

TRABAJO PRÁCTICO N° 6

ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL 5to B

PROF. AILÉN VEGA

APELLIDO Y NOMBRE:

CURSO Y DIVISIÓN:



Conceptos y funciones

Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de la sociedad que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma.-

Los principios del derecho del trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, y su fin último es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, al iniciarse, durante el desarrollo y hasta el momento de la extinción del vínculo laboral.-

Si bien la norma hace referencia a ellos, no los expresa directamente (sólo enuncia su presupuesto) ni contempla el procedimiento técnico para su exteriorización.-

Cumplen cuatro funciones esenciales:

1)- Orientadora e informadora: ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores, orientando a quien debe sancionar una ley y sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico en una función de política legislativa.-

2)- Normativa o integrativa: al ser un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico, cumple el rol de integrar el derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Así lo dispone el art. 11 de la LCT, al disponer que **“cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social y a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”**.-

3)- Interpretadora: fija reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta; también al abogado cuando deba encuadrar una norma en un caso determinado, y al jurista y doctrinario que debe interpretar una norma en abstracto.-

4)- Unificante o de armonización de política legislativa y judicial: preserva la unidad sistémica del derecho y tiende a evitar que tanto el legislador al sancionar la ley como el juez al interpretarla se aparten del sistema.-

Los principios del derecho del trabajo más relevantes son:

1)- Principio Protectorio. Se expresa en tres reglas:

- a)- In dubio pro operario;
- b)- Regla de la aplicación de la norma más favorables;
- c)- Regla de la condición más beneficiosa.-

2)- Principio de irrenunciabilidad de los derechos;

3)- Principio de la continuidad de la relación laboral;

4)- Principio de primacía de la realidad;

5)- Principio de buena fe;

6)- Principio de no discriminación e igualdad de trato;

7)- Principio de equidad;

8)- Principio de justicia social;

9)- Principio de gratuidad.-

En este trabajo práctico vamos a explicar y trabajar solo con el Principio Protectorio, dada su importancia y extensión.-

Comencemos....



1) Principio Protectorio

Junto con el principio de irrenunciabilidad, puede ser considerado el de mayor importancia. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, y se manifiesta en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias entre trabajador y empleador (diferente poder de negociación).-

Constituye una directiva al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el art. 14 bis en cuanto consagra que “*el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...*”, y al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios.-

Se manifiesta en tres reglas:

a)- La regla “In dubio pro operario”: se encuentra plasmada en el art. 9° de la LCT. La ley 26.428 modificó el segundo párrafo del art. 9° de la LCT y extendió su alcance a la apreciación de la prueba. Su nueva redacción es la siguiente “... **Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorables al trabajador**”. Es una directiva dirigida al juez o intérprete para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en caso de resultar ambigua; si pueda ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, *el juzgador obligatoriamente debe inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.-*

b)- **La regla de la norma más favorable**: se aplica cuando la duda recae sobre la aplicación de una norma a un caso concreto, cuando dos o más normas sean aplicables a una misma situación jurídica. *El juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.*-

El primer párrafo del art. 9° de la LCT establece que **“en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorables 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 sea más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar; la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. Su 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. Las condiciones de trabajo individualmente pactadas por las partes no pueden ser modificadas para el futuro en perjuicio del trabajador, aun cuando surjan de un convenio colectivo homologado.-

Al respecto, el art. 7° de la LCT prescribe que **“Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley”** y el art. 13 de la LCT dispone que **“las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se consideran sustituidas de pleno derecho por éstas”**.-

Algunas aclaraciones para una mejora en la comprensión del tema...

1)- “Ambigua”, cuando en derecho laboral se utiliza esta palabra, se intenta hacer referencia a la posibilidad de que una norma legal tenga varias interpretaciones, en tal sentido el juez debe inclinarse por aquella interpretación que resulte más beneficiosa o

favorable al trabajador (recordar que la finalidad del Derecho Laboral es proteger a la parte más desprotegida, o sea el trabajador).-

2)- “El legislador y el juez no son la misma persona”, respecto de esta diferenciación, debemos tener en claro que: mientras el legislador redacta, legisla, escribe la norma, el juez es quien debe interpretarla y aplicarla a los casos concretos. Al ser personas diferentes, puede ocurrir que el legislador establezca una norma con una determinada intención y el juez interprete algo distinto, en este sentido es donde el principio protectorio hace su aparición para guiar al juez en la interpretación (siempre elegir aquella interpretación que sea más favorable o beneficiosa al trabajador).-

Consignas de trabajo

Para este trabajo práctico, vamos a realizar un pequeño video que aborde la temática planteada. Cualquier duda o consulta pueden efectuarla a mi mail: ailenvega785@gmail.com El plazo de entrega es hasta el día lunes 31/08 del corriente.-

Los criterios que tendré en cuenta al momento de la evaluación serán:

- Selección de imágenes acordes al tema;
- Presentación y desarrollo del contenido;
- Tiempo estimado de duración (aproximadamente 3 minutos);
- Calidad de la producción (se sugiere subtítular en los casos que sea necesario);
- Creatividad y originalidad;
- Incorporación de material ampliatorio

Algunas sugerencias:

- Pueden iniciar el video hablando de la parte más general, esto es, concepto, funciones y principios más importantes. Luego hacer foco exclusivamente en el principio protectorio.-

- Pueden tomar una situación concreta donde el trabajador se vea perjudicado y explicar desde este disparador el principio protectorio.-