



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Carrera de Especialización en Derecho Laboral

Del Rosso, Franco

Título

Principio Protectorio en el Derecho del Trabajo

Santa Fe, 2022

**DEL
ROSSO
Franco**

Firmado digitalmente por DEL ROSSO Franco
Fecha: 2022.02.03 17:59:22 -03'00'

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I: PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	8
1.1. Autonomía y fuentes del derecho laboral.	9
1.2 Jerarquía o prelación	10
1.3 Los Principios del Derecho Laboral como fuente	10
I) Principio protectorio.	11
II) Principio de irrenunciabilidad:	11
III) Principio de continuidad de la relación laboral:	12
IV) Principio de primacía de la realidad:	12
V) Principio de la buena fe:	13
VI) Principio de razonabilidad:	13
VII) Principio de trato igualitario y no discriminación:	14
VIII) Principio de gratuidad:	14
VIII) Principio de progresividad	15
VIII) Principio pro homine	15
1.4. La Constitución Nacional como fuente del derecho laboral.	16
1.5. Declaraciones, pactos y convenciones internacionales con jerarquía constitucional como fuentes del derecho laboral.	17
1.6. Normas de la Organización Internacional del Trabajo	19
CAPÍTULO II: EL PRINCIPIO PROTECTORIO	

2.1. Aproximación al Principio Protectorio	21
2.2. Necesidad histórica de protección	21
2.3 Desigualdad de las partes	22
2.4 Rol del Estado	24
2.5 El Mercado	25
2.6.1 Doctrina Social de la Iglesia:	26
2.6.2 Mayor valoración de la libertad inspirada en un principio humanista – Capacitación como manifestación de libertad:	28
CAPITULO III: EL PRINCIPIO PROTECTORIO EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA	
3.1 Evolución y consagración en la Ley de Contrato de Trabajo	32
3.2 Flexibilización laboral	33
3.3 El retorno al principio protectorio:	34
3.4 Principio protectorio en la Ley de Contrato de Trabajo	35
3.5 Principio protectorio en el ámbito del derecho procesal	37
3.6 Reconocimiento jurisprudencial a nivel Nacional y Provincial	39
3.7 Nuevo contexto de protección, una mirada crítica	41
CONCLUSIONES FINALES	43
BIBLIOGRAFIA	45

“Los derechos humanos plasmados en tratados, convenciones y constituciones son un programa, un deber ser que debe llegar a ser, pero que no es o, al menos, no es del todo... Estos instrumentos normativos no hacen -ni pueden hacer- más que señalar el objetivo que debe alcanzarse en el plano del ser. Su función es claramente heurística. Quien los desprecia cae en una trampa ideológica: la repetida frase de Marx acerca del derecho, cuando se la toma como una inevitable realidad, solo deja a los excluidos el camino de la violencia, donde siempre pierden, aunque triunfen.”

(Zaffaroni, 2014)

INTRODUCCION

El ser humano es natural y fundamentalmente gregario, inserto en una comunidad y cultura que fue modificándose a través del transcurso del tiempo, en la que se pueden identificar ciertos hitos que grabaron profundamente la historia de la humanidad. Acotándonos al ámbito del derecho, desde el surgimiento de los Estados Nacionales, podemos indicar que desde el S XVII hubo acontecimientos que marcaron el devenir, pudiendo mencionar la Revolución Francesa, las Guerras Mundiales y mas recientemente, la era de la tecnología con internet y la comunicación satelital.

Las personas se han enfrentado muchas veces al horror, a la intolerancia y a reglas de juego que garantizaban el bienestar de unos pocos. La incansable lucha de personas anónimas y públicas, así como su organización, es necesaria para que este mundo sea “un poco menos injusto”. Así como es necesario concebir políticas o modos de organizar la sociedad en base a valores para equilibrar las desigualdades generadas por el poder económico, social o político.

Así, la concepción misma del Estado tiene que reconocerse como fundado y basado en valores, tales como la buena fe, la igualdad, la paz social, la publicidad de actos de gobierno, la libertad y la seguridad entre otros. Ahora bien, todo el ordenamiento jurídico se encuentra impregnado de estos valores, y resultaría ridículo en principio pensar que una legislación fuera hecha para perjudicar a alguien o para beneficiar a algún grupo. Sin embargo, esta última presunción cesaría ante el reconocimiento de una situación de desigualdad, en la cual el ordenamiento jurídico compensaría una injusticia de otro orden.

La elección como superior en la jerarquía o prelación entre varios valores, nos coloca frente a un dilema. En el mundo del derecho, los dilemas resultan frecuentes e interminables, ya que cada regla conoce por lo menos una excepción y por más ajustada que parezca una solución dada por una ley o un convenio colectivo de trabajo, resulta injusta para la resolución de un caso similar, por las particularidades que cada situación concreta puede plantear al poner en juego el ordenamiento jurídico.

Podemos identificar claramente como un valor la protección a la parte más débil y la existencia de asimetría entre las partes es el basamento mismo del derecho del trabajo, ya que la misma se da entre los sujetos que constituyen el vínculo laboral. Uno de ellos se encuentra naturalmente en inferioridad de condiciones, y es por eso que el Estado interviene otorgando herramientas protectoras a la parte más débil. Se puede decir que en el ámbito del derecho

laboral las partes son libres de contratar, pero todo lo que viene luego de la contratación laboral no es ni libre ni cierto, por paradójico que suene, poniéndose en tensión el valor seguridad en este caso.

Decimos, entonces, que esta desigualdad en la que tenemos a una parte empresaria o patronal por un lado, y al trabajador que presta su fuerza de trabajo por el otro, mereció profundas reflexiones y el otorgamiento de herramientas para consagrar un vínculo laboral justo, seguro y con reglas de juego que garantizaran la paz social por medio de la consagración de ciertos principios, tales como el protectorio, el de irrenunciabilidad o el de progresividad. Así, el Estado dicta leyes orientado por ciertos principios e inspirados en la filosofía de concretar los derechos humanos para todos los habitantes. Estos principios sirven de fundamento tanto para la elaboración del derecho positivo, como para la interpretación y aplicación en el caso concreto a través de sentencias y jurisprudencia.

Ahora bien, no podemos dejar de señalar que el derecho del trabajo es una disciplina autónoma, ya que se basa o se inspira en principios propios, y que, si bien los podemos reconocer en otras áreas del ordenamiento jurídico, en el derecho laboral tienen una interpretación y alcance propio de la disciplina. Cuando, en el presente trabajo, hacemos referencia al derecho del trabajo, lo hacemos con relación al derecho individual del trabajo, en el cual los sujetos son el trabajador y el empleador (en una relación de desigualdades). No obstante, también nos referimos al derecho colectivo del trabajo, en el cual los sujetos son los representantes de los trabajadores y de los empleadores (en una relación de igualdad), en un marco de negociación libre garantizada por el Estado. Es el derecho colectivo quien busca encontrar solución a las innumerables vicisitudes que emergen de la realidad y deben consagrar mejoras en los derechos a las relaciones individuales del trabajo. Cobran aquí verdadero sentido aplicativo o práctico la implementación de los derechos a las relaciones laborales por cuanto las mejoras obtenidas en las negociaciones significan la más flagrante manifestación del principio protectorio y de progresividad.

Es preciso mencionar también que el derecho es algo vivo, dinámico, y que los principios del ordenamiento laboral serían como la estrella que guía a los navegantes. Este ordenamiento les indica la dirección correcta para consagrar la justicia en ésta área tan sensible, y con la meta de proteger a la parte más débil de la relación laboral con justicia y equidad.

Ahora bien, el presente trabajo abordará cuestiones relativas al derecho laboral: cuáles son los principios del iuslaborismo y cuáles son las distintas fuentes en las que se encuentran consagrados¹, enfocándonos, particularmente, en el derecho individual del trabajo. Para ello, expondremos cuáles pueden ser algunos de los escenarios en los que se produce la tensión entre la realidad y el sistema normativo, en la que, a veces, este último puede dejar un vacío por ser la situación es tan innovadora que el sistema jurídico no alcanzó a proponer una solución o parámetros para la misma y, aun así, el juzgador debe construir en soledad sus fallos.

¹ Nos referimos, por ejemplo, a la Organización Internacional del Trabajo, en carácter de Organismo Internacional cuyas resoluciones son fuente de derecho en la República Argentina y los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional por lo establecido en nuestra Carta Magna en el art. 75 inc 22, los cuales reconocen derechos que nuestro país debe aplicar, así como también fijan objetivos políticos en cuanto a materia laboral. La titánica labor y responsabilidad que emerge de estas dos grandes fuentes, vienen a obligar a los distintos actores en la formación del derecho laboral, los cuales son los sujetos del derecho colectivo del trabajo, del Poder Ejecutivo y del Poder Judicial, a velar por más y mejores derechos de modo progresivo y con el mantenimiento de la paz social.

CAPITULO I: PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Siguiendo al autor PLA RORIGUEZ² los principios son las *“Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”*. Podemos reconocer en la definición una triple función de los mismos: i) informadora, por cuanto le da a quien sanciona las leyes un sustrato real del estado de la situación que llama la sociedad a resolver y sirviendo la misma de base al ordenamiento jurídico. El art. 14 bis CN establece que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”*, cláusula constitucional que le indica al legislador nacional en qué sentido debe dictar las normas laborales, las que para ser *“laborales”* —de conformidad con el mandato constitucional— deberán tener un contenido de neto corte protectorio; ii) integradora, por cuanto dichos principios llenan el vacío legal en armonía con el resto del plexo normativo, tal como lo dispone el art. 9° LCT³ respecto a la interpretación de la prueba, o la relativas a la norma aplicable para dirimir un conflicto laboral, iii) interpretativa: sirviendo así como criterio orientador para el juzgador o intérprete de las normas. Esta última función se encuentra consagrada legislativamente en los arts. 2 y 3 del Código Civil y Comercial de la Nación⁴ y art. 11 LCT que estipula que *“cuando una cuestión no tenga solución expresamente prevista por las disposiciones que rigen el contrato de trabajo o las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del Derecho del Trabajo, de la equidad y la buena fe”*, a los que podrá recurrir el juzgador.-

Wagner GIGLIO⁵ diferencia entre principios y simples peculiaridades, siendo que los primeros son necesariamente generales, inspiran preceptos legales y dan organicidad a institutos y sistemas procesales, mientras que los segundos son solo acotados a ciertos

² PLA RODRIGUEZ, Américo: Los principios del Derecho del trabajo, 2.ª ed. Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 9.

³ Disposición cuyo texto también ha vuelto a lo que fuera su versión originaria, de conformidad con la modificación operada por la ley 26.428.

⁴ Artículo 2, Código Civil y Comercial, ley 26.994: “Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.” Artículo 3, Código Civil y Comercial, ley 26.994: “Deber de resolver. El juez debe resolver los asuntos que sean sometidos a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada.”

