

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Segunda edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina.

Introducción al Derecho del trabajo.

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

ISBN: 9789220367834 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escríbanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Edición: Damián Grimozzi

Diseño y diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina



¿De qué trata este módulo?

El presente módulo brinda las herramientas conceptuales iniciales en el campo del Derecho del trabajo. Tiene dos funciones principales: por un lado, permitir al funcionario identificar y comprender los principios e instituciones fundamentales del Derecho del trabajo y, por otro, dejar establecido aquí el plafón teórico general sobre el cual se desarrollarán, en los siguientes módulos, los aspectos específicos y prácticos de la inspección del trabajo.

Se describen, para esto, los orígenes históricos del Derecho del trabajo, el contexto social en el que fue concebido, y cómo se ha venido desarrollando hasta nuestros días.

Además, se presenta una aproximación inicial al conocimiento del particular sistema de fuentes del Derecho del trabajo, en especial, las que son producto de la autonomía colectiva y las normas internacionales del trabajo. Finalmente, se consideran sus relaciones recíprocas y las que mantienen con las restantes fuentes normativas.



Objetivos

Al finalizar este módulo, los participantes estarán en condiciones de:

- Describir el concepto y evolución histórica del Derecho del trabajo en la Argentina.
- Individualizar el sistema de fuentes del Derecho del trabajo y determinar las relaciones entre ellas.
- Incorporar a las herramientas para la inspección del trabajo los conocimientos adquiridos sobre el rol de la OIT en el sistema jurídico.

ÍNDICE

1. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	5
1.1. El nacimiento del Derecho del trabajo	5
1.2. La consolidación: el constitucionalismo social	11
1.3. Del constitucionalismo social al siglo XXI	15
2. CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	18
2.1. Contrato de trabajo, relación de trabajo y relación de dependencia	19
2.2. Principios del Derecho del trabajo	21
3. EL ORDENAMIENTO LABORAL Y LA TEORÍA DE LAS FUENTES DEL DERECHO	23
3.1. El orden jurídico y las fuentes que lo componen	24
3.2. Fuentes del Derecho del trabajo	25
3.3. Ámbito de aplicación de las normas laborales	32
3.4. Orden jerárquico, prelación de fuentes e interpretación de normas	35
4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES	38
4.1. El proceso de internacionalización del Derecho del trabajo y la OIT	38
4.2. Las normas internacionales del trabajo	43
4.3. Convenios fundamentales y convenios prioritarios o de gobernanza	44
4.4. Convenios ratificados por Argentina	45
4.5. Mecanismos de control de las normas internacionales del trabajo	46
4.6. Las normas laborales en el proceso de integración regional del MERCOSUR	52
5. RESUMEN	55
6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	57
EJERCICIO 1	60
EJERCICIO 2	63
EJERCICIO 3	65
EJERCICIO 4	67
EJERCICIO 5	69

ANEXO I	71
ANEXO II	75

1. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

La convivencia de las personas en sociedad necesariamente requiere de la existencia de reglas de conducta que todos deben acatar. Las normas jurídicas son aquellas reglas que el Estado impone con carácter obligatorio, esto es, puede y debe exigir su cumplimiento aun con aplicación de la fuerza o de una sanción por incumplimiento. Ahora bien, si ponemos el énfasis en su finalidad, esas normas tienen su razón de ser en la convivencia de las personas; por lo tanto, podemos afirmar que su fin último es prevenir, hacer cesar, morigerar o bien solucionar los conflictos que se puedan llegar a dar entre las personas, y no simplemente sancionar. Incluso las sanciones no pueden encontrar su justificación si no es en base al fin último de una buena convivencia en sociedad.

Con esta idea base, podemos definir el Derecho como el conjunto de normas de carácter obligatorio impuestas por el Estado, con la finalidad de solucionar conflictos. Si ahora definimos el trabajo como la acción del hombre sobre la naturaleza para dominarla o transformarla, podríamos concluir que el Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinado a dar respuesta a conflictos generados en el marco de relaciones humanas de transformación de la naturaleza. Pero esto no es así. El conjunto de normas que hoy así denominamos surgió como consecuencia de la centralidad que en determinado momento histórico adquirió una particular forma de trabajo: el trabajo asalariado. Y esta centralidad, a su vez, obedeció a determinados factores económicos, sociales y culturales que presentaremos en seguida en este capítulo. A partir de estos hechos, se fue conformando una disciplina autónoma, constituida tanto por el reconocimiento legislativo de determinados derechos como por principios rectores que le son propios.

Como premisa metodológica entonces, trataremos de identificar las causas que hicieron posible la aparición de esta rama del saber jurídico en tanto disciplina autónoma, es decir, procuraremos definir la identidad del Derecho del trabajo a partir de los procesos históricos que se sitúan en sus comienzos. Esto nos permitirá comprender tanto la razón de ser de los conceptos y principios que veremos en este módulo como también ponderar la verdadera relevancia que tiene la inspección del trabajo en su función de garante de la eficacia de estos principios y conceptos.

1.1. El nacimiento del Derecho del trabajo

Desde que el ser humano comenzó a obtener sus alimentos sirviéndose de herramientas y utensilios, y especialmente a partir de que lo hizo con la ayuda de otros, trabajó. Y el **trabajo asalariado**, entendido como aquél que se presta por cuenta ajena (concepto que luego precisaremos), existió a lo largo de casi todas las etapas de la historia. Por ejemplo, el arrendamiento de servicios romano en la Antigüedad o el trabajo de los gremios en el Medioevo. Pero eran formas de trabajo marginales o insignificantes en su magnitud frente a las dominantes en cada período: la esclavitud en el primero y la servidumbre en el segundo.

