

ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Prof. Adj.

Dr. Rodolfo Becerra Barreiro

¿CÓMO SE ARTICULA LA ESTRUCTURA DEL DT ?



¿CÓMO SE ARTICULA LA ESTRUCTURA DEL DT ?

Por otra parte, presenta, además, diferentes proyecciones:

(e) individuales

(f) colectivas

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

Implica un concepto básico: su “materia prima” es EL TRABAJO
(a) Entendido como *“todo comportamiento humano encaminado a producir algo”*

Una actividad del hombre dirigida a la producción de bienes, materiales o inmateriales, que supone el cumplimiento de un servicio privado o público.

Encíclica *“Laborem exercens”* (Juan Pablo II, 1981): todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

(b) No se trata de cualquier TRABAJO

El que interesa es el Trabajo HUMANO y
PRODUCTIVO

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

1º) Es la capacidad creadora que tiene el ser humano
Comprende un “hacer” de las personas físicas (no
de las personas jurídicas; tampoco de la máquina –el
robot-)

De allí el carácter personal (o personalísimo del
sujeto tbj)

Otro aspecto central: debe tratarse de una actividad
lícita

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

2º) ¿Cuándo importa? Cuando alcanza una naturaleza económica

Interesa cuando el hombre trabaja para producir; su utilidad radica en la productividad del T (capacidad para transformar las cosas y aumentar la satisfacción de las necesidades, frente a la naturaleza “pura” que no satisface o satisface mal las necesidades humanas)

Es el T que se despliega con un fin: transformar la realidad

Existen otras manifestaciones a través de las cuales el hombre “trabaja” (en tanto despliega una actividad y un esfuerzo creadores) pero no lo hace con un sentido productivo, “para vivir”, para proveerse de bienes económicos o de medios materiales que precisa para subsistir.

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

P.ej. - el entretenimiento de su ocio (jugar, hacer deporte, bailar, ejecutar un instrumento)

Lo que interesa es el fin: por placer o diversión

Puede tratarse de un “profesional”

(“Bailar divierte, pero bailar para el público no divierte en absoluto)

-la práctica de la benevolencia

-la práctica para la formación profesional

2. EL TRABAJO HUMANO COMO MATERIA PROPIA

(c) Esa actividad y esfuerzo que realiza el hombre puede tener distintas proyecciones:

Puede constituir

- un esfuerzo físico o una actividad intelectual
- una actitud activa o meramente pasiva (modelo)
- empleando o no una herramienta, una máquina, un instrumento
- con o sin aplicación de una técnica

3. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

En general, la doctrina señala que debe tratarse de un tipo especial de trabajo, reuniendo las siguientes notas tipificantes:

(1) LIBRE - Voluntario

Es decir, elegido por el propio trabajador (si trabaja; con quién trabaja; hasta cuándo trabaja)

¿Qué se excluye? El trabajo forzoso o compulsivo (Abolido por el CIT 105)

(Ver caso del trabajo carcelario)

3. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

(2) SUBORDINADO - Bajo “dependencia”
Recibiendo las “directivas” del empleador.

Tipos de subordinación: Técnica, Económica
Social, Jurídica

No queda alcanzado el Trabajo AUTÓNOMO, al menos en nuestro país.

Ejs. Plomero (cuando arrienda sus servicios)

Médico (ejerciendo la profesión liberal)

Escultor o retratista (cuando se arrienda una obra)

3. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

(3) ONEROSO - Remunerado

Implica una contraprestación del empleador: salario

No importa la modalidad de la prestación (en dinero, en especie)

Excluye el trabajo gratuito o desinteresado: religioso, altruista, de beneficencia

Ver caso de salario “indirecto” (que se lleva a cabo para adquirir práctica, vinculaciones, nombradía, méritos)

3. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

(4) POR CUENTA AJENA - Es decir, de un tercero (el empleador) Supone dos aspectos (caras de una misma moneda):

Ajenidad en los frutos y en la utilidad económica del T (se trabaja a cambio de un salario)

Se trata de una relación entre el acreedor de T (empleador) y el acreedor de salario (trabajador)

3. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

Este último despliega trabajo (desarrollo de actividad destinada a hacer algo), pero se desprende de la “titularidad” del resultado (producto, bien) que queda incorporada en el “patrimonio” del empleador. Es a éste que le pertenecen los frutos.