⁵ GIGLIO, Wagner: «Los procesos laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa»>, en *Bases para una ley general de Trabajo*, IET-CIAT, Lima, 1984, pág. 368.

momentos o procedimientos, no se extraen de ellos principios algunos ni derivan de ellas normas legales, así como también se puede decir que se agotan en un procedimiento.-

Si bien no existe un criterio unánime en la doctrina en cuanto a cuáles son los principios, podemos inferir que todas las clasificaciones reconocen una jerarquía por parte de los autores en su importancia en el proceso de evolución, desarrollo, consolidación y prospectiva de nuestra materia⁶

1.1 Autonomía y fuentes del derecho laboral:

Una rama del derecho para ser autónoma, debe tener principios propios diferentes a los del derecho común, que deben ser considerados como generales y abarcar el mayor campo posible dentro de la materia de que se trata⁷. Derivado de estos principios propios, se dice clásicamente que la autonomía se reconoce en un triple sentido: científico, el didáctico y el legislativo.-

Así, el Derecho Laboral, posee sus fuentes, entendido tal concepto por el lugar de donde emerge el derecho, el cual puede ser formal en el caso de que provenga de una norma o no formal, en el caso de que provenga de normas no escritas, tales como los usos y costumbres. La LCT contiene en su artículo 1 sus fuentes de regulación a modo enunciativo, ya que se existen otras fuentes que no son las detalladas explícitamente en el artículo.

De este modo, la LCT establece en su “*Artículo 1° — Fuentes de regulación. El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige: a) Por esta ley. b) Por las leyes y estatutos profesionales. c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales. d) Por la voluntad de las partes. e) Por los usos y costumbres.*” Y el “*Artículo 11. — Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.*”

De este modo, las fuentes del derecho laboral son:

⁶ Pueden consultarse las clasificaciones efectuadas por López, Justo, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, t. I, 2a ed., Bs. As., Contabilidad Moderna, p. 162; Plá Rodríguez, Américo, Los principios..., op. cit.; Etala, Carlos Alberto, Contrato de trabajo, 2a ed. actualizada y ampliada, Bs. As., Astrea, 1999, p. 44; Rodríguez Mancini, Jorge, Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social, Bs. As., Astrea, 1999, p. 57; Vázquez Vialard, Antonio, Derecho del trabajo y la seguridad social, t. 1, Bs. As., Astrea, 1981, p. 74

⁷ FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, t. I, Bs. As., La Ley, 2000, pp. 201 y ss.

- 1) Constitución de la Nación y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (los incluidos en el art 75 inc 22 de la CN)
- 2) Tratados internacionales con jerarquía suprallegal (los convenios de OIT o los no incluidos en el art. 75 inc 22 CN y que no sean de Derechos Humanos)
- 3) Leyes nacionales
- 4) Decretos reglamentarios de las leyes nacionales.
- 5) Resoluciones de organismos administrativos del Estado
- 6) Convenios colectivos de trabajo, los laudos con fuerza de tales, los contratos individuales de trabajo, los usos y costumbres, los reglamentos internos de las empresas, los principios generales del Derecho del Trabajo, la jurisprudencia y la doctrina.-

1.2 Jerarquía o prelación:

En virtud de lo que se abordará en el presente trabajo respecto al Principio Protectorio y de la norma mas favorable, es que en derecho laboral la jerarquía no hace a la prelación en cuando a su aplicación.

De este modo, podemos identificar la jerarquía de la norma en cuanto al órgano que la emite o incorpora al derecho positivo, y otro observar la prelación, entendida como norma que corresponde aplicar según cuánto beneficia al trabajador. Tomando el orden jerárquico una norma inferior nunca puede otorgar menos beneficios que una superior, pero en el caso concreto puede ser que la norma inferior amplíe el conjunto de derechos y beneficios otorgados al trabajador por una superior, y por ello resulta aplicable por contener más y mejores derechos o beneficios. Esto último no viene a alterar la jerarquía de fuentes, sino que se aplica la que mayor derechos otorgue en orden preferencial.-

1.3 Los Principios del Derecho Laboral como fuente

En el presente trabajo me centraré en los principios del derecho laboral, específicamente en el Protectorio. El resto de los principios no se encuentran ajenos y comparten la lógica protectoria laboral, y es por ello que se los detallará someramente:

Siguiente al profesor Fernández Madrid⁸ se puede decir que el derecho del trabajo tiene como pilar fundamental un único principio, el “principio protectorio”, consagrado en el art. 14 bis CN, que le da sentido a toda la normativa laboral, y del cual se desprenden diversas reglas de aplicación como *in dubio pro operario*, la selección de la *norma más favorable*, la *irrenunciabilidad* de derechos, la *indemnidad del trabajador* y la *ajenidad del riesgo empresario*, la *subsistencia de la condición más beneficiosa*, la *no discriminación* y la *facilitación de la prueba en el proceso laboral* (presunciones laborales), principio de *progresividad* y *pro homine*, entre otros.-

Seguidamente se definirán escuetamente algunos de los considerados pacíficamente por la doctrina laboralista como principios del derecho laboral:

I) Principio protectorio

El mismo fundamenta y le da su razón de ser al derecho laboral, distinguiéndolo de otras ramas del derecho. Es la identificación de la parte mas débil de la relación laboral y el otorgamiento de una serie de derechos para compensar esa desigualdad y de los que no puede disponer ni aún con su propio consentimiento. Sobre el presente me explayaré en el siguiente capítulo del presente trabajo.

II) Principio de irrenunciabilidad:

Este principio es la manifestación mas fuerte del Orden Público Laboral, entendido como “*aquel que impone limitación a la autonomía de las partes a favor del trabajador*”⁹. Estas limitaciones pueden ser consideradas en cuatro aspectos: i) como limitación a la libertad para o de contratar: en este sentido estaría prohibido constituir el acto constitutivo de la relación individual de trabajo, tal es el caso del contrato de menores, contemplado en el art. 189 de la LCT; ii) como limitación a la libertad contractual: en este sentido las partes no pueden disponer del contenido o cláusulas del contrato de trabajo, tal es el caso del art. 13 y 7 de la LCT en cuanto disponen que “*Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del*

⁸ FERNÁNDEZ MADRID, Tratado..., op. cit

⁹ LOPEZ, Justo, “El contrato en el derecho laboral. Convenio colectivo y contrato individual del trabajo” Tomo XXXIII. Legislación del Trabajo, pag. 5. Conferencia pronunciada el 28/9/1984 en la Universidad Nacional del Litoral (Ciudad de Santa Fe), en el “Curso Interdisciplinario sobre Contratos” del Departamento de doctorado, graduados y docente de la Facultad de Derecho

trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas, serán, serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas”, y el art 7 dispone que son imperativas las normas más favorables al trabajador, salvo que del texto de la ley, convenio o laudo resulte expresa o implícitamente la posibilidad de apartarse de ellas, es decir su carácter dispositivo. Así, sencillamente las normas menos favorables no se aplican y ocuparía su lugar lo dispuesto por las fuentes que sustituyen de pleno derecho o sin necesidad de declaración judicial previa, a las cláusulas del contrato individual (art. 13 LCT). iii) como limitación a la libertad de disponer, por acuerdo bilateral, de créditos laborales del trabajador: se impide así el simple pacto o contrato privado, celebrado entre partes, no vale como acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio. iiiii) como limitación impuesta a las partes para prevenir el fraude a la ley o la simulación ilícita: esta manifestación del principio de irrenunciabilidad se encuentra en el art. 14 LCT como principio general, también se encuentra receptado en otros supuestos tales como el art. 28 LCT relativo a la relación laboral del auxiliar con el dependiente del empleador y el art. 27 LCT de sociedades con un socio empleado.-

III) Principio de continuidad de la relación laboral:

Está previsto en el Art. 10 LCT y art. 27 de la Ley Nacional de Empleo 24013. Esta referido a la regla general contemplada en el Art. 90 LCT en cuanto a que el contrato se entiende celebrado por tiempo indeterminado y en general para todas aquellas situaciones en las que se encuentre en duda la subsistencia del contrato de trabajo.

IV) Principio de primacía de la realidad:

Encuentra numerosas referencias en el ordenamiento en general y laboral en particular, y da preeminencia de la realidad del contrato de trabajo, cualquiera hubiera sido la forma o denominación que le hubiesen dado las partes, o cuando hubieran procedido con simulación o fraude a la ley laboral, adopción de figuras contractuales laborales, interpósitas personas o de cualquier otro medio¹⁰Tiene dicho la jurisprudencia que se tiene que atender a las verdaderas características de la relación: *“en materia laboral rige el principio de primacía de la realidad, por el cual la naturaleza de las relaciones debe determinarse por el examen de las*

¹⁰ ETALA, Carlos Alberto “Ley de Contrato de Trabajo 5ta Edición actualizada y ampliada

características que las conforman y las definan en realidad de los hechos y no por documentaciones –en el caso, contrato de locación de servicios- cuya suscripción o emisión bien pudo constituir una imposición más del dador de trabajo”¹¹

V) Principio de la buena fe:

Si bien se podría trazar un paralelismo con el concepto “buen padre de familia”, en el ordenamiento laboral este principio toma un tono específico. Este principio se encuentra destinado tanto al empleador como al trabajador ya que ambas partes deberán entre otras cosas evitar todo tipo de abuso del derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, actuar con claridad teniendo en mira la subsistencia del vínculo, no guardar silencio frente a los reclamos de la otra parte y brindar a la otra parte la posibilidad de enmendar sus errores, tratar que cada parte obtenga un resultado útil de su prestación, excluir toda actividad que tienda a perjudicar la persona del trabajador o empleador y alterar su condición laboral, evitar la aplicación de criterios discriminatorios, apreciar las justas causas de despido y las comunicaciones entre las partes.

Se puede distinguir entre buena fe-creencia, en la cual una de las partes tiene la convicción de que encontrarse o permanecer en una posición legítima respecto a determinado hecho o situación no provoca perjuicios a nadie (por ejemplo el poseedor de buena fe) y la buena fe-lealtad, la cual hace referencia al modo de actuar, dirigirse o comportarse al momento del cumplimiento de un deber. Supone honestidad, honradez y sinceridad sin ánimo de engañar u ocultar otra intención que no sea la de cumplimentar diligentemente con una tarea. Es evidente que la buena fe que rige como principio del derecho del trabajo es la buena fe-lealtad, o sea que se refiere a un comportamiento y no a una mera convicción¹²

VI) Principio de razonabilidad:

Se encuentra en muchas manifestaciones del derecho positivo, ya que es un criterio que atraviesa y se basa el derecho mismo, tanto para reglar una materia como para interpretar el mismo a la hora de desentrañar el sentido de las normas. Específicamente en el área del derecho

¹¹ CNTrab, Sala VII, 18/11/02, DT, 2003-B-1018

¹² PLA RODRIGUEZ, ob cit. P 67.,

laboral, se puede decir que el mismo supone una relación entre sujetos, en el cual el empleador es el encargado de organizar y dirigir el rumbo de la empresa, tomando para ello las decisiones que considere, pero respecto a las cuestiones relativas a las relaciones laborales con los empleados, este principio supone no realizar un uso irrazonable por ejemplo del *ius variandi*, o que la exigencia de la potestad disciplinaria sea razonable en relación a las faltas cometidas y la exclusión de toda forma de abuso de derecho en el ejercicio de las facultades de dirección y organización.