Ese trabajo asalariado adquirió centralidad y sustituyó las formas de trabajo forzoso que habían sido dominantes principalmente como consecuencia de dos procesos históricos estrechamente vinculados: la **Revolución industrial** y el acceso al poder político de una fuerte **burguesía** urbana. Las innovaciones técnicas que hacia fines del siglo XVIII caracterizaron a la primera, en particular, la máquina a vapor, modificaron sustancialmente los métodos de trabajo imperantes, incrementaron la producción y bajaron considerablemente los costos de las mercaderías. Por otro lado, el ascenso al poder de una clase política caracterizada, no por su origen noble, sino simplemente por la riqueza generada a partir de la manufactura y compraventa de mercaderías condujo a un nuevo orden social, en el cual esta burguesía pudo eliminar las trabas que existían para la libre circulación de mercaderías y, especialmente, para la contratación de trabajadores.

El soporte ideológico de este nuevo orden estuvo dado por el **liberalismo**, que en lo económico postulaba una intervención mínima del Estado en la vida de la nación. Con la premisa del dejar hacer, o *laissez faire* en la expresión francesa que la hizo mundialmente conocida, se hizo reposar en el mercado la habilidad para organizar la vida social, y se rechazó así la intervención del Estado, considerada como interferencia. El reflejo de este postulado en lo jurídico fue la puesta en práctica de las nociones filosóficas liberales de igualdad ante la ley y autonomía de la voluntad (los individuos dictan sus propias normas para regular sus relaciones privadas), la ausencia de intervención estatal (en la regulación o reglamentación de actividades) y la efectiva protección de la propiedad privada frente a cualquier injerencia.

Todos estos procesos llevaron a la hegemonía de un sistema de producción en el que primaba el trabajo asalariado, realizado en grandes unidades productivas que eran propiedad de un acotado grupo con acceso al poder político. A diferencia del trabajo esclavo, en que los trabajadores eran mantenidos y (al menos formalmente) protegidos por sus amos, y del trabajo servil, en que los siervos se quedaban con el excedente de lo que producían, el trabajo asalariado representa, en su primera versión, una ruptura total con esas formas anteriores de trabajo: el empleador, el burgués, alquila la fuerza de trabajo de los trabajadores, es decir, paga por esa fuerza por hora, y ya no se hace responsable ni de su protección ni de su salud ni de su vivienda. Una vez que el trabajador cumple su jornada, queda librado a su propia suerte, y depende de su salario para sostenerse y sostener a su prole (de ahí la denominación *proletario*: quien sólo tiene a sus hijos). Por este motivo, en esos primeros años los derechos de los trabajadores prácticamente no eran visibles como tales. Este fue el escenario que hizo necesario plantearse como una necesidad imperiosa. Así es como puede afirmarse que el **Derecho del trabajo** es hijo de la Revolución industrial. Entre 1848 y 1875 se perfiló la creación de un mundo único bajo la hegemonía capitalista (Hobsbawm, 1975): la expansión y apertura de mercados, la ampliación de rutas de comercio, el desarrollo de la industria manufacturera, el crecimiento demográfico y la concentración de la población en áreas urbanas fueron los principales elementos que contribuyeron a generar cambios sustanciales en las relaciones económicas y sociales.

El liberalismo sostenía que la industrialización, entendida como la expansión, dinamización e intensificación de la economía, debía conducir necesariamente a un incremento del bienestar general de las personas. Pero no fue así. El error del liberalismo fue asimilar el trabajo humano a una mera mercancía, cuyo precio está sometido al juego de la oferta y la demanda del mercado. Así, la aplicación de ese corpus ideológico trajo aparejada en cambio la explotación del hombre por el hombre. Salimos de la esclavitud primero y la servidumbre después, para pasar a un régimen basado en duras jornadas de trabajo, hacinamiento e insalubridad de los establecimientos,

trabajo de niños y salarios bajos. Estas condiciones de trabajo, sumadas al aglutinamiento de los trabajadores en los centros urbanos, contribuyeron sin embargo a que pudieran constituirse como clase y, así, a empoderarse (Grisolía, 2013). De este modo, surgieron las primeras acciones de grupos de trabajadores destinadas a ejercer una defensa conjunta de sus intereses frente al ilimitado poder del empresario y la ausencia de intervención del Estado.

En esas primeras formas de **organización colectiva de los trabajadores** podemos apreciar una primera ruptura con el orden liberal imperante, dado que en algunos casos consiguieron imponer una regulación colectivamente pactada de las condiciones de trabajo de una fábrica. En los *Trade Union* ingleses, reconocidos recién por el *Trade Union Act* de 1871, tenemos el primer antecedente de una verdadera forma organizativa del movimiento obrero, que a lo largo de la segunda mitad del siglo XIX se fue extendiendo por todo el mundo industrializado. Podemos mencionar, en Alemania, la *Allgemeiner Deutscher Arbeiter-Verein* (Asociación General de Trabajadores Alemanes, creada en 1863), en España, la Unión General de Trabajadores (1888), en Francia, la *Confédération Générale du Travail* (CGT, 1895) y en Estados Unidos la *American Federation of Labor* (1886).

Ahora bien, paralelamente, y fuera del ámbito de acción de los propios trabajadores en las fábricas, comenzó a advertirse que ese incipiente sistema de relaciones laborales, basado en la igualdad jurídica y la libertad del ciudadano, no estaba llevando hacia la sociedad justa ambicionada por la Ilustración. Todo lo contrario, estaba dando lugar a nuevas formas de explotación del trabajo humano. La situación social de los trabajadores de las fábricas llamó la atención desde un principio: se fueron elaborando informes, ya fuera por particulares,¹ por organizaciones benéficas o religiosas o, incluso, oficinas estatales,² que sirvieron para llevar a la discusión pública la necesidad de regular la actividad productiva asalariada, y de este modo se fue generando una toma de conciencia sobre la existencia de un problema que durante la segunda mitad del siglo XIX se denominó “cuestión social”, y cuya gravedad terminó produciendo un cambio de actitud en gobernantes e intelectuales, tal que de a poco fue llevando a aceptar la intervención activa del Estado (Lobato & Suriano, 2014; Zimmermann, 1995).

