contra el cáncer, el principio no enseña que Juan no puede difundir la investigación a otro laboratorio.
- 06 PROHIBICIÓN DE HACER DISCRIMINACIÓN**  
El derecho del trabajo no admite que haya un trato desigual a los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión, político, gremiales o edad.
- 07 GRATUIDAD**  
Son gratuitos todos los procedimientos administrativos y judiciales tendientes al reconocimiento de un derecho del trabajador.

<sup>i</sup> Dr. Ricardo Adrian Butlow. Director de la división Arquitectura Legal Laboral del Estudio Butlow. Asesor legal consultor del Centro Argentino de Ingenieros.

<sup>ii</sup> Fuente: [http://contenidosdigitales.ulp.edu.ar/exe/legislacion/principios\\_del\\_derecho\\_del\\_trabajo.html](http://contenidosdigitales.ulp.edu.ar/exe/legislacion/principios_del_derecho_del_trabajo.html)