VII) Principio de trato igualitario y no discriminación:

Este principio encuentra cada vez mas actualidad y reconocimiento, pese a ser de larga data su consagración por parte de organismos internacionales y es por ello que se puede rescatar el Convenio 111 de la OIT¹³ para definir a la discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. Dicha enumeración no es taxativa y puede tener múltiples manifestaciones. Normativamente se encuentra consagrada en el Derecho Argentino en el art. 16 y 14 bis de la Constitución Nacional, y por tratados de Jerarquía Constitucional tal como el art 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el art 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.-

La LCT reconoce expresamente este principio, el cual inspira el art. 81 en cuanto a la igualdad de trato del empleador hacia los trabajadores y el art. 172 en cuanto a la posibilidad de la mujer de realizar cualquier contrato de trabajo y el art 178 sanciona con una indemnización agravada al despido de la mujer trabajadora en razón de su embarazo o maternidad.

También el principio se encuentra presente en la Ley de Entidades Sindicales, en el art. 7, así como también en la Ley 23592 establece sanciones respecto a las conductas discriminatorias.-

VIII) Principio de gratuidad:

Dada la desigualdad y la protección que se le intenta dar a la parte mas débil de la relación laboral, el presente principio otorga una herramienta económica para que el trabajador que pretenda iniciar acciones administrativas, judiciales o de enviar notificaciones laborales, se vea eximido de abonar sellados, aranceles o tasas de justicia para iniciar los reclamos ante el fuero laboral. Se encuentra consagrado en el art. 20 de la LCT pero también encuentra consagración en otras áreas del ordenamiento jurídico en la que se protege a la parte contractual mas débil, tal es el caso del derecho del consumidor.-

IX) Principio de progresividad:

Este principio fue definido con palabras de los Ministros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los siguientes términos: *“el principio de progresividad o no regresividad que veda al legislador la posibilidad de adoptar injustificadamente medidas regresivas, no sólo es principio arquitectónico del Derecho Internacional de Derechos Humanos sino también una regla que emerge de nuestro propio texto constitucional en la materia”*¹⁴ También se lo puede conceptualizar como el principio en virtud del cual se deben mejorar de manera constante las condiciones en las que lleva adelante, desarrolla y hacen al entorno laboral en sus distintos aspectos: condiciones de trabajo dignas, remuneración, o capacitación para que el empleado aspire y concrete ascensos en su lugar de trabajo. Este principio va dirigido al legislador (función de los principios de justificación a otras normas), en virtud de que una vez consagrado un derecho en una norma, ella solo puede ser modificada o suprimida en un sentido superador y nunca regresivo.-

X) Principio pro homine

El principio de progresividad y el principio pro homine determinan que quien interprete una norma deba hacerlo, dentro de lo que la norma posibilita, en el sentido que proteja en mayor medida a la persona humana o una comunidad. Esta pauta se dirige al funcionario judicial, ejecutivo o legislador intérprete de la norma en una doble función: protectoria o de limitación de derechos humanos, indicando que en el primer caso debe ser amplia y en el segundo

¹⁴ Corte Suprema de Justicia de la Nación, 24/11/15, “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores” c/Poder Ejecutivo Nacional, acción de amparo”, 906/2012 (48-R) /C51. También encontramos una referencia a la progresividad en el fallo dictado por la Corte en los autos “Orellano, Francisco D. c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A.” de fecha 7/6/16

restringida.. Dicho principio encontró acogida jurisprudencial recientemente en el caso “Escalante”¹⁵, “Milone”¹⁶ y “Torrillo”¹⁷

1.4 La Constitución Nacional como fuente del derecho laboral.

Si bien se hizo anteriormente referencia a la Constitución Nacional como fuente del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, la misma merece una mención por ser jerárquicamente superior y fundamental para todo nuestro ordenamiento jurídico.

En el año 1957, la reforma Constitucional introdujo el art. 14 bis, detallando algunos de los derechos sociales o derechos del trabajador, el cual establece: *“Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”*

¹⁵ Corte Suprema de Justicia de la Nación 13/05/2021 "Escalona, Martin Reynaldo y otro el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y otro si amparo ley 16.986" FCR 12332/2016/2/RH1

¹⁶ Corte Suprema de Justicia de la Nación 26/10/2004 "Milone, Juan Antonio c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/ accidente - ley 9688" M. 3724. XXXVIII

¹⁷ Corte Suprema de Justicia de la Nación 31/03/2009 "Recurso de hecho deducido por La Caja ART S.A. en la causa Torrillo, Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro" T. 205. XLIV

Así, siguiendo a MACHADO, Daniel¹⁸ se puede sostener que la interpretación constitucional del principio de protección que emana a texto expreso del art.14 bis, conduce a considerar que el legislador ordinario no solo puede sino que debe otorgar al trabajador un trato preferente aún antes de la incorporación del art. 17 bis en la Ley de Contrato de Trabajo, ya que ello es un imperativo en materia laboral.-

En la reforma de 1994, se agregó el art. 75 inc 19, el cual reza “*Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social... a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores...*”

Tradicionalmente las normas constitucionales se diferencian en operativas y programáticas, siendo las primeras por su naturaleza de inmediata aplicación, aún sin norma ulterior que la determine, y las segundas requieren imprescindiblemente de otras normas ulteriores que las determinen y, a falta de estas, no pueden ser aplicadas¹⁹

Por las características de la disciplina laboral, en cuanto a su carácter fundamentalmente protectorio, se dice que la norma constitucional es de operatividad restringida por cuanto las cláusulas que reconozcan, indiquen o mencionen derechos individuales, colectivo, económicos o sociales, operan como directivas de interpretación para el Juez, en tanto constituyen pautas de aplicación para el intérprete, pues su sentido reside en que tienden a privilegiar ciertos valores y por ello justifican su aplicación armonizada con normas de menor jerarquía.-

1.5 Declaraciones, pactos y convenciones internacionales con jerarquía constitucional como fuentes del derecho laboral.

El art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, enumera diez declaraciones, pactos y convenciones internacionales que “*en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos*”. Algunos de estos convenios contienen disposiciones relativas al derecho laboral.. De igual modo, la jurisprudencia en el caso “Vizoti”²⁰, estableció que “*el trabajador es sujeto de preferente*

¹⁸ MACHADO, Daniel Comisión de Derecho Procesal Laboral PONENCIA GENERAL. ENFOQUE ESPECÍFICO. PUNTO N° 4: La igualdad procesal. La igualdad por compensación y la protección del débil.

¹⁹ BIART CAMPOS, “Manual de derecho constitucional” p. 40

²⁰ Cortes Suprema de Justicia de la Nación, 14/09/04 “Vizzoti, Carlos A. c/ Amsa SA”

atención constitucional es una conclusión no solo impuesta por el art 14 bis, sino también por el renovado ritmo universal que represente el derecho internacional de los derechos humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994” en el mismo sentido se expresa el Dr. Fernández Madrid, en cuanto a la “creciente internacionalización del derecho”²¹

Al ser el objeto del presente el principio protectorio, debo mencionar que el mismo se encuentra consagrado en “La Declaración Universal de Derechos Humanos” “*Artículo 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...*”

“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, en su “*Artículo 6 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.*” Y su “*Artículo 10 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: 3... Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.*”

“La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación Racial” “*Artículo 5 ... los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: ... e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;...*”

²¹ Cfr. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, 2da edición actualizada, La Ley, Bs. As., 2001, T. I, p. 148.

“La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
“*Artículo 11: Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: ... f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción... 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: ... d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*”

En la “Convención sobre los derechos del Niño” “*Artículo 32 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.*”

1.6 Normas de la OIT

Es innegable la importancia de las normas de la OIT para fijar el norte de los derechos sobre los que culturalmente deben trabajar los estados y sus funcionarios a los efectos de consagrar soluciones a problemáticas actuales, pero analizando las normas emitidas por el Organismo, nos encontramos con la particularidad que origina el debate por su naturaleza en cuanto a que ellas tienen efectos en el ordenamiento jurídico interno por su sanción, seguimiento y control.-

El Estado argentino ha ratificado los convenios de la OIT — los cuales gozan de “jerarquía superior a las leyes” (art. 75, inc. 22, primer párrafo, CN)— y en la medida que, por

su condición de parte de dicha organización internacional, se ha comprometido a respetar la Constitución de la OIT y sus procedimientos de control normativo —incluida la competencia de los órganos a cargo de dicho control— existe la obligación de adecuar tanto la legislación argentina como la interpretación de los tribunales nacionales al sentido y alcance jurídico determinado por aquellos órganos, esto es, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical.

El principio protectorio campea e inspira el sistema mismo de protección hacia las distintas formas de trabajo y la dignidad humana acuñada por la OIT en sus resoluciones, pero a los efectos de puntualizar sobre el principio protectorio se puede mencionar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión realizada en Ginebra el 18 de junio de 1998, en la cual se establece que *“LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación...”*

CAPÍTULO II: EL PRINCIPIO PROTECTORIO

2.1. Aproximación al principio protectorio:

La historia del derecho va íntimamente ligada a la idea de protección de ciertos valores en un ámbito determinado, y en post de su salvaguarda o defensa y por ser valiosas para la sociedad, se dictan normas. Estas normas se encuentran dotadas de sentido y encuentran lógica en un ambiente determinado, aunque en un ámbito similar choquen contra los principios mas fundamentales de otra disciplina jurídica. Así por ejemplo en el comercio se prioriza la seguridad jurídica y la celeridad que se requieren las transacciones y la libertad para contratar; en el ámbito del derecho civil, se establecen las normas que darán capacidad y protección a la persona para que desarrolle plenamente su vida civil en el transcurso de su existencia y sea capaz de realizar los actos y negocios jurídicos de acuerdo a ciertas normas.-

El derecho individual del trabajo es naturalmente injusto, ya que se caracteriza por considerar que una de las partes de la relación laboral es mas débil y merece protección, la cual se manifiesta en reglas tales como la “indubio pro operario”, “norma mas favorable” y “condición mas beneficiosa”. Pero esta consagración obedece al andamiaje jurídico protectorio ideado en torno a un sujeto del derecho individual del trabajo: el trabajador y posee una lógica propia.-

Así, si bien la idea de derecho es la de la búsqueda de protección y justicia, en el ámbito del derecho individual del trabajo podemos decir, siguiendo a PLA RODRIGUEZ²² que “*El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades*” que se reconocen para compensar situaciones de hecho dadas la prevalencia económica, social, jurídica y probatoria, que denota una situación de verdadero poder de una de las partes en detrimento de la otra, y es ésta la situación llamada a compensar por el ordenamiento laboral.-

2.2. Necesidad histórica de protección:

²² PLA RODRÍGUEZ, Américo Ob. Cit., pág. 25.