Reconocida la problemática, se buscaron distintas herramientas jurídicas o mecanismos destinados a neutralizar la desigualdad que daba lugar a la explotación de la parte más débil de la relación patrón-asalariado. En un primer momento de este **intervencionismo estatal**, la entonces denominada “legislación obrera” introdujo el rasgo esencial que se mantiene en la actualidad: el abandono del principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho liberal, al establecer la obligatoriedad universal de las normas del Estado y quitar así validez a todo acuerdo en contrario que pudieran sellar patrón y trabajador. En otras palabras, este cambio supuso para la relación de trabajo abandonar definitivamente las normas que la regían, que hasta ese entonces la consideraban un contrato más del Derecho civil y comercial.

Esta legislación inicial se limitó a regular la relación patrón-trabajador solo en cuanto a fijar pisos mínimos de protección para un determinado grupo vulnerable (niños y mujeres), y solo a

-
1. Por ejemplo, el informe *Cuadro del estado físico y moral de los obreros*, de 1840, del doctor Louis-René Villermé en Francia, o el más conocido *La situación de la clase obrera en Inglaterra* de Federico Engels, de 1845, entre muchos otros.
 2. Como se vio en el Módulo 1, una de las primeras funciones de las oficinas públicas vinculada a la cuestión social fue la de investigación. Los informes de los *inspectores de fábricas* ingleses del siglo XIX fueron frecuentemente utilizados para apoyar los cambios legislativos.

atender, en general, a las consecuencias más notorias de la explotación (descanso semanal, jornada de trabajo, pisos salariales, etc.). Así por ejemplo, en Inglaterra, en 1802 se aprobó la Ley sobre la Salud y la Moral de los Aprendices, en 1819 se aprobó la Ley de Fábricas de Algodón y en 1833 la Ley de Fábricas. En Alemania, se puede mencionar la Ley del Seguro Social de 1880, la Ley de Protección al Obrero de 1891, la Ley de Protección al menor de 1903 y la Ley del Trabajo a Domicilio de 1911. En Francia, en 1841 vio la luz una ley relativa al trabajo de los niños empleados en las manufacturas, fábricas y talleres, luego en 1893 se reglamentaron la higiene y la seguridad, y en 1910 se aprobó el Código del Trabajo. En España, el punto de partida de la legislación laboral lo constituyen la Ley de Accidentes de Trabajo y la Ley sobre Condiciones de Trabajo de las Mujeres y de los Niños, ambas de 1900, la Ley de Descanso Dominical de 1904 y la Ley de la Silla de 1912.

En América Latina, y en las mismas décadas, también se inició un proceso sostenido de legislación protectora para el trabajo asalariado. Podemos mencionar la Ley de 1891 de Brasil, que prohibía en Río de Janeiro el trabajo de los menores de 12 años y vedaba el trabajo nocturno para los menores de 15 años. En México, el Estado de Aguascalientes establece en 1914 el descanso dominical y la jornada de 8 horas, y en el mismo año en San Luis Potosí se instituye la jornada máxima de 9 horas, el salario mínimo para las minas, el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario y la irrenunciabilidad de los derechos que reconoce la ley. En 1914, Uruguay adoptó una ley sobre accidentes de trabajo y al año siguiente una ley sobre jornada máxima de trabajo. En 1915, Chile sancionó una ley sobre sillas en establecimientos comerciales y en 1917, una norma sobre descanso dominical.

Pero rápidamente se hizo evidente que los deberes impuestos a los empleadores no eran cumplidos por propia iniciativa. Necesariamente había que pensar en ejercer una intervención estatal directa con mecanismos que garantizaran el cumplimiento de las leyes, y múltiples fueron las estrategias normativas que progresivamente fueron desplegándose en tal sentido. Decimos progresivamente porque se fueron incorporando de a poco: primero desde la doctrina, luego desde la jurisprudencia y, finalmente, desde la legislación.

Para considerarlas con cuidado, podemos agruparlas según el interés a proteger. Así, en función de proteger el interés general, se crearon oficinas públicas con facultad para controlar el cumplimiento de las normas y, eventualmente, sancionar su incumplimiento, como se ha visto en los Módulos 1 y 2 al desarrollar la evolución de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo. Para proteger el interés colectivo, se reconoció legislativamente la existencia de los sindicatos, y se otorgaron derechos y garantías que permitieran ejercer libremente la tutela de ese interés: negociación colectiva, libertad sindical, autonomía colectiva, etc. (Estos tópicos serán desarrollados con detalle en el Módulo 18). Y finalmente, en el plano individual, se fueron incorporando distintas normas también destinadas a garantizar la efectividad de los derechos reconocidos: orden público laboral, primacía de la realidad, estabilidad en el empleo, desarticulación del fraude, garantías de acceso a la justicia, etc. Muchos de estos tópicos serán presentados aquí en el Capítulo 2, en tanto constituyen el núcleo de principios rectores de esta disciplina.

Con las diferencias lógicas de su propia historicidad, Argentina no fue ajena a su tiempo. En efecto, la Constitución de 1853³ estaba imbuida de un liberalismo económico abiertamente contrario a

3. Disponible en su texto actual en http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=63 [Consultado: 31-ago-2021].

toda intervención del Estado. Las relaciones obrero-patronales se regían principalmente por el contrato de locación de servicios del Código Civil vigente desde 1871, en el cual la determinación sobre las condiciones de trabajo se establecía sólo por el acuerdo de los contratantes.

Alberdi y la Constitución de 1853⁴

Juan Bautista Alberdi fue autor del libro sobre el cual se apoyó la labor de la Convención Constituyente de 1853. Este pasaje de una obra posterior a la adopción de la Constitución permite apreciar su defensa de la posición liberal.