Asimismo, la relación mantiene ajeno al trabajador de las posibles utilidades o ganancias del empleador; sólo puede exigir su salario, pero no preceptivamente “participar” de una parte de las ganancias (como podría hacerlo, en cambio, un “socio”).

3. CARACTERES QUE DEBE REUNIR EL T PARA SER OBJETO DEL DT

Ajenidad en los riesgos

Las contingencias del negocio son asumidas exclusivamente por el empleador; gane o pierda, siempre debe pagar el salario al trabajador. El aleas de todo negocio o emprendimiento es de cuenta del empresario y, por tanto, no resulta trasladable bajo ningún concepto al trabajador.

Sujetos del Derecho del Trabajo: actores principales y secundarios.

1.- Cuestiones previas

Se trata de un tema muy vasto que por su vinculación con el mundo del T, debería ser enfocado en el ámbito de las relaciones laborales en general.

Generalmente su análisis es encarado atendiendo en forma particular a las relaciones contractuales.

En esta concepción se inscribe PLÁ RODRÍGUEZ, quien comienza estableciendo que en el Derecho del Trabajo hay fundamentalmente dos sujetos:

- el TRABAJADOR
- el EMPLEADOR

Sujetos del Derecho del Trabajo: actores principales y secundarios.

Sin embargo: resulta importante distinguir –al menos- entre los:

- * Sujetos del Contrato de Trabajo y
- * Sujetos del Derecho del Trabajo.

(A) Son Sujetos del Contrato de Trabajo (o de la relación laboral): -el trabajador (la persona que se obliga a trabajar; quien ofrece sus servicios y es contratado para prestar una actividad) y
- el empleador (la persona que demanda aquellos servicios, los dirige, hace suyos los frutos de la actividad del trabajador y remunera su actividad).
Esta es la proyección del vínculo jurídico laboral más recibida: la relación INDIVIDUAL de Trabajo

Sujetos del Derecho del Trabajo: actores principales y secundarios.

Héctor-Hugo BARBAGELATA entiende que el estar dentro o fuera de una relación de trabajo continúa siendo una distinción muy importante, tanto por sus connotaciones jurídicas como sociales.

(B) Son Sujetos del Derecho del Trabajo (“actores” del Derecho del Trabajo, en la terminología que emplea HHB) aquellos que intervienen como partícipes en el mundo del trabajo y que interesan particularmente al Derecho del Trabajo.

JR: Hace notar que este enfoque es de recibo en tanto se conciba al Derecho del Trabajo (ciencia eminentemente jurídica), como un componente dentro de un sistema planetario más amplio (las relaciones laborales, que enfocan al trabajo desde una óptica multidisciplinaria: social, económico, político, sociológico, estadístico, etc.)

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

Aceptado entonces un análisis extra muros del derecho propiamente dicho, puede hablarse de:

I: Los actores principales o “protagonistas”, que son:

- los sujetos individuales del contrato de trabajo (ya vistos) : quienes establecen un vínculo individual de T entre sí y que constituyen el marco del ámbito subjetivo de aplicación de las normas laborales (la “reglamentación del trabajo”, sea ésta de origen heterónomo como autónomo);

- los sujetos colectivos del trabajo (como, a vía de ejemplo, las organizaciones profesionales de trabajadores -Sindicatos- o de empleadores -Cámaras, Asociaciones-): quienes se interrelacionan entre sí en el ámbito de las llamadas relaciones colectivas de trabajo (de negociación, de conflicto, de participación, etc.).

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

- Existe otro actor principal: el Estado.

Este asume un rol importante en todo sistema de relaciones laborales contemporáneo.

Lo hace desde distintas posiciones:

(g) Como empleador:

Puede caber dentro de la categoría de sujeto de las relaciones individuales de trabajo (como un sujeto más del Derecho del Trabajo) cuando actúa, por ejemplo, como “empleador”.