El derecho del trabajo vigente en Argentina fue gestado en la segunda revolución industrial (aproximadamente entre 1870 a 1914) y sirvió para dar respuesta a necesidades propias de la época tales como: organización del tiempo, estandarización de la producción de bienes, así como la consideración del trabajo como un factor de orden social. Se debe recordar que la época estaba caracterizada por la migración de grandes masas hacia los centros fabriles. Lo dicho conllevó el hacinamiento humano para cumplir jornadas laborales interminables en condiciones inhumanas, lo cual, entre otros múltiples factores, gestó movimientos de organización sindical originados por el maquinismo y la expansión de la gran empresa al concentrar producción y homogeneizar formas de vida de grande núcleos de población. Este pasaje de una producción artesanal a una producción planteó un nuevo escenario económico, cultural y social.-

El liberalismo económico agravó la situación de los trabajadores, en virtud de que a medida que se tecnificaban los medios de producción incorporándose máquinas, no fue necesario contar con tanta mano de obra, y al aumentar la desocupación y el régimen de libertad contractual, los patronos aumentaron las jornadas laborales y disminuyeron los salarios.

Se advierte claramente una de las causas de gestación de las asociaciones profesionales o sindicatos. Estas organizaciones surgieron de la resistencia, y merece ser mencionada por su reconocimiento mundial la Revuelta de Haymarket, iniciada en Chicago, Estados Unidos, el 1 de mayo de 1886 en el que se reclamaba por la jornada laboral de 8 horas. Como consecuencia de la misma fueron llevados a juicio ocho trabajadores, cinco de los cuales fueron condenados a muerte (uno de ellos se suicidó antes de ser ejecutado) y los otros tres reclusos.-

Claramente el Estado tuvo que intervenir en la tensión de poder generada y reconocer la protección que merecía quien se encontraba en situación de inferioridad. Las conquistas laborales no fueron pacíficas, sino valiéndose de una posición de poder para negociar, propia de las organizaciones colectivas laborales.-

De lo anteriormente dicho, se pueden advertir vicisitudes propias del derecho laboral tales como: la desigualdad de las partes al momento de negociar, la compensación de ese poder, el rol del Estado y fundamentalmente la lógica del mercado. Estas situaciones merecieron amplios e inagotables debates, no perdiendo al día de la fecha actualidad ninguno de los mismos.-

2.3 Desigualdad de las partes:

Siguiendo a ACKERMAN, Mario E.²³ “*es difícil aceptar que, fuera del principio de protección, pueda atribuirse a alguna otra directriz aquél carácter*”, y si bien en dichas palabras hace referencia al ordenamiento procesal, no es distinta su interpretación en el derecho de fondo.

Una máxima jurídica recitada en los claustros universitarios, proveniente de Ulpiano “*iuris praecepta sunt haec: honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere*”²⁴ advertimos que es perfectamente aplicable para los actos de la vida civil y comercial, en el cual las partes son libres de contratar y fijar las reglas de dicho acto, pero siempre partiendo que ambas partes se encuentran en una situación de igualdad y libertad. Así, el contrato entre iguales supone un sinalagma genético y funcional del contrato, basado en el equilibrio de poder y libertad de las partes contratantes.-

Pero ahora bien, en una relación jurídica en la cual una de las partes ostenta el poder de dirección, sanción, organización en una lógica de optimizar los recursos humanos y materiales para conseguir un mayor rinde, claramente podemos imaginar como se “despersonaliza” el trabajador para pasar a ser un factor económico más dentro de la fábrica.-

De este modo, encontramos una de las partes con el verdadero poder, y la otra que por la necesidad de un salario difícilmente pueda discutir libremente la jornada de trabajo, las actividades a realizar, el salario o incluso a soportar ciertos tratos no acordes a la relación laboral o dignidad del trabajador.-

Advertida esta desigualdad, en la cual existe una parte débil, hallamos una necesidad de protección. En algún sentido, pero no el de la frase de Ulpiano el “dar a cada uno lo suyo” en el ámbito laboral, sería dar resguardo a la parte mas débil. Crear reglas o normas en las cuales el empresario pueda trabajar, pero también crear normas dignas en las cuales el trabajador sea protegido y sin poder negociarlas a la baja, pero sí a la mejoría de las mismas.-

Esta es la desigualdad que intenta compensarse, la de poder, muchas veces no se logra. Se puede traer a colación el CCT 329/2000 en su art. 44²⁵ establece la facultad del empleador

²³ ACKERMAN, Mario E., El llamado principio de progresividad y la jurisprudencia de la CSJN, en RDL, 2014, Tomo 1, Ed. Rubinzal Culzoni

²⁴ Los principios del derecho son estos: vivir honradamente, no hacer daño a otro, dar a cada uno lo suyo' Ulpiano: Digesto 1, 1, 10, 1

²⁵ Artículo 44: CAMBIOS DE TAREAS - LUGAR DE TRABAJO Cuando las modalidades del establecimiento o su operatoria lo hagan necesario, se podrá: a) destinar a un trabajador a otra tarea distinta de aquella que estuviere realizando al momento de disponerse el cambio o de aquella que habitualmente realiza. En dichos casos se entenderá que tal modificación no importa alteración de su estado actual, de su categoría, jerarquía o remuneración.- b) destinar a un trabajador para desempeñarse, ya sea

de cambiar al trabajador de funciones sin que ello importe cambio de jerarquía y remuneración. Sabido es que dicha situación es una de las llamadas a proteger por el derecho del trabajo, en cuanto el trabajador se puede considerar injuriado si concurren ciertas circunstancias de cambio de función sin reconocimiento salarial, o simplemente cuando se lo contrata para realizar una labor, pero se pretende que realice una distinta (por ejemplo un trabajador que se contrata para cajero y se le indica que barra la vereda o limpie los baños, por la misma remuneración). Dicha labor no tiene nada de humillante, pero si se merece ser respetado al trabajador en la función que se lo contrató.

Es por ello que puede advertirse que la norma citada colisiona con el principio protectorio. Pero también debo decir que dicha norma se encuentra en un CCT que nuclea a los trabajadores de Burger King, Mc Donald's, entre otros. Entonces sería válido preguntarse: ¿Qué poder de negociación tienen los trabajadores de esas empresas? ¿el CCT en definitiva vino a ser “mas beneficioso” para la empresa que para el conjunto de trabajadores?.-

El juego de poder se manifiesta en distintos ámbitos, y es por ello que al momento de ser considerada una norma como la mencionada, de modo armónico con la Constitución Nacional y Ley de Contrato de Trabajo, difícilmente el trabajador se encuentre desamparado, ya que los propios principios del ordenamiento laboral se ocupan de andamiar un sistema armónico de protección irrenunciable.-

2.4 Rol del Estado

Entendido el Estado como unidad jurídica en la cual convive una población que dicta sus reglas para una convivencia pacífica, podemos inferir que a lo largo de la historia esta construcción obedeció a las necesidades imperantes en la época y el modo de legitimar las normas jurídicas a través del derecho en sus distintas manifestaciones o fuentes.-

En el ámbito del derecho laboral, el Estado debió dar respuesta a las nuevas necesidades generadas por las tensiones por las migraciones humanas, las necesidades económicas, la lógica empresarial y el trato humanitario hacia los trabajadores como parte vulnerable de la prestación contractual.-

transitoria o definitivamente, en otro establecimiento distinto al de su prestación habitual, contemplando que ello no implique una violación a lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. CAPITULO V- CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Sin pretender ahondar en la cuestión, se puede decir a grandes rasgos que en la Argentina se concibieron distintos modelos de Estados, tales como: liberal oligárquico (mediados del S XIX), nacional-popular o social (aproximadamente desde la década de 1940), desarrollista (década del 60), burocrático- autoritario (década del 70), de bienestar (hacia fines de la década del 70 y 80) y estado neoliberal (década del 90).-

En cada modelo de estado, atravesado por sus propias circunstancias sociales, se debió dar respuestas, lo cual vino aparejado de considerar la situación de la clase trabajadora. En este escenario irrumpe con fuerza la organización y lucha sindical, la cual, parafraseando a Marx en su dialéctica se puede decir que “es el motor de la historia” en la política económica, teniendo a la lógica empresaria como tesis, en cuanto a la lógica capitalista de mercado; a la lógica protectoria como antítesis, embanderada por los sindicatos en representación de los trabajadores, y la síntesis serían las conquistas laborales progresivas ante una realidad mercantilista y flexibilizadora, que toma al trabajador como factor de ajuste en la consideración de la competitividad empresaria.-

Se podría decir que en pos de equilibrar el poder desigual que se da naturalmente en el ámbito del derecho individual del trabajo, el Estado cumple varias funciones tales como: reconocimiento de normas superiores y aplicarlas en el derecho interno, y que sirvan de recomendación al momento de trazar la política económica y laboral, tener un sistema judicial fuerte, ya que el mismo es el último lugar en el cual acude un trabajador y obliga a la armonización de todo el sistema de normas para un caso concreto, fomentar la participación y capacitación sindical, ya que naturalmente son los actores que primero y mejor detectan cuales son las mejoras que se requieren para la mejor protección del trabajador y trazar políticas para una vida sindical sana y democrática.-

2.5 El Mercado

Si por un lado tenemos a un sujeto que se encuentra en plano de inferioridad, del otro lado tenemos otro que se encuentra en plano de superioridad, y que se maneja con una lógica totalmente distinta en cuanto ya que el razonamiento de lucro comulga naturalmente con los principios del capitalismo, el liberalismo y la ausencia de Estado.-

La frase francesa “*laissez faire, laissez passer*” representativa de que el mercado se debe regular solo, que se compensa con la ley de la oferta y la demanda y el Estado tiene que

intervenir lo menos posible, dejando hacer y pasar las reglas que el propio sistema impone sirven para representar parte de esa lógica.-

La empresa intenta obtener la mayor cantidad de ganancia con la menor cantidad de recursos, y en esa línea de razonamiento, todo pasa a ser un factor de ajuste: desde comprar una máquina que produce mas y más rápido y consume menos energía, a tener lámparas que iluminen más con menos voltaje. Pero en este mismo razonamiento se plantea como cuantificar el trabajo humano como un factor mas de producción.-

Así, en la lógica capitalista se encuentra un empresario, exitoso, con un pasar económico a veces holgado pero fundamentalmente pensado en soledad. La idea de individualismo entendido como falta de compromiso con la cuestión social, ya que seguramente el empresario tiene un sistema de salud prepago, sus hijos van a escuela privada y vive en barrio privado, por lo que el Estado y los impuestos muchas veces le significan una carga incomprensible. Párrafo aparte merece el tema de adecuar la lógica de su empresa con la conciencia medioambiental, la cual muchas veces se interpreta como un verdadero recorte de sus derechos a “progresar”.