“§ VIII. La libertad del trabajo puede ser atacada en nombre de la organización del trabajo. Verdadero sentido de esta palabra alterado por los socialistas. En general puede ser atacada la Constitución en sus libertades sobre la industria por todas las leyes, que, teniendo por objeto lo que la escuela de economía socialista ha llamado organización del trabajo, desconozcan que el trabajo no puede recibir otra organización, o más bien no puede ser organizado por otro medio, que por la legislación civil aplicada a los tres grandes ramos en que el trabajo y la industria se dividen: agricultura, comercio, industria fabril. En cualquiera de estos ramos, el rol orgánico de la ley es el mismo que en la materia civil; él consiste en establecer reglas convenientes para que el derecho de cada uno se ejerza en las funciones de producir, dividir y consumir el producto de su trabajo (agrícola, fabril o comercial), sin dañar el derecho de los demás. En este sentido, organizar el trabajo no es más que organizar o reglamentar el ejercicio de la libertad del trabajo, que la Constitución asegura a todos los habitantes. No hay más que un sistema de reglamentar la libertad; y es el de que la libertad de los unos no perjudique a la libertad de los otros: salir de ahí, no es reglamentar la libertad del trabajo.”

Hacia el final de la segunda mitad del siglo XIX se consolidó un modelo agroexportador, en el cual el país aportaba lana y alimentos a los países industrializados europeos, principalmente a Gran Bretaña. El exponencial incremento de la producción agrícola-ganadera generó una *gran demanda* –con las debidas objeciones al término que venimos haciendo, pero ajustándonos al pensamiento de la época– de trabajo asalariado en actividades vinculadas, como por ejemplo, frigoríficos, ferrocarriles, transporte marítimo, puertos, bancos y comercios. Para satisfacer esta demanda, se impulsó fuertemente desde el Estado la inmigración, que en pocas décadas cuadruplicó la población del país. Así, rápidamente se generó en nuestro país una situación semejante a la europea: las condiciones de trabajo, salud y seguridad eran paupérrimas; los obreros trabajaban largas jornadas, en condiciones de hacinamiento y por magros salarios.

4. Alberdi, J.B., *El sistema económico y rentístico de la Confederación Argentina, según su Constitución de 1853*, 1854. Disponible en www.eumed.net/cursecon/textos/2004/alberdi-sistema.pdf [Consultado: 28-mar-2018].

Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas

(Bialet Massé, 1904)

Todos los trabajos son duros, tanto por las altas temperaturas en que se operan cuanto por lo excesivo de la jornada, y aunque se dice que se hacen de sol a sol, es falso, porque se aprovecha la luna, al alba, o después de puesto el sol, para alargar la jornada. He visto con mis propios ojos salir al trabajo a las 4 a.m. como regla general, y no pocas veces a las 3.30, y dejar el trabajo a las 7.30 y hasta a las 8 p.m., dando descansos a la mañana del tiempo indispensable para tomar el mate, al medio día una hora o cuando más dos, de tal modo, que la jornada mínima útil es de 13 a 14 horas y el tiempo ocupado por el peón, teniendo en cuenta el que necesita para despertar y vestirse, para comer y desvestirse, después de la jornada, no baja de 15 a 17 horas y no le queda el necesario para descansar, volviendo al trabajo sobrefatigado y al concluir la temporada es un hombre agotado completamente, sobre todo el que ha trabajado en la orquilla de las parvas y trilladoras o en la carga, descarga y estiba de bolsas.

La temprana organización colectiva de los trabajadores se aprecia en la constitución de las primeras asociaciones obreras, primero como sociedades de socorros mutuos y luego como verdaderos sindicatos: los gráficos en 1857 (Sociedad Tipográfica Bonaerense), los panaderos en 1886, los maquinistas y fogoneros ferroviarios en 1887. Paralelamente, se registran conflictos laborales que derivaron en huelgas (los gráficos en 1874 y 1878, ferroviarios en 1888 y carpinteros, ebanistas y afines en 1889, etc.).

En lo normativo, el hito inicial en cuanto al reconocimiento de la necesidad de intervención directa del Estado en las relaciones laborales puede situarse en el proyecto de ley nacional del trabajo diseñado en 1904. El anteproyecto fue coordinado por el entonces ministro del interior Joaquín V. González; contó con la colaboración de destacados intelectuales y profesionales de distintas corrientes ideológicas, quienes presentaron importantes informes que describían las condiciones de trabajo del país. El proyecto preveía la creación de una junta nacional con funciones de vigilancia del cumplimiento de las leyes obreras y de aplicación de sanciones por incumplimiento. Sin embargo, la sanción de este verdadero código del trabajo no prosperó debido a la oposición recibida tanto de organizaciones obreras como de sectores patronales.

Este código fallido y asimismo las primeras leyes laborales que sí se aprobaron se referían, de manera similar a lo que ocurrió en los demás países occidentales, al descanso semanal (Ley 4.661 de 1905), el trabajo de mujeres y niños (Ley 5.291 de 1907) –ambas sólo aplicables en la Capital Federal–, la inembargabilidad de sueldos, jubilaciones y pensiones (Ley 9.511 de 1914) y los accidentes de trabajo (Ley 9.688 de 1915). En los años posteriores se incrementó el número de leyes de contenido laboral. Así, fueron promulgándose: la Ley 10.505 de 1918 sobre trabajo a domicilio, la Ley 11.317 de 1924 sobre trabajo de mujeres y menores, la Ley 11.278 de 1925 sobre protección de sueldos y salarios y la Ley 11.544 de 1929 –vigente en la actualidad–, sobre limitación de la jornada de trabajo.

