

INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

Prof. Adj.

Dr. Rodolfo Becerra Barreiro

¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO (DT)?

- ▣ El surgimiento de una “Legislación Industrial”, cuya evolución ha ido desembocando en lo que contemporáneamente calificamos como “Derecho del Trabajo” (DT), puede ser conceptualizado introductoriamente como: el conjunto de normas y principios que regulan la relación que se traba entre trabajadores y empleadores, con motivo de la prestación de un trabajo asalariado.
- ▣ El mismo abarca las reglas que regulan la relación de trabajo (para muchos autores, el denominado contrato individual de trabajo).

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ Se regula porque es posible constatar la real y efectiva existencia de un desequilibrio muy grande entre trabajador individual y empleador
- ▣ El trabajador, en la mayoría de los casos, trabaja por necesidad (trabaja para vivir, ganando su sustento), porque no tiene otra fuente de riqueza o ingresos. Necesita un “salario” para subsistir, tanto él como quienes dependen del mismo.
- ▣ Ese “estado de necesidad” es el que crea el desequilibrio y ese desequilibrio caracteriza la esencia de la relación de trabajo (vínculo que se traba entre éste – trabajador- y un empleador).

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ Pero bueno es aclararlo, tal desigualdad no sólo es económica (necesidad de un salario; traslación del dominio del resultado final de la aplicación de la fuerza de trabajo a favor exclusivo del empleador) o social (pertenencia a clases o fuerzas sociales diferentes). Sino que ello se traduce también en una realidad jurídica que deviene originaria, materializada por un acto de sometimiento: el trabajador se desprende de la disponibilidad de su libertad personal en el vínculo laboral, subordinándose a una potestad de la que unilateralmente hace uso el empleador (el poder de dirección que aplica sobre el trabajador).

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ Oscar Ermida enseñaba en sus clases que el DT nace, por lo tanto, para cumplir determinadas funciones sociales.
- ▣ 1a. Función del DT:
- ▣ Interviene tratando de “re- equilibrar” la relación laboral con el fin de proteger al sujeto más débil: el trabajador
Surgen normas que lo que procuran es proteger o tutelar al trabajador
- ▣ Y lo hacen con el fin último de amparar a la propia “persona”, porque el trabajo humano resulta inescindible del ser humano que efectivamente lo presta. Diríamos -en términos descriptivos- que esa “capacidad laborativa” del trabajador está incorporada a la persona en sí misma de quien termina prestando trabajo.
- ▣ Las normas así creadas, actúan como un escudo o armadura protectora.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ ¿Cómo lo logran? Fundamentalmente, generando otro desequilibrio, una suerte de descompensación jurídica de sentido inverso, porque las normas se encaminan a proteger a uno sólo de los denominados “contratantes” (el trabajador), o a limitar el poder de sujeto más fuerte (el empleador).
- ▣ Esto puede verse gráficamente a través de algunos ejemplos: las normas fijan el salario mínimo que debe recibir el trabajador; limitan la duración máxima de la jornada de trabajo; obligan al empleador a adoptar medidas concretas para prevenir los accidentes laborales; determinan que el trabajador tiene derecho a un descanso durante la jornada, en el ciclo semanal y en el transcurso del año.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ 2a. Función del DT:
- ▣ La realidad de la vida en sociedad permite constatar objetivamente que en la relación de trabajo está siempre presente el conflicto. Para nosotros, éste constituye un elemento típico de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- ▣ ¿Por qué? Porque básicamente la misma traduce la presencia de dos intereses contrapuestos: el del empleador que utiliza el trabajo de un tercero, paga por él y procura maximizar sus ganancias; el del trabajador que “enajena” su fuerza de trabajo a cambio del mejor salario que pueda obtener.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ Es natural que el trabajador tienda a trabajar menos (con la aplicación del menor esfuerzo) y ganar más. El empleador, por su parte, procura exigir más trabajo por menor remuneración (que para él constituye un costo), maximizando de ese modo su ganancia o lucro.
- ▣ Pero como señalamos, en torno a esa relación de trabajo se genera además un sistema de poder que recae sobre el trabajador, en tanto éste depende económica y jurídicamente del empleador.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ El trabajador ofrece “trabajo” y cede una porción de su libertad personal, sometiéndose a la dirección, las órdenes e indicaciones, la organización, el control y la disciplina que impone en forma unilateral el empleador. Este último es titular de un “poder de dirección” al que se somete o subordina el trabajador; por algo pasa a ser un empleado “dependiente”
- ▣ Puede decirse que los sujetos de la relación de trabajo son diferentes o asumen posiciones que resultan diferentes entre sí.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ Todo sistema de poder resulta generador de conflicto; pero en el mundo económicamente productivo, se manifiesta una racionalización frente al conflicto, porque ambos sujetos son conscientes de que debe haber ciertos puntos de equilibrio. Así, por ejemplo, Sarthou explicaba el fenómeno en términos políticos: la aparición de un pacto implícito entre capital y trabajo que permite la subsistencia del sistema capitalista.
- ▣ Sin embargo, eso no significa que no se genere una estructura de conflicto.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ A tal punto es así que históricamente –según veremos luego- uno de los sujetos, el trabajador, tiende a aglutinarse con otros trabajadores (sus iguales), coaligándose o agrupándose (uniones éstas que en la etapa contemporánea asumen la forma asociativa que es propia del Sindicato). Y lo hace, entre otras cosas, para generar una fuerza derivada de la unión, del grupo, de la categoría, de la clase social, de la organización profesional que integra, porque con ello se procura equilibrar el poder del empleador.
- ▣ En ese punto es donde –precisamente- se genera el conflicto (p. ej., la huelga).