Cuánto vale por ejemplo el salario de un empleado cuando hay muchos desempleados pretendiendo el mismo puesto de trabajo e incluso dispuestos a hacer lo mismo por menos dinero, ya que necesitan trabajar para obtener el sustento suyo y de su familia.-

Entonces aquí tenemos la lógica capitalista y verdadero poder económico que busca avanzar en las distintas áreas de manera individual y fragmentada, en oposición a valores solidarios y sociales que requiere una planificación responsable desde distintos ámbitos y con esfuerzos compartidos para atender las necesidades de los mas marginados para lograr un verdadero avance representativo de la justicia social .-

Este factor de ajuste, de tomar a la persona humana como mercancía, mereció varios abordajes filosóficos entre los que me interesa rescatar el de la Doctrina Social Cristiana, el cual me referiré someramente.

2.6.1. Doctrina Social de la Iglesia:

A mediados del S XIX, cuando el mundo se encontraba convulsionado por la cuestión obrera y las luchas sindicales que exigían mayor protección, el sumo pontífice León XIII emitió Carta Encíclica Rerum Novarum en 1891 en el cual condena el ánimo de lucro y exige

protección a quien honradamente obtiene su sustento, así dice *“los trabajos remunerados, si se atiende a la naturaleza y a la filosofía cristiana, no son vergonzosos para el hombre, sino de mucha honra, en cuanto dan honesta posibilidad de ganarse la vida. Lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí”*²⁶ Encontramos así una manifestación sobre el reconocimiento de derechos hacia el trabajador mucho antes que los consagrados en los distintos Organismos Internacionales luego abocados a la materia. Se debe decir que en esa Encíclica, la Iglesia no se atrevió aún a condenar la subordinación del hombre por medio del trabajo.-

Luego de 90 años de esta primera manifestación, en el año 1981, el Papa Juan Pablo II emite la Carta Encíclica *Laborem Exercens*, en afirma el principio del trabajo sobre el capital en los siguientes términos: *“El hombre debe someter la tierra, debe dominarla, porque como «imagen de Dios» es una persona, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí y que tiende a realizarse a sí mismo. Como persona, el hombre es pues sujeto del trabajo. Como persona él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes al proceso del trabajo; éstas, independientemente de su contenido objetivo, han de servir todas ellas a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona, que tiene en virtud de su misma humanidad”*²⁷ dando así una visión clara respecto a la consideración del trabajador con un punto de vista humanitario, para salir de la dicotomía dada en las luchas obreras, mas allá de reconocer luego que: *“La llamada a la solidaridad y a la acción común, lanzada a los hombres del trabajo —sobre todo a los del trabajo sectorial, monótono, despersonalizador en los complejos industriales, cuando la máquina tiende a dominar sobre el hombre— tenía un importante valor y su elocuencia desde el punto de vista de la ética social. Era la reacción contra la degradación del hombre como sujeto del trabajo, y contra la inaudita y concomitante explotación en el campo de las ganancias, de las condiciones de trabajo y de previdencia hacia la persona del trabajador. Semejante reacción ha reunido al mundo obrero en una comunidad caracterizada por una gran solidaridad.”*²⁸.

La doctrina de la Iglesia propone corregir los males de orden económico y social sobre la base de los principios para los cuales la naturaleza individual y social del hombre, los derechos de libertad y sociales, el individuo la comunidad, se encuentran en una relación interna

²⁶ Leon XIII, 1891, pág. 8

²⁷ Juan Pablo II, S. P. (1981). carta encíclica *Laborem exercens*

²⁸ Juan Pablo II, S. P. (1981) ob. Cit.

indivisible y en una subordinación recíproca. Así el humanismo cristiano divisa de manera inequívoca los objetivos decisivos para la evolución de la sociedad y la humanidad. El humanismo que propone la doctrina cristiana no tiene que ver con el humanismo que pone fin a la Época Moderna: racionalista e individualista. El concepto acuñado por la Iglesia propone un contenido social en íntima relación con la naturaleza personal del hombre en el cual hallará la humanidad el camino para salir de las crisis sociales y culturales.

La doctrina social cristiana propugna la intervención del Estado en la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, a fin de proteger la dignidad del trabajador, al asegurar las condiciones humanas de trabajo para evitar que se lesione la justicia y se lesione la paz social.-

2.6.2 Mayor valoración de la libertad inspirada en un principio humanista – Capacitación como manifestación de libertad:

Rescatando la concepción de la Iglesia Católica de que *“El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”*²⁹, se podría razonar que este rasgo de humanidad va en contra del paradigma del trabajador alienado, viviendo para trabajar, para llevar el sustento a la casa y tal vez yendo un poco mas lejos, llevando la perspectiva de éxito o felicidad asociada al éxito en el trabajo y a la capacidad de consumir los bienes y servicios que se pueden comprar con el salario.-

Teniendo en cuenta que un trabajador es una persona que va a ofrecer o vender su fuerza de trabajo y tiempo al mercado, y recibiendo a cambio de ello una retribución o remuneración con la cual debe satisfacción de sus necesidades, y aquí cabría preguntarse: ¿cuáles son sus necesidades?. Podría decirse primeramente que las necesidades humanas mas elementales tienen que ver con la alimentación, salud, educación y vivienda tanto del trabajador como de su

²⁹ Juan Pablo II, S. P. (1981) ob. Cit.

grupo familiar, y con el anhelo de obtener prosperidad traducida en bienestar económico social y económico. Así se advierte claramente que la estabilidad y la seguridad en el empleo vienen a traer el resguardo que ampara en el principio protectorio..-

Tampoco puede dejar de desconocerse que las nuevas concepciones de vida nos plantea un escenario con jóvenes cada vez mas educados y calificados pero con menor capacidad de respuesta a empleos cada vez menos estables y duraderos.-

En cuanto a la capacitación o calificación laboral, y si bien parte de ella es dada por la educación obligatoria brindada por el Estado, los trabajadores también la reciben al momento mismo de ingresar a prestar servicios para su mejor desempeño y con vistas de formar al personal para que continúe largos años en una empresa. Estas habilidades adquiridas en el trabajo lejos de fidelizar a los trabajadores en el empleo los inclinan a buscar mejores puestos dentro de otras empresas (muchas veces competidoras directas), convirtiendo a la inversión en capacitación en un escollo a resolver por parte de las empleadoras, ya que muchas veces no alcanzan a obtener un recupero de lo que invirtió en formar un empleado.

Según Fleury y Humphrey (1993)³⁰, y basándose en una muestra de empresas de São Paulo y Rio Grande do Sul, informan que en Brasil el trabajador que mejora su nivel educativo —y esto es certificado— espera “ascender” a un trabajo administrativo. Según los autores citados, para tener trabajadores en la producción con altos niveles de escolaridad habría que elevar la cobertura total del sistema de educación; si esto no ocurre y sólo se mejora la educación de algunos trabajadores, éstos van a buscar empleo fuera del ámbito de la producción.-

Es claro que la mayor capacitación le otorga al trabajador una mayor libertad de elección, tanto de su trabajo como fundamentalmente, valorar su tiempo. En este sentido, y tal vez relacionado con una nueva visión de la vida, no sería necesario trabajar toda la vida, sino mas bien cuando sea necesario, y recupero aquí la visión humanista del ser humano como un ser en formación, ávido de viajes y recoger distintas experiencias en distintos lugares del mundo que riñe con el cumplimiento de labores rutinarias y aún de obligaciones familiares.-

En concordancia con esto último, se puede rescatar los modos de vidas impulsados por distintas corrientes de vida que llaman a la meditación, al cuidado del cuerpo, de la

³⁰ FLEURY, A. y J. HUMPHREY (1993): Human resources and the diffusion and adaptations of new quality methods in brazilian manufacturing. Research Report, N° 24, Brighton, Reino Unido, Universidad de Sussex, Instituto de Estudios para el Desarrollo.

alimentación, al pensar un ambiente social distinto y tal vez que no es tenido en cuenta en rigor por el principio protectorio, ya que el mismo se plantea exclusivamente para un tipo de relación laboral en relación de dependencia y con ciertos paradigmas.-

Tampoco se puede dejar de mencionar las modalidades de trabajo freelancers o autónomo, en el cual el trabajador ejerce su profesión por su cuenta sin trabajar para ninguna persona o empresa.-

Estas señales, indican la priorización de la libertad por sobre la seguridad, y tal vez esta priorización de modos de vida y valores son la principal causa que de alguna manera deja vacío al principio protectorio, ya que protege a alguien que no quiere ser protegido. Los actuales modos de vida y de trabajo priorizan la libertad, la cual muchas veces es fogueada o propagantizada por los medios de comunicación como la panacea ante personas tal vez sin experiencia y encierran una manifestación muy sutil del uso del poder en el sentido de vender solapadamente la flexibilización laboral pero ya pedida por las propias personas que están por ingresar al mundo del trabajo.-

Libertad y prosperidad económica, se consigue con capacitación y educación. Se podría traer a colación la frase bíblica de Jesús³¹ “*veritas liberat nobis*” (y conoceréis la verdad, y la verdad os hará libres) haciendo referencia a que la libertad y el conocimiento van íntimamente ligados. De este modo, tal vez la mayor capacitación y manejo de información le permite a las nuevas generaciones incursionar en un autoconocimiento, lo cual obligaría a considerar un paradigma tanto de libertad, de seguridad, de modos de vida y de protección al ser humano que tal vez se inclina por vivir experiencias que lo acerquen al conocimiento en independencia, antes de verse como un trabajador dedicando su tiempo al cumplimiento de una jornada laboral hasta llegar a la edad de la jubilación. En este sentido se puede rescatar también la prolongación de la adolescencia (evitando ciertas responsabilidades de la vida adulta), la postergación de los planes familiares, y aún la poca valoración de ciertos bienes de consumo.-

Finalmente, se podría decir que este humanismo, y esta ansia de libertad, traen como condimento innegable la llegada de la era de la comunicación. Si el conocimiento es poder, muchas veces el camino para llegar a él es obtener información, la cual hasta hace pocos años estaba reservado a quienes podían acceder a una biblioteca, pero hoy en día la hiperconexión y

³¹ Evangelio de Juan 8:32

el encontrarse el mundo al alcance de un clic facilita o tal vez distorsiona la idea de libertad, cuestión que considero sumamente interesante pero excede al presente trabajo.-

CAPITULO III:

EL PRINCIPIO PROTECTORIO EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

3.1 Evolución y consagración en la Ley de Contrato de Trabajo:

En la Argentina la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 fue sancionada en el año 1976, pero antes que ella existían numerosas y desarticuladas reglamentaciones respecto a la relación laboral tales como: la Ley 4661 sancionada en 1905 en la cual se estableció el descanso dominical; en 1907 se sancionó la Ley 5291, regulatoria del trabajo de mujeres y niños; en el año 1915 se sancionó la Ley 9688 respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; en el año 1929 se sancionó la Ley 11.544, la cual reguló la duración de la jornada laboral; en 1934 se sancionó la Ley 11.933 a través de la cual se estableció la licencia por maternidad, en el año 1945 mediante el Decreto 33.302 fueron consagrados por primera vez los conceptos de estabilidad en el empleo a los trabajadores de todas las actividades, el salario mínimo y vital, y el sueldo anual complementario.-

El presente trabajo versa sobre el principio protectorio, entendido éste desde una mirada iuslaboralista en el sentido de que viene a articular y guiar el ordenamiento jurídico tanto en su consagración en el derecho positivo, como en su interpretación. Así, se verá que mas allá de las consagraciones legislativas, el referido principio siempre se encontró presente en la materia.-

Se observará que con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, encontraron reconocimiento en el derecho positivo el valor de justicia social que inspira a la protección del trabajador, lo cual significó ni mas ni menos que el dejar de considerar la fuerza de trabajo como mercancía o instrumento de cambio para dar lugar a la revalorización de la persona del trabajador y de su labor como “actividad productora y creativa”.-

Se debe mencionar que así como la historia tiene marchas y contramarchas, el derecho laboral también, no pudiendo dejar de mencionar que el 23 de abril de 1976, el gobierno militar, como parte esencial de su política económica, dictó la norma de facto 21.297 (B.O. 29/III/76) y con ella se reformó la ley 20.744, derogando 25 de sus artículos, modificando otros 97 y agregando un artículo a su texto. Se suprimieron así más de 125 artículos de la Ley de Contrato de Trabajo³² dentro de los cuales se encontraba la norma luego “reincorporada” en el art 17 bis

³² Conf. VÁZQUEZ VIALARD “Tratado del Derecho del Trabajo”, Astrea, t. III, pág. 259.

de la LCT por la ley 26576, sobre el que me explayaré mas adelante, pero analizando antes el contexto histórico respecto a la mencionada norma:

3.2 Flexibilización laboral:

La flexibilización laboral se constituyó como un tema de debate público entre los años 1974 y 1976 al producirse la crisis económica a nivel mundial por el aumento del petróleo. Las causas de la crisis no fueron puesta en cuestión, pero si lo que ella ocasionó fundamentalmente en el mundo del trabajo ya que ello se relacionó con las altas tasas de desempleo. Se ideó como alternativa para salir de la crisis económica reinante la flexibilización de la legislación laboral, ya que, su rigidez provocaba que las empresas se encuentren en un plano de desigualdad para competir a nivel internacional, lo que llamó Tiziano Treu³³ “*la euroesclerosis*”.

El fenómeno de la flexibilización presenta un desafío a resolver, tanto en cuanto al desempleo, como en la competitividad sustentada en las nuevas tecnologías de producción, información y la globalización.-

Como ya se dijo en nuestro país la dictadura militar de 1976 hasta 1983 significaron un retroceso en cuanto a la protección en el derecho laboral por la derogación de numerosos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, pero es recién en la década del 90, Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) cuando se consagra el primer cuerpo normativo que se ocupó de la flexibilización en el contrato individual de trabajo, incorporando las modalidades contractuales y en los convenios colectivos, al establecer temas a negociar en los acuerdos, todos vinculados con la movilidad funcional, la jornada anualizada, la polivalencia y la capacitación y formación profesional vinculada con dicha movilidad. Otra legislación extendía los períodos de prueba y facilitaba la contratación por tiempo determinado y parcial. La normativa antes referida se dictaba invocando la lucha contra el desempleo y presentando estas medidas como el camino adecuado para lograr bajar los índices de desempleo, por cierto elevados, que afectaban al trabajo. La profunda desprotección fue también consagrada entre otras, por las leyes 21.297, 24.013, 24.465, 24.467, 24.522, 24.557, 25.013 y 25.250.³⁴

³³ TIZIANO TREU, “Flexibilidad laboral en Europa”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), Trabajar por tiempos Mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 133.

³⁴ DOBARRO, Viviana Mariel, “La evolución de la legislación laboral y previsional en la Argentina”, en Doctrina Laboral, n° 198, Bs. As., Errepar, febrero de 2002, pp. 174/191.

Se sostuvo que el Derecho del Trabajo no podía aferrarse a un mero garantismo convencional o legal, individualista, basado en el reconocimiento de derechos subjetivos e indisponibles, sino que, por el contrario, debían revisarse ciertas garantías hiperprotectorias.

Se apuntó así a consagrar el beneficio de lógicas mercantilistas y capitalistas por sobre las humanas y sociales, propias no solo del derecho del trabajo, sino del ordenamiento jurídico todo y que se inspiran en la paz social y la protección de la parte más vulnerable en los distintos aspectos.-

3.3 El retorno al principio protectorio:

A partir del año 2003, comienzan a dictarse una serie de leyes, entre las que se pueden enumerar las 25.877, 26.086 y 26.088 y que se profundizó con las leyes 26.390, 26.427, 26.428, 26.474, 26.485, 26.574, 26.592, 26.593, entre otras, en las que se puede advertir un creciente reconocimiento del principio protectorio, o una vuelta a una política protectoria del trabajador y su familia tanto a nivel general como particular.-

Excede el análisis de la normativa antes citada al presente trabajo, por lo cual solo se hará referencia en este apartado a dos leyes que fueron fundamentales en esta vuelta a los orígenes de la filosofía proteccionista de los derechos individuales: las leyes 25877 y 26088. La ley 25.877 derogó el art. 92 de la ley 24.467 que posibilitaba hacer uso de la disponibilidad colectiva en materia de extinción del contrato de trabajo; derogó el régimen indemnizatorio establecido por la ley 25.013 a excepción del art. 9° de dicha ley; unificó el régimen indemnizatorio por ruptura del contrato de trabajo de conformidad con las pautas sentadas en la LCT, con algunas modificaciones menores en los arts. 231, 232 y 245 de dicha ley. A su vez, la nueva redacción del art. 92 bis LCT dejó atrás las pautas sentadas respecto al período de prueba por la ley 25.250 y sus antecesoras, acortó su plazo y estableció un régimen específico de preaviso así como la ineludible obligación de registrar al dependiente durante este período, del mismo modo que estableció distintas previsiones tendientes a evitar el uso fraudulento del instituto. A ello debe sumarse los significativos cambios que la ley introdujo en materia de derecho colectivo de trabajo, como las pautas estipuladas en materia de articulación de convenios colectivos de trabajo, la prevalencia del convenio más favorable, la reglamentación de la huelga en los servicios esenciales a tenor de los principios generales y pautas que emanan de la OIT. La ley 26088 estableció limitaciones respecto al ius variandi, dando al trabajador un

proceso sumarísimo para dilucidar la situación durante el cual no se deberán alterar las condiciones laborales y otorgándole la posibilidad de considerarse injuriado por la conducta abusiva del empleador.-

3.4 Principio protectorio en la Ley de Contrato de Trabajo:

La ley 26.592 fue sancionada el 28 de abril de 2010 y promulgada de hecho el 19 de mayo de 2010, y modifica la Ley de Contrato de Trabajo incorporando el art. 17 bis en los siguientes términos *“Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”*.-

Cabe mencionar, por lo orgánico y coherente, una breve referencia en cuanto a los fundamentos de del proyecto presentado ante la Honorable Cámara de Diputados de la citada ley, la Exposición de motivos y la Jurisprudencia:

Se puede rescatar entonces de la Exposición de Motivos: *“la disposición que estaba incluida en el originario artículo 19 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744, permite darle un mayor énfasis al reconocimiento de las desigualdades que se dan en una relación laboral, y la función protectoria del derecho del trabajo; asimismo el artículo propuesto cumple una función informativa e interpretativa para los magistrados, en ese sentido”*

Se puede observar que la idea de protección, justicia social y la atención a la naturaleza desigual de las partes campea en el retorno a la redacción original del texto, en consonancia con los principios iuslaboralistas que inspiran la materia.-

Se pude citar, por ser autor del proyecto de la Ley de Contrato de Trabajo, las palabras de Centeno Norberto³⁵ en cuanto a que *“la atención, conservación y promoción en su propia y esencial dignidad de trabajo-trabajador, vale decir, del primero como expresión del esfuerzo humano y del segundo como valoración integral y como destino, requieren su protección de la ley de modo de corregir los defectos de aquellas estructuras y formas organizativas de producción y de las consecuencias que de ellas se derivan”* Se advierte nuevamente el espíritu

³⁵ CENTENO, Norberto, (1974) "Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo", en Legislación del Trabajo, t. XXII, p. 865.

humanista en cuanto a la protección de la dignidad del trabajador, por ser la parte desprotegida y débil incapaz de igualar el poder real y negociador de la patronal.-

En este sentido también se debe rescatar la exposición de motivos de la redacción original de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto manifiesta *“El primer y central principio está dado por la transmisión a la ley de la idea de justicia social. La LCT no es sino un instrumento puesto al servicio de su logro, como máxima aspiración del hombre y de los pueblos. El siguiente es la prolongación de esa idea en el principio protectorio que orienta el Derecho del Trabajo y su destino, el hombre que trabaja. No siendo propio de la ley consignar principios tan generales y difundidos como aquel que el trabajo no constituya mercancía, se ha querido establecer como norma básica orientadora, que el contrato que regula esta ley tiene por objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo luego de ello habrá de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico. Va implícito en ello la subordinación de la economía al derecho y de allí mismo que no se vacila en consignar además, que las desigualdades que se crean y consagran por la ley constituyen una forma de compensar las desigualdades que de por sí se dan en la relación objeto de la regulación (artículos 4 y 19 del proyecto). A la igualdad de las partes que suponen otras regulaciones de figuras contractuales, opone la presente la realidad de una desigualdad que la ley intenta corregir...”*

En palabras de FERNANDEZ MADRID³⁶ *“... la norma reconoce el principio protectorio contenido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, fundamentado en la hiposuficiencia del trabajador. Y constituye una fuerte pauta interpretativa ya consagrada jurisprudencialmente en todos los tribunales del país, reforzando y orientando la solución de algunos casos que la misma ley contempla, y dando mayor vigor a las ya legisladas y ofreciendo alternativas más amplias al intérprete. Así las situaciones que pueden originar renuncia de derechos cuando se sometan a decisión judicial deben tener en cuenta la situación de inferioridad del trabajador en la contratación, durante el tiempo del contrato o al tiempo de su extinción. En definitiva, esta cláusula orienta al juez para resolver las variadas situaciones de hecho que se presenten, por ejemplo, en los casos alcanzados por los arts. 10, 12, 23, 57, 58, 62 y 81 de la LCT, entre otros. Y puede decirse como lo hizo una antigua doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ahora remozada, profundizada y leída a la luz de las declaraciones y tratados de derechos humanos, toda vez que la libertad de contratar del*