Tampoco podemos dejar de señalar otro aspecto relevante de este período. En el nuevo orden mundial provocado por la Revolución industrial y marcado por los desarrollos tecnológicos relacionados con las comunicaciones y el transporte, se redujeron drásticamente los tiempos requeridos para las transacciones comerciales y financieras. Fue realmente una primera globalización, y provocó una primera internacionalización de las relaciones comerciales, industriales y financieras, lo cual tuvo a su vez profundas consecuencias en las relaciones entre los países, que buscaron nuevas formas de cooperación internacional para el logro de fines comunes. Dentro de esta lógica se inserta el proceso de internacionalización del Derecho del trabajo, que se presentará en el Capítulo 4, donde expondremos la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2. La consolidación: el constitucionalismo social

El **constitucionalismo** es la aplicación de la ideología liberal al llamado Derecho público que regula las relaciones entre las personas y el Estado. Supone el dictado de una norma escrita y suprema, es decir, una norma a cuyo respecto todos los demás actos de gobierno deben estar subordinados. Como reflejo del ideal liberal que expusimos en el apartado anterior, el constitucionalismo organizaba el poder del Estado sobre la base de su limitación –no intervención– y la protección de los derechos del individuo. Las constituciones adoptadas en el siglo XIX seguían este modelo y sólo consideraron los derechos del individuo en un pie de igualdad frente a sus pares, protegiéndolo al mismo tiempo de toda indebida injerencia estatal.

El denominado **constitucionalismo social** se enmarca en la evolución que tuvo lugar desde el Estado liberal hacia el Estado social de derecho, que se define en cambio por su directa intervención para corregir las profundas desigualdades existentes en la sociedad. Pensemos que, si se considera a todos los individuos en un pie de igualdad, y además se asegura la no injerencia del Estado en las acciones entre individuos, la relación laboral o relación de dependencia profundiza aún más su carácter desigual: no llegan en realidad en pie de igualdad el empleador y el asalariado al mercado de trabajo, sino que uno cuenta con capital para invertir y el otro sólo con su fuerza de trabajo, y el estado de necesidad de cada uno es completamente diferente. De este modo, el esquema liberal termina protegiendo a la parte que menos lo necesita, y deja librada a su suerte a la parte que menos posibilidades tiene de llegar a un arreglo justo. Por este motivo, las transformaciones mencionadas en el punto anterior y la acción de los actores sociales involucrados fueron provocando la inclusión en las constituciones de normas referidas a derechos llamados *sociales* y *económicos*, que abarcan todos estos campos: la educación, la cultura, la familia, el trabajo, la asociación profesional o sindical, la propiedad, la economía, la minoridad, la ancianidad y la seguridad social. Su incorporación al texto constitucional conlleva no sólo un reconocimiento, sino que determina que no puedan ser dejados de lado por leyes desreguladoras.

La Constitución de México de 1917 y la Constitución de Alemania de 1919 son los textos pioneros en prever en su articulado los derechos sociales. Y aunque su mayor expansión se dio recién después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, hubo otro antecedente importante: la constitución española de 1931, durante la República. Luego de la guerra, siempre en Europa, ya también incorporaron derechos sociales la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de 1949, la italiana de 1947 y la portuguesa de 1976.

Otra importante consecuencia del nuevo orden mundial fue el denominado proceso de **internacionalización de los derechos humanos**, entendido como el conjunto de medidas adoptadas por las naciones para garantizar la protección de ciertos derechos en todo el mundo, a través de la acción de organismos internacionales con facultades para enjuiciar públicamente a los países incumplidores. Este proceso significó un cambio radical en la esencia del Derecho internacional, dado que inicialmente este Derecho había sido pensado sólo para regular relaciones entre Estados, y en cambio ahora comenzó a incluir la protección de los derechos de las personas, a través de la creación e intervención de nuevas instituciones internacionales. Progresivamente, el catálogo de derechos tutelados (es decir, protegidos) creció hasta incorporar definitivamente los derechos laborales.

La experiencia de la Sociedad de las Naciones, creada en 1919,⁵ es el primer antecedente de este proceso, que finalmente adquiere su carta de ciudadanía en 1945, con la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Si bien ya en el constitucionalismo liberal del siglo XVIII existía la idea de establecer un catálogo de derechos y garantías que no estuvieran destinados a un pueblo y a una época sino a todo el mundo y a todos los tiempos, solo el tremendo impacto que desde el punto de vista humano significó la Segunda Guerra Mundial permitió que se lograra consenso sobre la necesidad de que los temas de los derechos humanos no fuesen solo competencia interna de los Estados, sino que a nivel internacional existieran, también, mecanismos e instituciones encargadas de su protección. El preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas reafirma “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas” y más adelante se asume el compromiso de “promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”. En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, en la cual se establecen los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales fundamentales, cuyo disfrute deben asegurar los Estados parte. En 1966, los derechos sociales, también llamados derechos humanos de segunda generación, quedaron reflejados en un tratado: el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**.

Por otra parte, ya desde 1889 se había iniciado el movimiento llamado **panamericanismo**, a partir de la realización de una serie de conferencias internacionales americanas. La primera se celebró en Washington (1889-1890) y las siguientes en México (1901-1902), Río de Janeiro (1906), Buenos Aires (1910), Santiago (1923), La Habana (1928), Montevideo (1933), Lima (1938), Bogotá (1948) y Caracas (1954). Fue en la conferencia de 1948 donde no solamente se creó la Organización de Estados Americanos (OEA)⁶ sino que también se adoptaron: la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre⁷ y la **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración**

5. Ver Capítulo 4.

6. Carta de la Organización de Estados Americanos, aprobada por Decreto Ley 328/1956 (BO 2-feb-1956), que en el Capítulo VII de su versión original se ocupaba de las “normas sociales”, y afirmaba que “el trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar”(artículo 29).

7. Esta Declaración es incluso unos meses anterior a la proclamación por la Asamblea General de la ONU de la Declaración Universal. En sus artículos XIV y XV contiene disposiciones vinculadas al trabajo.

de los Derechos Sociales del Trabajador. La Carta amplió y desarrolló los aspectos individuales y colectivos del Derecho del trabajo y proclamó “los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase”. Estos principios “constituyen el mínimo de derechos de que [los trabajadores] deben gozar en los Estados americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”; y esto debe ser así en virtud de que “los fines del Estado no se cumplen con el solo reconocimiento de los derechos del ciudadano”. En 1969 se logró consenso para dar forma de tratado a los derechos identificados en las cartas mencionadas más arriba. La Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, que se reunió en San José de Costa Rica en noviembre de 1969, propuso un texto final que fue adoptado por la Conferencia del 21 de noviembre bajo el nombre **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, texto también llamado –y mucho más conocido como– **Pacto de San José de Costa Rica**. Si bien es un texto orientado a los derechos civiles y políticos, prevé el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales⁸ y la posibilidad de adoptar protocolos destinados a incluirlos en el régimen de protección del pacto.⁹ Fue así que durante su decimoctavo período ordinario de sesiones –celebrado en 1988–, la Asamblea General abrió a la firma el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o **Protocolo de San Salvador**, que entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999. Se reconoce allí el derecho al trabajo y a las condiciones laborales dignas, los derechos colectivos y el derecho a la seguridad social. Al ratificar el Protocolo, los Estados parte “se comprometen a adoptar las medidas necesarias [...] hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo” (artículo 1).