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ Entonces, la segunda función del DT es la de prevenir y regular el conflicto, que puede estar latente, pero que también muchas veces se materializa (diríamos: estalla) a través de acciones que, como la huelga, el paro, la distorsión del modo de trabajar, el piquete, constituyen fenómenos colectivos de presión sobre el empleador
- ▣ Existe una tendencia natural del DT a regular y encausar el conflicto.

¿Por qué y para qué se regula?

- ▣ SÍNTESIS PARA UNA INTRODUCCIÓN
- ▣ Sintetizando: desequilibrio y conflicto, son dos de las principales razones por las que surge una regulación del trabajo. Esta regulación constituye la función propia y esencial del DT.

¿Cómo se regula?

- ▣ ¿Cómo se regula?
- ▣ El DT regula las manifestaciones propias del trabajo, fundamentalmente, de dos
- ▣ maneras:
- ▣ 1) A través de una vertiente HETERÓNOMA–Se manifiesta como una acción estatal que proviene de los poderes centrales del Estado, que en general son:
- ▣ (a) Legislativos – Aparece la “legislación laboral”, las llamadas leyes de protección del trabajo (ej.: limitación de la jornada, descanso semanal, vacaciones, edad de admisión al T, salario mínimo y su protección, indemnización por despido, seguridad e higiene en el T, etc.)

¿Cómo se regula?

- ▣ Se va estableciendo un entramado de normas que constituyen los “derechos mínimos” (es decir, aquellos que resultan imperativos u obligatorios) a favor del trabajador
- ▣ Estas normas se imponen a la voluntad individual de las partes contratantes. De esa forma, p. ej., el empleador no puede contratar un trabajador para que desarrolle una jornada de labor que se extienda más de 8 horas diarias, o pagarle menos que el salario mínimo asegurado.

¿Cómo se regula?

- ▣ Esta es una diferencia importante con la capacidad que tienen las personas cuando desarrollan actos patrimoniales de carácter civil o comercial. Para celebrar un contrato de compraventa, ambos contratantes disponen de una libre voluntad individual, en general no limitada por normas dictadas por el Estado.

¿Cómo se regula?

- ▣ (b) Ejecutivos - El Estado se ocupa de la Administración del Trabajo, normalmente a cargo del Ministerio de Trabajo (MTSS).
- ▣ La Inspección General del Trabajo (IGT) es una repartición del MTSS, llamada también “policía del T”, que tiene por finalidad controlar administrativamente el cumplimiento de los derechos por el empleador. Cuando constata que existe una violación, intima a observar las normas e impone sanciones (pecuniarias) a los infractores.