³⁶ FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, “Las nuevas leyes laborales”, en La Ley, 28/06/2010, p. 1 y ss.

empleador se halla en conflicto con la libertad contra la opresión del empleado obrero, esta última debe prevalecer porque así lo requieren los principios que fundamentan un orden social justo... ”

De este modo, la norma protectoria no solo viene a ser incorporada al derecho positivo, sino que por ello refuerza el fundamento de las otras normas con las que se encuentra íntimamente relacionada y ampliando hacia nuevas situaciones el principio consagrado.-

En el caso del juego de los art. 17 bis y 12 de la LCT, en el cual se consagra la irrenunciabilidad de derechos enumerando las fuentes, por rigor del primero de los artículos citados inspirado en la filosofía protectoria viene a fundamentar la irrenunciabilidad de los derechos constituido por la autonomía de la voluntad individual por la desigual posición en la que se encuentran las partes.-

De igual modo, la norma del art. 17 bis, leídos con las normas de los art. 17 LCT y 81 LCT permite de alguna manera desarrollarlos en el sentido de reconocer la desigualdad que es llamada a evitar, y con esa mirada distinguir cuando el trato desigual, provenga de quien provenga es discriminatorio.-

Cobra también fundamento la norma de aplicación de la ley mas favorable al trabajador, emanada del art. 9 LCT, al darle el sentido de aclarar cual es el motivo de la desigualdad amparada en el derecho de fondo y que el mismo no encierra ninguna injusticia sino que intenta evitarla al compensar una situación de poder de hecho.-

3.5 Principio protectorio en el ámbito del derecho procesal:

En virtud de lo expuesto, se advierte que el principio protectorio se impuso en la realidad sostenida y progresivamente, manifestándose también de modo específico en el orden del derecho procesal laboral, y siguiendo al Dr. PASCO COSMOPOLIS, Mario³⁷, podemos decir que esta desigualdad real de las partes, también en el orden procesal se manifestó reconociéndose principios tales como “a) *Principio de veracidad, o de prevalencia del fondo sobre la forma;* b) *Principio protector, o de desigualdad compensatoria;* y e) *Criterio de conciencia en la exégesis de la prueba y equidad en la resolución.*”

³⁷ PASCO COSMÓPOLIS, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. Derecho PUCP, (48), 149-169. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199401.008> pag. 152

Como se sostuvo en el transcurso del presente trabajo, el principio protectorio provoca desigualdad y es por ello que las partes en el ámbito del proceso no se colocan en igualdad de situación. Cabe pensar que un trabajador que demanda a su empleador necesita acreditar ciertos extremos antes el Juez, tales como las características de la relación laboral, quién le impartía órdenes, las labores asignadas, etc., y que la totalidad de la relación a probar se desarrolló dentro de una empresa en la cual el empleador dispone de la documental, material fílmico o audiovisual, así como también los testigos que continúan trabajando para el empleador, y quienes corren con el compromiso muchas veces de declarar con la “presión” de que pueden poner en riesgo su empleo.-

Se debe mencionar también que la protección del trabajador en el ámbito del proceso con el *in dubio pro operario* no se da sin sustento sino, como dice Krotoschin, Ernesto³⁸ “*las situaciones fácticas o resultados de prueba se interpretan en caso de duda a favor del trabajador, siempre que haya elementos o antecedentes reales que lo autoricen*” .-

Para compensar esta situación de poder real, tanto económico como jurídico de una de las partes, es que en el ámbito del proceso se adopta el principio protectorio a fin de reconocer esta desigualdad de los sujetos procesales, otorgándoles herramientas para que la salvaguardia no quede en un enunciado de fondo y que al momento de litigar la desprotección procesal impida consagrar los justos reclamos. Es por ello que en el proceso laboral también impera la protección y los principios que de ella se derivan.

Se puede decir, junto con reconocidos autores como Dobarro, Viviana Mariel³⁹ que la discriminación dada en los hechos e intentada evitar por el derecho de fondo, obliga a otorgar principios propios en materia laboral por resultar muchas veces imposible o difícil acreditación por parte del dependiente, motivo por el cual se exige cierta facilitación de la prueba, siendo ello un razonamiento propio del derecho procesal laboral y en atención a la lógica de la protección.-

³⁸ KROTOSCHIN “Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Depalma, 1977, I-68

³⁹ DOBARRO, Viviana Mariel, “La discriminación por razón de edad. Nota a fallo ‘Mendez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas SA’”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n° 12, junio de 2008, Lexis Nexis, pp. 1066/1072.

En este último sentido se habla de una carga dinámica de la prueba, la cual fue acogida pacíficamente por la Jurisprudencia, y se puede advertir en los casos "Sendoya"⁴⁰, "Freddo"⁴¹, "R.L.F."⁴², "Balaguer"⁴³, "Parra Vera"⁴⁴, "Álvarez"⁴⁵, y "Méndez"⁴⁶, entre otros.-

3.6 Reconocimiento jurisprudencial a nivel Nacional y Provincial

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió meridianamente sobre el reconocimiento del principio protectorio en varias oportunidades, valiendo recordar el criterio sentado en el caso "Pellicori"⁴⁷ en el que sostiene "... el diseño y las modalidades con que han de ser reguladas las garantías y, ciertamente, su interpretación y aplicación, deben atender, y adecuarse, a las exigencias de protección efectiva que específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea, siempre, por cierto, dentro del respeto de los postulados del debido proceso (...) En ese contexto corresponde tomar en consideración el corpus iuris elaborado por los comités de derechos humanos (...)"

Similar razonamiento se sostuvo en el caso "Sisnero"⁴⁸ al momento de fijar pautas interpretativas en el proceso laboral que vislumbraba la discriminación reclamada por una trabajadora de transporte público de colectivos, en el cual reconoció el principio protectorio y su proyección en el ámbito del proceso.-

Tampoco se pueden dejar de mencionar los criterios de la Corte Suprema de la Nación los criterios sentados en , "Vizzoti, Carlos A. c/AMSA SA s/despido", 14/09/2004;⁴⁹ "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA s/ accidentes ley 9688", 21/09/2004⁵⁰, por ser los mismos verdaderas bases interpretativas de criterios laborales resaltándose que en los

⁴⁰ CNac. Apel. Civ., Sala H, "Sendoya, Josefina O. c/ Travel Club SA", 04/09/2000.

⁴¹ CNac. Apel. Civ., Sala H, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo SA", 16/12/2002.

⁴² CNac. Apel. Civ., Sala E, "R., L. F., c/ Trenes de Buenos Aires SA", 30/09/2003.

⁴³ CNac. Apel. Trab., Sala VI, "Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina SRL s/ juicio sumarísimo", 10/03/2004.

⁴⁴ CNac. Apel. Trab., Sala V, "Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ Acción de Amparo", 14/06/2006.

⁴⁵ CNac. Apel. Trab., Sala II, "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ Acción de Amparo", 25/06/2007.

⁴⁶ CNac. Apel. Trab., Sala VII, "Méndez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas SA", 09/08/2007.

⁴⁷ CSJN, "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", 15/11/2011.

⁴⁸ CSJN, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/amparo", 20/05/2014.

⁴⁹ Corte Suprema De Justicia De La Nación "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/despido." 14/09/2004 V. 967. XXXVIII.

⁵⁰ Corte Suprema De Justicia De La Nación "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA s/ accidentes ley 9688", 21/09/2004 <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-aquino-isacio-cargo-servicios-industriales-sa-accidentes-ley-9688-fa04000197-2004-09-21/123456789-791-0004-0ots-eupmocsollaf>

considerandos de ambos fallos fue un verdadero mensaje para el devenir de la justicia y del principio protectorio.-

En la jurisprudencia santafesina, la consagración y proyección del principio protectorio es pacíficamente acogido, pudiendo hacerse referencia a los fallos “FARRONI”⁵¹ y merece rescatar el razonamiento elaborado en el caso “IBARRA”⁵² en cuanto el Dr. Coppoletta manifiesta *“Una decisión que imponga un cambio puede considerarse beneficiosa para la sociedad si, y solo si, los ganadores con el cambio pueden compensar a los perdedores en sus pérdidas y aún así lograr una mejor situación en la que estaban, y los perdedores no pueden compensar a los ganadores para que abandonen sus ganancias, sin estar peor que su posición original”* entendiendo dicho párrafo, además de guardar coherencia con el tema decidido, encierra la filosofía misma del derecho laboral, el cual es la desigualdad que puede manifestarse como poder en los distintos ámbitos, siendo analizado en el presente caso la habilidad del empleador para calcular los intereses y la “ventaja” de litigar, contra la cual se tiene que encontrar la compensación prevista en el art. 17 bis LCT.

De este modo, al decir del extinto maestro y referente en la materia, Dr. VÁZQUEZ VIALARD⁵³ *“... el iuslaboralista debe tener muy en cuenta que la transformación de la realidad socioeconómica, que es el fin del Derecho del Trabajo, no se limita exclusivamente a modificar la ley, ya que en la medida que ese cambio no sea aceptado (“hecha la ley, hecha la trampa”), no tiene el efecto que suele asignársele desde una visión meramente teórica e ingenua. Para transformar la realidad social, de manera tal que las distintas relaciones que se dan dentro de ella, no sean motivo de deterioro de las personas involucradas, sino un acicate para su desarrollo (expansión), no basta con modificar la ley, se requiere transformar también el corazón y la mente de los miembros de la comunidad (y obviamente, de los que intervienen en la relación de trabajo).”* Observándose así como el principio protectorio busca su proyección siempre que exista una situación de vulnerabilidad o desprotección de la parte llamada a contemplar por parte del ordenamiento laboral, por lo cual no solo ésta, sino todas las ramas del derecho se encuentran en expansión a los efectos de otorgar mas y mejores

⁵¹ Corte Suprema de Justicia de Santa Fe “FARRONI, ROBERTO c/ FRIGORIFICO CARCARAÑA S.A.C.I. -COBRO DE AUSTRALES- s/ RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD”; 06/05/2009; Secretaría de Informática del Poder Judicial de Santa Fe; 00209/2008; RC J 2531/95

⁵² Cámara de Apelación en lo Laboral (Sala II) 28/08/2015 IBARRA, EDUARDO ANDRES c/ SUPERMERCADOS MAYORISTAS MAKRO S.A. s/ COBRO DE PESOS LABORALES 70; 4894/15

⁵³ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio L.R. 2001 “SER Y QUEHACER DEL IUSLABORALISTA, HOY” Editorial en Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/359/01.%20ser%20y%20quehacer%20iuslaboralista%20Antonio%20Vazquez%20Vialard%20Julio%202001%20.pdf>

derechos en cada una de sus áreas, y siempre respetando el estado de derecho, la libertad, la dignidad y la paz social.-

3.7 Nuevo contexto de protección, una mirada crítica:

Sin dudas las realidades sociales siempre van cambiando, exigiendo así la empresa, circulación de capitales, migraciones humanas, tecnología, capacitación y las situaciones de otro orden que terminan impactando en el ámbito del derecho tales como la planificación familiar y los estilos de vida, una permanente reinterpretación de los valores y tensiones por ellos generadas en el ordenamiento jurídico.-