- En sentido amplio, ello ocurre en aquellas concepciones (y regímenes jurídicos comparados) que extienden las normas propias del Derecho del Trabajo al ámbito de los “funcionarios públicos” (aunque, generalmente, con limitaciones, especialidades o con carácter subsidiario).

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

En estas concepciones, la figura del Estado es asimilada a la figura del empleador .

Parece indiscutible que el reconocimiento de status laboral de empleador del Estado se ha ido universalizando, aún respecto de países que tradicionalmente estuvieron impregnados de la concepción administrativista de la relación del Estado con sus servidores.

- En sentido estricto, cuando en su carácter de persona pública, emplea a trabajadores privados, es decir, fuera de las relaciones estatutarias de la concepción clásica publicista.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

Importancia práctica:

Es deudor de créditos laborales (salario, aguinaldo, IPD, etc.) Se puede reclamar judicialmente contra el Estado ante la justicia especializada del Trabajo (al menos, hasta la sanción de la Ley No 18.172 (artículo 341)

Se aplican las normas laborales (del Derecho del Trabajo)
Se plantean en su ámbito proyecciones propiamente colectivas: constitución de sindicatos de funcionarios, generación de conflictos (paros, huelgas), conformación de ámbitos de participación, etc.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

b) Como legislador

Pero también el Estado participa de las relaciones laborales como un “tercero”, ajeno a o diferenciado de los sujetos típicos, individuales y colectivos, del DT.

Es así que históricamente se le ha reservado al Estado un papel importante en la reglamentación del trabajo.

Incluso, en muchos países, la fuente principal de la regulación de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, ha sido heterónoma.

En este campo, es posible establecer grados diferenciados de intervención del E en materia legislativa: reguladora, promotora, represiva, etc.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

Incluso, esa mayor o menor intensidad en la intervención reguladora del Estado, marca diferencias claras entre sistemas centralizados y descentralizados de relaciones laborales, sean éstas individuales como colectivas.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

c) Como administrador del trabajo

El Estado también ha cumplido un rol como un “tercero” frente a las relaciones individuales y colectivas que desenvuelven los actores principales, trabajadores y empleadores y -eventualmente- sus organizaciones profesionales.

Es así que el Estado ha cumplido una función importante en lo que puede denominarse, en sentido amplio, como la “policía del trabajo”, que implica el contralor del cumplimiento y la observancia de las normas laborales.

Sin embargo, no se agota en ello la capacidad de actuación del Estado en la Administración del trabajo.

En casi todos los países, - según Córdova- “la presencia de la Administración del Trabajo en las relaciones laborales tiene un carácter multifacético y una importancia creciente”. De allí la existencia de reparticiones especializadas que, como los Ministerios de Trabajo, tienen el cometido de desarrollar la administración del T.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

Héctor-Hugo BARBAGELATA (recogiendo el CIT N° 150):, expresa que los cometidos de la Administración del Trabajo deben ser vistos “como parte de una actividad global que en su conjunto está destinada a poner en práctica una política social determinada”.

Ello significa que progresivamente, además de las funciones de contralor, el Estado ha ayudado a prestar información técnica y asesoramiento a ambas partes de la relación laboral.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

Su participación en la política nacional de trabajo comprenderá, en síntesis:

- la Inspección del Trabajo (IGTSS)
- la participación activa en la preparación, adopción y revisión de normas laborales
- una amplia intervención en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas

Ello se ve patentizado en las reparticiones de los Ministerios que cumplen cometidos de llevar adelante políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, de empleo y de vida, relaciones internacionales, asesoramiento a trabajadores y empleadores, prevención de conflictos individuales y colectivos, tutela de la libertad sindical, facilitación del relacionamiento y cooperación entre los interlocutores sociales y de éstos con los organismos públicos.

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

10) Como juez

También el Estado asume un papel importante en la dilucidación de los conflictos de trabajo (individuales y colectivos).

Lo hace fundamentalmente administrando justicia.

A través de: tribunales especializados (con participación directa de los actores sociales en su constitución –caso Brasil hasta 1989- o sin esa participación – órganos técnicos, togados, dentro del esquema de la justicia en general, como en ROU-).

LOS ACTORES Y SU CLASIFICACIÓN

e) Como partícipe en la comunidad internacional

El Estado participa en las relaciones laborales en tanto que miembro de la comunidad internacional.