¿Cómo se regula?

- ▣ (c) Judiciales - El Estado cuenta con una justicia (Juzgados) y un procedimiento especializados, de modo que el trabajador tiene un ámbito al cual concurrir para defender sus derechos (p. ej.: reclamar el pago de horas extras, de diferencias de salarios, de indemnización por despido).

¿Cómo se regula?

- ▣ 2) A través de una vertiente AUTÓNOMA-Surge de la acción colectiva, ya que una de las peculiaridades del DT es que éste no está constituido exclusivamente por el “derecho estatal” (heterónomo). Más aún, estas normas adquieren el mismo valor jurídico que una ley, aunque en sentido formal no hayan sido dictadas por el Parlamento, sino por los propios sujetos colectivos interesados (el sindicato y el empleador o la asociación de empleadores).

¿Cómo se regula?

- ▣ Al mismo tiempo que se produce aquella intervención del Estado (legislando, administrando, juzgando) y quizás –en nuestra opinión- aún antes del surgimiento de la reglamentación estatal, los trabajadores se organizaron autónomamente y así fue que aparecieron en el mundo del trabajo:

¿Cómo se regula?

- ▣ (a) el sindicato (la organización colectiva de los trabajadores);
- ▣ (b) la negociación colectiva, que es la fuente generadora de normas “jurídicas” dictadas por los propios actores sociales, como es el caso de los “convenios colectivos”. Estas normas (verdaderas regulaciones del trabajo) tienen un origen no estatal (es decir, extra-estatal), porque son auto generadas y reguladas por las propias partes interesadas: el sindicato y el empleador o una asociación patronal;

¿Cómo se regula?

- ▣ (c) esta acción colectiva se complementa con los medios o instrumentos de presión (de autotutela), propios de la acción sindical. En general, se trata de medios de presión conflictivos, como la huelga, no sólo permitidos sino legitimados por el ordenamiento constitucional de los Estados modernos al reconocer el derecho de huelga como un derecho gremial o sindical.

¿Cuál es el objetivo de la regulación “laboral”?

- ▣ Sea una regulación estatal (de fuente heterónoma) o una regulación colectiva emanada de las propias partes (de fuente autónoma), y sea que recaiga sobre las relaciones individuales o sobre las relaciones colectivas de trabajo, lo que la misma persigue es:

¿Cuál es el objetivo de la regulación “laboral”?

- ▣ (1) Cumplir una función de protección, que constituye su razón de ser principal, consistente -como se vio antes- en introducir cierto grado de equilibrio, corrigiendo las desigualdades a través de la creación de otras desigualdades pero de signo opuesto. ¿Para qué? Para proteger al sujeto o contratante más débil en el plano individual (el trabajador).
- ▣ Ello encierra una finalidad de tutela social, para el logro potencial de mayor justicia y equidad social.

¿Cuál es el objetivo de la regulación “laboral”?

- ▣ (2) Prevenir, solucionar y encausar el conflicto, de forma tal que la huelga se torna un componente esencial del DT (aun cuando sea en sí misma la materialización o forma de desarrollo del conflicto).
- ▣ A la vez que el DT “desalienta” el conflicto funcional, por otro lado tiende a prevenirlo. Se busca evitar el conflicto social.

¿Cuál es el objetivo de la regulación “laboral”?

- ▣ Las indicadas son, pues, las finalidades principales del DT.
- ▣ No obstante, debe señalarse que no son los únicos fines, ya que el DT cumple otras funciones complementarias de tipo económico, vinculadas con el ordenamiento de la producción y la organización del trabajo.
- ▣ Al proteger al trabajador, y al hacerlo con la finalidad de alcanzar la justicia social, el DT está permanentemente ordenando la producción, regulando la competencia, fijando pautas de organización del trabajo, etc.

Preámbulo de la Constitución de la OIT 1919.

- ▣ Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social ;
- ▣ Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y

Preámbulo de la Constitución de la OIT 1919.

- ▣ Considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Preámbulo de la Constitución de la OIT 1919.

- ▣ Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:
- ▣ Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

lectura complementaria.

- ▣ ¿Qué sabemos sobre el trabajo? Dominique Méda