Si bien el iuslaboralismo clásico reconoce claramente que debe proteger y de quién, la realidad pone en tensión si la tutela otorgada en base a valores clásicos o tradicionales hoy permiten pensar que el principio protectorio está realmente cumpliendo su función, o como lo dice el Dr. COPPOLETTA, Sebastián⁵⁴ *“Si el Derecho del Trabajo no adapta su paradigma protectorio a las nuevas realidades socio-económicas corre el riesgo de quedar ofreciendo una protección que no es útil a los intereses de los distintos sujetos que reclaman protección”*

Así, se puede decir que el principio protectorio, que otorgaba seguridad a un paradigma de vida, hoy viene a quedar desfasado, ya que se priorizan otros valores que tienen que ver más con la libertad que con la permanencia, con el disponer tiempo para uno, más que el de disponer tiempo para la empresa, con el tener un cúmulo de experiencias personales, antes de construir vínculos familiares, en definitiva, principios que comienzan a jugar y a poner en tensión la relación de dependencia llamada a proteger

De este modo, y en el dato de que el principio protectorio no estaría cumpliendo su labor justamente por obedecer a una concepción distinta, antigua o clásica, es que se habla de que el sistema estaría desfasado. A ello se suma que la flexibilización laboral y el nuevo escenario provocado por las generaciones digitales (millennial, centennial, generación T) que rehúyen a las planificaciones tradicionales, el mercado avanza con su lógica mercantilista y capitalista, sacando provecho de esta situación aún no definida.

⁵⁴ COPPOLETTA, Sebastián ¿A quién protege el principio protectorio? Ed. Rubinzal Culzoni - Revista de Derecho Laboral Actualidad Tomo: 2021 2 Año 2021-2 Cita: RC D 358/2021

Algunos autores proponen que un gran avance sobre esta situación, sería la adecuación normativa, y es por ello que TERZIBACHIAN, Guillermo Jorge⁵⁵ nos dice que *“La adecuación debe realizarse incorporando a la mayor cantidad de individuos a la protección de las leyes laborales, y eso se logra interpretándolas conforme lo establece el principio de orden público laboral y no un presunto e inexistente orden público económico, de bastardo origen”* y reclamando por la incorporación del art. 32 de la LCT⁵⁶ en su redacción original al derecho positivo.-

.-

El derecho es algo vivo y fluido, motivo por el cual el juego de valores, connotaciones sociales y paradigmas requieren agudas y profundas interpretaciones a lo largo de la historia, los cuales se transforman en peldaños de una escalera hacia una sociedad más justa y pacífica.-

⁵⁵ TERZIBACHIAN, Guillermo Jorge ¿Realmente existe una "inadecuación" de las categorías clásicas del Derecho del Trabajo a la realidad? Ed. Rubinzal Culzoni - Revista de Derecho Laboral Actualidad Tomo: 2020 2 Año 2020-2 RC D 2586/2020

⁵⁶ Art. 32. Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesorio, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

CONCLUSIONES FINALES

Como conclusión del presente trabajo puedo resaltar tanto la contextualización que se dio del principio protectorio dentro del derecho laboral y del ordenamiento jurídico nacional e internacional. El referido principio es el alma misma del derecho individual del trabajo, poniendo históricamente en tensión connotaciones culturales, sociales y de mercado, en las cuales conviven con otros paradigmas de relevancia jurídica y con las cuales colisiona permanentemente.-

Lo que caracteriza y fundamenta el principio protectorio es la humanidad misma del sujeto vulnerable llamado a proteger y su situación de desigualdad, ya que muchas veces sale a vender al mercado de trabajo lo único que tiene su tiempo y mano de obra, el cual es valorado como un factor de ajuste mas y transformándolo en un verdadero objeto.-

Es por ello que a este sujeto del derecho del trabajo, se le debe otorgar un marco de protección, tanto en el resguardo económico por la prestación de su servicio, como en el marco de su dignidad, garantizando un trato decente, no discriminación por razones de sexo, raza, religión, y fundamentalmente dar un sistema procesal que le dé respuesta al trabajador al momento de iniciar un reclamo por un derecho vulnerado, que se adecúe a los principios propios de la materia.-

Lo dicho anteriormente obliga al legislador y al intérprete a respetar tanto la jerarquía como el orden de prelación de las normas jurídicas que amparen los derechos de los trabajadores y ello se realizará en armonía con la norma Constitucional, Tratados Internacionales, Principios del Derecho del Trabajo, así como el derecho positivo nacional, y la jurisprudencia imperante en la materia.-

Tampoco se puede dejar de destacar que, mas allá de lo clásico del principio protectorio, el mismo significó para cada contexto social y cultural un matiz distinto, exigiendo al intérprete (fundamentalmente doctrinario) del derecho poner el principio mismo en tensión con paradigmas sociales imperantes, que muchas veces tuvieron que ver con dar respuesta basada en la mercantilización de las relaciones laborales representado por la flexibilización y dejando de lado criterios de humanidad en los que se inspira el derecho individual del trabajo.-

Esta actualidad y tensión, no pone en crisis el principio, sino que requiere un aguda observación, la cual se ve reflejada en los distintos fallos tanto de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, como en los tribunales provinciales de la Provincia de Santa Fe para resolver las nuevas necesidades sociales en paz y con justicia social.

Finalmente, no se pueden dejar de resaltar las nuevas miradas que intentan anticipar conflictos basados en situaciones actuales y fijar paradigmas interpretativos anclados en las nuevas manifestaciones del derecho laboral, en cuanto a la libertad que otorga la capacitación, las nuevas formas de vida, los proyectos de familia que tiene en cuenta un trabajador, entre otros. Ello recrea el permanente desafío de las tensiones de los dilemas jurídicos de priorizar seguridad por sobre la libertad y como repercuten estas nuevas tensiones en el ámbito empresario.-

BIBLIOGRAFIA

- ACKERMAN, Mario E., (2014) “El llamado principio de progresividad y la jurisprudencia de la CSJN”, en RDL, Tomo 1, Ed. Rubinzal Culzoni
- BIART CAMPOS, Germán José, (2013) “Manual de derecho constitucional Reformada” Ed. EDIAR Tomo I p. 299
- CENTENO, Norberto, (1974) “Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo”, en Legislación del Trabajo, t. XXII, p. 865
- COPPOLETTA, Sebastián (2021) “¿A quién protege el principio protectorio?” Ed. Rubinzal Culzoni - Revista de Derecho Laboral Actualidad Tomo: 2021 2 Cita: RC D 358/2021
- DOBARRO, Viviana Mariel, (2008) “La discriminación por razón de edad. Nota a fallo ‘Mendez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas SA’”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n° 12, Ed. Lexis Nexis, pp. 1066/1072.
- DOBARRO, Viviana Mariel, (2002) “La evolución de la legislación laboral y previsional en la Argentina”, en *Doctrina Laboral*, n° 198, Bs. As., Ed. Errepar, pp. 174/191.
- DOBARRO, Viviana Mariel. (2014) “40 años de la LCT El art. 17 bis: un retorno a los principios generales del derecho del trabajo” Publicado en *Derecho del Trabajo* Nro. 09, Ed. Infojus, págs. 103 a 126, Bs. As.-
- TRONCOSO, Manuel y GONZÁLEZ, Marita, (Coord) (2014) “Educación obrera para el trabajo decente: módulo 2: Derecho del trabajo”. Buenos Aires, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) - Oficina de País de la OIT para la Argentina,. 88p
- ETALA, Carlos Alberto (2005) “Ley de Contrato de Trabajo” 5ta Edición actualizada y ampliada” Ed. ASTREA
- FLEURY, A. y J. HUMPHREY (1993): *Human resources and the diffusion and adaptations of new quality methods in brazilian manufacturing*, Research Report, N° 24, Brighton, Reino Unido, Universidad de Sussex, Instituto de Estudios para el Desarrollo.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, (2001) “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, 2da edición actualizada, Ed. La Ley, Bs. As., T. I, p. 148.

- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, (2010) “Las nuevas leyes laborales”, Ed. La Ley, p. 1 y ss.
- GARCÍA, Héctor Omar, (2005) “La interpretación y aplicación de las normas internacionales del trabajo como fuentes propias del derecho argentino” Publicado en *Doctrina Laboral*, Ed. Errepar, n° 240, pág. 720 y sigtes.
- GIGLIO, Wagner: (1984) “Los procesos laborales: su autonomía científica, dogmática y normative”, en *Bases para una ley general de Trabajo*, IET-CIAT, Lima, pág. 368.
- JUAN PABLO II, S. P. (1981). Carta encíclica *Laborem exercens*
- KROTOSCHIN (1977) “Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Ed. Depalma, I-68
- LEON XIII, (1891), Carta Encíclica *Rerum Novarum* pág. 8
- LOPEZ, Justo, (1984) “El contrato en el derecho laboral. Convenio colectivo y contrato individual del trabajo” Tomo XXXIII. *Legislación del Trabajo*, pag. 5. Conferencia pronunciada el 28/9/1984 en la Universidad Nacional del Litoral (Ciudad de Santa Fe), en el “Curso Interdisciplinario sobre Contratos” del Departamento de doctorado, graduados y docente de la Facultad de Derecho
- MACHADO, Daniel. Comisión de Derecho Procesal Laboral PONENCIA GENERAL. ENFOQUE ESPECÍFICO. PUNTO N° 4: La igualdad procesal. La igualdad por compensación y la protección del débil
- MÉNDEZ, Julio Alfredo, (2014) “La regla directriz de la desigualdad compensatoria en el proceso laboral” Ed. Rubinzal Culzoni - RC D 1053/2014
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (1994). “El principio protector en el derecho procesal del trabajo”. *Derecho PUCP*, (48), 149-169. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199401.008> pag. 152
- PLA RODRIGUEZ, Américo, (1978) “Los principios del Derecho del trabajo”, 2.ª ed. Depalma, Buenos Aires, pág. 9.
- TERZIBACHIAN, Guillermo Jorge (2020) “¿Realmente existe una "inadecuación" de las categorías clásicas del Derecho del Trabajo a la realidad?” Ed. Rubinzal Culzoni - *Revista de Derecho Laboral Actualidad* Tomo: 2020 2 RC D 2586/2020
- TIZIANO TREU, (2007) “Flexibilidad laboral en Europa”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), *Trabajar por tiempos Mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, p. 133.
- VÁZQUEZ VIALARD (2008) “Tratado del Derecho del Trabajo”, Ed. Astrea, t. III, pág. 259.

- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio L.R. (2001) “SER Y QUEHACER DEL IUSLABORALISTA, HOY” Editorial en Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/359/01.%20ser%20y%20quehacer%20iuslaboralista%20Antonio%20Vazquez%20Vialard%20Julio%202001%20.pdf>