Ello se trasunta por:

- su intervención en organismos, como fundamentalmente sucede en el ámbito de la OIT (aunque no es el único: pensar en el Foro Consultivo del MERCOSUR y el Grupo 10 sobre Relaciones Laborales, p. ej.);
- su participación en la concertación de instrumentos internacionales destinados a regular aspectos que conciernen al trabajo, las relaciones laborales, la seguridad social, etc. (Tratados, Convenciones, CIT o RIT, Declaraciones, etc.)

Otros actores secundarios o “de reparto”

Es esta una representación simbólica de y meta jurídica de la realidad social y económica que, para nosotros, se mantiene con innegable validez, pero extra muros del análisis estrictamente jurídico de los “sujetos” del DT.

Responden y están presentes en el mundo del trabajo y en los sistemas de relaciones laborales de los países, y son muy variados y diferentes: operadores (p. ej.: dirigentes sindicales o empresariales) asesores (p. ej. abogados, relacionistas laborales, economistas, sociólogos, médicos, prevencionistas, etc.) actores: caso de los usuarios –que paradójicamente también son, en su mayoría, trabajadores- en los servicios esenciales sometidos a una huelga;

Otros actores secundarios o “de reparto”

también algunas organizaciones de defensa de intereses vinculados con el trabajo, como p. ej., las organizaciones que se ocupan de la minoridad, los movimientos contra la discriminación por género, etc.; caso de los consumidores.

Otros:

- la OIT (será estudiada su importancia dentro del Derecho del Trabajo y de la RR.LL)
- órganos de participación (p. ej., los Consejos de Salarios, o más concretamente en el ámbito público, entes como el BPS, el INEFOP; en el ámbito privado, las comisiones paritarias o Consejos de Empresa, los comités de seguridad y salud en el trabajo).

El trabajador. Concepto y caracteres. Hipo suficiencia, dependencia y ajenidad.

1. Concepto

Puede describirse al trabajador como:

- toda persona (sujeto individual de derechos y obligaciones)
- que se compromete a trabajar (prestar un trabajo)
- bajo subordinación jurídica (dependencia de la dirección y órdenes del empleador)
- (para nosotros, además, por cuenta ajena, es decir, por cuenta de aquel empleador y no por cuenta propia (*),
(* ejs.: trabajador autónomo, profesional universitario liberal, artesano, artista.
- a cambio de un salario (remuneración que recibe por ese trabajo).

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

- a) ha de tratarse siempre de una persona física o natural (un individuo), desde que el Derecho del Trabajo abarca el “trabajo humano”;

- b) reúne un carácter personalísimo respecto del empleador (a este último le interesa el trabajador concreto que ha contratado, por ello el trabajador no puede hacerse sustituir por otra persona; su trabajo no se transmite por herencia) El contrato de trabajo implica la prestación personal de este último por el trabajador ya que el empleador, al contratarlo, lo que interesa es su perfil, capacidad, habilidades, compromiso individual y propio.

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

Ejemplos manejados en clase:

- No puede hacerse sustituir por un tercero que él elija (p. ej., cuando falta o para salir antes de hora)
- No puede traer un ayudante (caso de un cobrador, que reparte la cobranza con un amigo)
- No trasmite el derecho a su cargo a sus herederos en caso de muerte .

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

c) ese trabajador presta su actividad bajo dependencia (subordinación) y por cuenta ajena.

De algún modo, en nuestra opinión, se trata de alguien que “se inserta” en la organización del empleador y queda sujeto a un estatuto propio de la subordinación jurídica (al poder de dirección y disciplinario de aquella organización o emprendimiento).

d) no admite discriminaciones jurídicas según tipo de actividad o servicio que presta (manual, intelectual, técnica, no calificada, etc.), género, raza, creencias religiosas, ideas políticas, etc.

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

Constitución: “ Artículo 54.- La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral”

e) no es esencial exigirle exclusividad (lo que no impide que en determinadas situaciones ello sea convenido contractualmente, en general a través de una remuneración superior que lo justifica).