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales como fuente de interpretación

Ascuá, Fallos 333:1361

Corte Suprema de Justicia de la Nación

10/08/2010

7) [...] Más aún debe puntualizarse que la cuestión en juego es susceptible de ser juzgada con arreglo a otro instrumento internacional de carácter regional ya aplicado tanto por esta Corte (“Aerolíneas Argentinas S.A. c/ Ministerio de Trabajo”, Fallos: 332:170, 181 - 2009), cuanto por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para el control de la normativa interna [...] Se trata, ciertamente, de la Carta Internacional Americana de

8. “Los Estados Parte se comprometen a adoptar providencias [...] para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados” (artículo 26).

9. Artículo 77.

Garantías Sociales (Declaración de los derechos sociales del trabajador) adoptada por los Estados americanos al mismo tiempo y en el mismo marco en que fueron adoptadas la Carta de la Organización de los Estados Americanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948), relación esta por la cual, además, la primera debe servir para la adecuada interpretación y el desarrollo de las normas de esta última [...] La Carta de garantías sociales tuvo por objeto “declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el *mínimum* de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables” (art. 1, *itálica agregada*).

En Argentina, la paulatina incorporación de derechos laborales toma un definitivo impulso a partir de 1943, con una serie de medidas orientadas a empoderar a la clase trabajadora: el Departamento Nacional del Trabajo fue reemplazado por la Secretaría de Trabajo y Previsión (ver Módulo 1); se crearon los tribunales del trabajo, destinados a solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores (Decreto Ley 32.347/1944); y se reconocieron por primera vez la estabilidad en el empleo, las vacaciones legales pagadas, el salario mínimo y vital y el sueldo anual complementario (Decreto 33.302/1945).

Asimismo, el Derecho del trabajo alcanza jerarquía constitucional en 1949. La reforma constitucional de ese año incorporó el derecho a la retribución justa, la capacitación del trabajador, las condiciones dignas del trabajo, el cuidado de la salud, el bienestar personal y familiar del trabajador, la seguridad social, el progreso económico y la agremiación. El gobierno de facto de 1955 suprimió esta constitución y reimplantó la Constitución de 1853/60. Sin embargo, propició una reforma para incorporar los derechos de segunda generación, y fue así que en la reforma de 1957 se agregó el artículo 14 bis, que consagró las garantías mínimas del trabajo en la Argentina en los siguientes términos:

1. **Derechos del trabajador en el contrato de trabajo:** condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas; régimen remuneratorio (esto es: remuneración justa, salario mínimo, vital y móvil, igual remuneración por igual tarea y participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección); protección contra el despido arbitrario del empleado privado y estabilidad del empleado público; estabilidad del representante sindical; compensación económica familiar (asignaciones familiares).
2. **Derechos sindicales:** derecho a la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial; derecho de los sindicatos a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión, en particular en cuanto a la estabilidad en su empleo.
3. **Derechos emanados de la seguridad social:** otorgamiento de los beneficios de la seguridad social con carácter de integrales e irrenunciables; seguro social obligatorio a cargo de

entidades nacionales o provinciales con autonomía económica; jubilaciones y pensiones móviles; protección integral de la familia (defensa del bien de familia, compensación económica familiar y acceso a una vivienda digna).

Con posterioridad a 1957, se dictaron distintas leyes dirigidas a regular aspectos de las condiciones de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, las asociaciones sindicales y la seguridad social. No podemos dejar de mencionar que en 1974 se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, luego mutilada¹⁰ por la ley de facto N° 21.297 de 1976. Es la ley de mayor trascendencia en lo que hace al Derecho individual del trabajo y será tratada con detalle en el Módulo 6.

1.3. Del constitucionalismo social al siglo XXI

A partir de la primera crisis del petróleo en la década del 70 del siglo pasado comenzó a perfilarse un nuevo orden económico y político que se consolidó con la caída de la URSS y, desde ya, tuvo impacto en las relaciones laborales. Este período, denominado **era postindustrial**, está caracterizado por una segunda y mucho más exhaustiva globalización de la economía, una fuerte apertura de mercados nacionales y la presencia de recurrentes crisis económicas generalizadas con alto nivel de inflación y un sostenido incremento del desempleo. Distintas herramientas se ensayaron para paliar los efectos adversos de la globalización. Mencionaremos aquellas que tuvieron mayor influencia sobre el Derecho del trabajo.

La primera herramienta que podemos destacar (que a la vez es en parte una consecuencia de la globalización) es la **creación de mercados integrados**, en los que los Estados conformaron comunidades o asociaciones bajo distintos niveles de integración, tales como las zonas de libre comercio, las uniones aduaneras o las uniones económicas y monetarias (mercados comunes). El primer antecedente lo constituye el Tratado de Roma de 1957, que dio formal nacimiento a la Comunidad Económica Europea, que a partir de 1992 (Tratado de Maastricht) pasó a conformar una unión política, la Unión Europea. Otros ejemplos regionales son el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN o NAFTA) de 1992, el Mercado Común Centroamericano, de 1960, la Asociación de Países del Sudeste Asiático (ASEAN), de 1967, el Mercado Común de la Comunidad del Caribe (CARICOM), de 1973, y la Comunidad Andina de Naciones (CAN), de 1996. El Tratado de Asunción de 1991, suscripto por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, creó el Mercado Común del Sur (MERCOSUR)¹¹. Primero entendido como una unión aduanera imperfecta, ha tenido distintos avances y retrocesos en la búsqueda de conformar un verdadero mercado común integrado. Y un mayor grado de integración exige una mayor **armonización** del tratamiento jurídico de diversos aspectos, entre ellos las relaciones laborales. Es decir, parte de estos acuerdos prevé, con distintas fórmulas y métodos de control, la equiparación de la tutela laboral en el Derecho interno de todos los Estados miembros.

¹⁰ Se derogaron 25 artículos y se reformaron 97 (unos sustancialmente, otros en algunos detalles), de un total de 301, y se introdujo uno nuevo (Art. 302, Ley 20.744; Art. 277 del texto ordenado). Se promulgó un texto ordenado mediante el Decreto 390/1976.

¹¹ Ver Apartado 4.4.

Por su parte, el incremento marcado del desempleo llevó a sostener, como si fuera necesario y justificado, un paulatino abandono o retroceso en la tutela de los derechos laborales: así es como se han ido admitiendo formas de **precarización** contractual, mayor **flexibilidad** regulatoria y una visible caída en los niveles de sindicalización y tutela colectiva. Se afirmaba que para generar empleo y reducir el desempleo y el trabajo no registrado se debían flexibilizar las relaciones laborales y bajar el llamado “costo laboral”, que se consideraba insostenible por el alto grado de protección que la legislación laboral fijaba. Los hechos demostraron que es el sistema económico el que crea o destruye los puestos de trabajo, y que es nula o escasa la influencia que pueda tener al respecto, en cualquier país, un alto nivel de protección laboral.

Es por eso que, en junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, donde reafirmó el compromiso de los Estados miembros de la Organización de respetar los principios relativos a cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo¹² y promover y materializar su aplicación universal. El impulso para la Declaración provino en buena medida de las preocupaciones de la comunidad internacional acerca de los procesos de globalización y las consecuencias sociales de la liberalización del comercio. Por otra parte, el concepto de que las normas del trabajo internacionalmente reconocidas cumplen un papel central en el desarrollo social fue expresado, en especial, en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995). Y, en la misma dirección, la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) de Singapur (1996) marcó un compromiso renovado en favor de unas normas del trabajo fundamentales internacionalmente reconocidas e identificó a la OIT como el órgano competente para tratar y establecer estas normas.

Y, siendo más precisa y categórica aun, la **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**, adoptada el 10 de junio de 2008, planteó que “el trabajo no es una mercancía y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”. La Declaración resalta que la globalización está causando una profunda reforma en el mundo laboral. Por un lado, señala que ha ayudado a muchos países en cuanto se han visto beneficiados con altas tasas de crecimiento, con creación de empleo, con la absorción en zonas urbanas modernas de una gran parte de la población rural pobre, y que ha fomentado la innovación para el desarrollo de productos y la circulación de ideas. Pero, por otro lado, también señala que la globalización ha llevado a muchos otros países y sectores a enfrentar grandes desafíos en términos de desigualdad del ingreso, altos niveles de desempleo y pobreza, vulnerabilidad económica ante los shocks externos, y un visible crecimiento del trabajo sin protección y de la economía informal, que tienen un impacto negativo respecto de la relación de trabajo decente y respecto de las protecciones que ofrece.

“El mundo debe funcionar mejor”. Ésta es una convicción expresada en la introducción del **Pacto Mundial para el Empleo**, presentado a los representantes tripartitos de la OIT en junio de 2009, durante la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se trata de un documento que contiene una serie de recomendaciones prácticas de eficacia probada, y fue concebido tanto para

12. Estas categorías son: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

dar una respuesta urgente y amplia frente a la crisis internacional de ese año como para garantizar una recuperación viable, es decir, una recuperación con empleo. Las economías pueden ir mejor, pero mientras la gente no tenga empleos e ingresos suficientes, esa recuperación no será ni real ni sostenible.

Tras un proceso de tres años de negociaciones intensivas y de diálogo, que congregó no solo a gobiernos y a la sociedad civil sino también a millones de personas comunes de todo el mundo, los Estados miembros de las Naciones Unidas acordaron por unanimidad lo que el Secretario General de la ONU describió como “la agenda de desarrollo más inclusiva que el mundo jamás haya visto”. **La Agenda 2030** abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la social y la medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se basan en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Uno de ellos es el desarrollo sostenible entendido como inseparable del trabajo decente: el Objetivo 8 tiene así la finalidad de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Adentrándonos ahora en el ámbito local, el Derecho del trabajo argentino sufrió una serie de reformas entre 1991 y 2001 que ofrecen un claro ejemplo de precarización laboral como efecto de la globalización. Siguiendo la clasificación que efectúa Grisolia (2015), hubo tres tipos de reformas, todas tendientes a flexibilizar las relaciones laborales. En primer lugar, la **flexibilidad en la organización productiva**, que involucró extender a un mayor número y diversidad de actividades la polivalencia funcional, la multiprofesionalidad y la movilidad interna. Esto se formalizó a través de la Ley 24.013 (1991), que autorizó a las partes colectivas a debatir esa temática e incorporarla a los convenios colectivos, y de la ley 24.467 (1995), relativa a las pequeñas y medianas empresas, que hace referencia a la “redefinición de puestos de trabajo y movilidad interna”. En segundo lugar, la **flexibilidad de entrada**, que involucra las distintas regulaciones del período de prueba (entre 1995 y 2004). Las modalidades promovidas (contratos de tiempo determinado con reducciones o exenciones de cargas sociales) fueron creadas en 1991 por la Ley 24.013, y en 1995 por la Ley 24.465 –derogadas en 1998 por la Ley 25.013–, y constituyeron una manifestación importante de la precarización laboral. Por último, la **flexibilización de salida** involucró un nuevo régimen indemnizatorio creado en 1998 (Ley 25.013) –derogado en 2004 (Ley 25.877)– que redujo drásticamente las indemnizaciones de los trabajadores con menos de 2 años de antigüedad.