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

Ejemplos sobre algunos casos excepcionales que se dan en la práctica:

- Viajante o vendedor de plaza (exclusivo para una empresa: Leyes No. 12.156 y 14.000)
- Cargos superiores o de confianza
- Directores

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

Simetrías en cuanto a la competencia desleal:

Es claro que el trabajador no puede “competir” con el empleador haciendo trabajos por su cuenta en concurrencia desleal; tampoco debe “sacarle” clientela al empleador para sí o para vendérsela a un tercero (principio de buena fe).

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

f) Tampoco resulta indispensable la profesionalidad y habitualidad de su prestación laborativa para el empleador (aunque en los hechos esto sucede con frecuencia). Algunos regímenes especiales:

Ley N° 18.489 - Autorización de un régimen laboral especial a personas inscriptas en la bolsa laboral del patronato nacional de encarcelados y liberados o de los patronatos departamentales. Fecha de sanción: 17 de mayo de 2009 El Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados y sus departamentales podrán otorgar becas de trabajo para la prestación de funciones en convenios laborales con instituciones públicas y privadas a personas que estén incluidas en la Bolsa Laboral del Patronato y que no perciban ingresos provenientes de otra relación laboral.

Caracteres que lo califican para el derecho del trabajo

3. Hiposuficiencia.

4. Situaciones especiales de vínculo con el empleador

(g) Relaciones de parentesco

(h) Relaciones matrimoniales o de concubinato

(i) Relaciones societarias

Las relaciones de parentesco más usuales son las que se presentan entre padres e hijos y pueden vincularse a situaciones de mera colaboración de éstos en la empresa familiar (trabajo en un comercio o en un escritorio o en el medio rural).

Clasificaciones.

(A) Trabajadores individualmente considerados:

Distintas tipologías o clases de trabajadores

a) Clasificación tradicional: obreros y empleados

Los primeros son vinculados con tareas manuales o industriales; los segundos con actividades intelectuales, de escritorio o atención al público.

b) Clasificación según sus categorías profesionales (tejedores, soldadores, programadores, vendedores)

c) Clasificación por sectores de actividades (metalúrgicos, textiles, del comercio, financieros, del transporte).

Clasificaciones.

(A) Trabajadores individualmente considerados:

- d) Clasificación por estatutos o condiciones especiales de trabajo (deportistas profesionales; trabajadores marítimos; trabajadores rurales, trabajadores domésticos)
- e) Clasificación por su calificación profesional (trabajadores no calificados -categorías de peón, cadete, operario- semi-calificados -medio oficial, oficial, vendedor de segunda- o altamente calificado -técnico, nurse, oficial especializado)
- f) Clasificación según exista o no relación de dependencia con el empleador (trabajadores dependientes o autónomos)
- g) Clasificación según la modalidad de pago de su salario (mensuales, jornaleros, destajistas).

Clasificaciones.

(A) Trabajadores individualmente considerados:

Jurisprudencia: "T.A.T. 2o T.; Sentencia No 15/98;
Fecha: 5/II/98

La Sala relaciona que la labor de los actores no respondió a necesidades de trabajo excepcional de la demandada, de duración limitada, sino a una concepción práctica de la empresa en que las necesidades son permanentes; que la noción de continuidad, de permanencia, es clara; que existían controles, si pasaba cierto tiempo sin trabajar eran dados de baja y si faltaban dos días, se aplicaba "la percha"

Clasificaciones.

(B) Trabajadores colectivamente considerados.

Básicamente se organizan en sindicatos o coaliciones (grupos organizados de trabajadores).

Las coaliciones (como una asamblea, un piquete de huelga), a diferencia de los sindicatos, pueden ser agrupamientos colectivos de generación espontánea; luego que consiguen el fin para el cual fueron creadas se “agotan”. En general son la semilla de un sindicato.

Los trabajadores individualmente tienen muy poca posibilidad de éxito ante cualquier reclamo hacia los empleadores, más aún, en rangos subordinados.

El Sindicato, como estructura asociativa de los trabajadores, debe ser siempre un grupo organizado y representativo (tanto de quienes son sus afiliados, como de quienes no lo son aunque pertenezcan a una misma empresa, sector, rama de actividad, oficio, etc.).

Muchas gracias