Este ciclo comienza a revertirse luego de la crisis de 2001, con una nueva serie de reformas tendientes a restaurar los principales derechos dejados de lado. En 2002 la Ley N° 25.561 reforzó la estabilidad al prohibir temporalmente los despidos sin causa e incrementar la indemnización en caso de incumplimiento. La Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral N° 25.877 de 2004 es el ejemplo paradigmático del cambio de época, en tanto modificó con criterio antiflexibilizador aspectos individuales, colectivos y administrativos del Derecho del trabajo, y asumió el compromiso de promover “la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales” (artículo 7).

En abril de 2006 se modificó la Ley de Concursos y Quiebras N° 26.086 y se restableció la competencia de los jueces del trabajo para resolver las controversias laborales contra empresas en concurso o quiebra. En el mismo mes se restableció el texto original del actual artículo 66 de la LCT, mediante la Ley N° 26.088 sobre ejercicio abusivo del *ius variandi*, que en este caso implicaba la potestad del empleador para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo.

Luego, con la Ley N° 26.341 (diciembre de 2007), se derogó la reforma de la LCT que permitía el pago de salarios encubiertos bajo el ropaje de beneficios sociales. En 2008, se sancionaron: la Ley N° 26.427, que reformó el sistema de pasantías educativas con mejores herramientas tendientes a evitar su utilización fraudulenta, y la Ley 26.428, que restableció el texto original del actual artículo 9 de la LCT, que veremos más adelante (regla *in dubio pro operario*). Al año siguiente entraron en vigencia la Ley N° 26.474, que modificó el artículo 92 ter de la LCT referido al contrato de trabajo a tiempo parcial, y la Ley 26.574, que modificó el artículo 12 de la LCT y así dio seguridad jurídica frente a divergencias en torno al alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos y estableció que también son irrenunciables para el trabajador aquellos derechos provenientes de su contrato de trabajo que superen los previstos en las normas legales y convencionales. En 2010 se promulgaron: la Ley N° 26.590 de gratuidad de las operatorias en las cuentas sueldo; la Ley N° 26.592, que restableció el texto original del artículo 19 de la LCT y dispuso que “las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes sólo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación”; y la Ley N° 26.597, que incluyó a todo trabajador en los límites de la jornada máxima legal, y dejó así exceptuados sólo a directores y gerentes.

En el último tiempo, debemos citar las modificaciones de la LCT realizadas por las Leyes N° 26.911 de 2013 (artículo 73 sobre libertad de expresión), N° 27.073 de 2014 (artículo 122 sobre sueldo anual complementario), N° 27.322 de 2016 (artículo 71 sobre controles personales al trabajador), N° 27.323 de 2016 (artículo 75 sobre el deber de seguridad del empleador), N° 27.325 de 2016 (artículo 255 sobre el reingreso del trabajador y la deducción de las indemnizaciones percibidas), N° 27.426 de 2017 artículos 252 y 253 sobre extinción del contrato de trabajo por jubilación) y 27.555 de 2020 (artículo 102 bis sobre contrato de teletrabajo).

2. CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Retomando los conceptos hasta aquí vertidos, podemos mejorar nuestra definición de **Derecho del trabajo**, y entenderlo ahora como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones –pacíficas y conflictivas– que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupos de empleadores, entre sí y con el Estado (Grisolía, 2015). Su eje o núcleo es el contrato individual de trabajo, es decir, la relación existente entre un trabajador y su empleador, puesto que el resto de las relaciones que regula (colectivas o con el Estado), resultan un medio técnico o herramienta destinado a mejorar los contenidos del contrato de trabajo, a través de la generación de desigualdades que buscan compensar las diferencias preexistentes en la relación de trabajo.¹³

13. En otras palabras, estas herramientas legales buscan la igualdad a través de desigualdades compensadoras, es decir, buscan solucionar la situación de desequilibrio y desigualdad inherente a la relación de trabajo.

El conjunto de normas que lo integran puede subdividirse en cuatro grupos:

- a. **Derecho individual del trabajo.** Se ocupa de las relaciones entre los sujetos individualmente considerados. Regula los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador en los diferentes aspectos de su vinculación. Principalmente, las condiciones de trabajo (Ver Módulo 6: Inspección de las condiciones de trabajo) y la seguridad y salud en el trabajo (Ver Módulo 8: Inspección de la seguridad y la salud en el trabajo).
- b. **Derecho colectivo del trabajo.** Son normas que regulan las relaciones de los sujetos colectivos, que son tres: las asociaciones que representan a los trabajadores (sindicato, unión, federación o confederación), los grupos o entidades representativas de los empleadores (asociaciones y cámaras empresariales) y el Estado como autoridad de aplicación y control. Contiene normas vinculadas con: a) la creación, organización y funcionamiento de los sindicatos; b) la regulación del conflicto colectivo; y c) la negociación colectiva. Todos estos aspectos serán desarrollados en el Módulo 18: Introducción al Derecho colectivo del trabajo.
- c. **Derecho internacional del trabajo.** Es el conjunto de normas y principios propios del Derecho del trabajo que proviene de una fuente internacional.
- d. **Derecho administrativo y procesal del trabajo.** Abarca las distintas funciones que ejerce la administración del trabajo de un país (Ver Módulo 1: Marco general: La administración del trabajo y sus funciones, y Módulo 2: Introducción a la inspección del trabajo y de la seguridad social) y los principios y procedimientos judiciales que se aplican a la solución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.

2.1. Contrato de trabajo, relación de trabajo y relación de dependencia¹⁴

Si bien estos temas se desarrollan con detalle en los Módulos 5 y 6, consideramos necesaria su introducción aquí, puesto que nos van a permitir comprender el ámbito de aplicación del Derecho del trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo establece una diferencia entre contrato y relación de trabajo. Utiliza el primer concepto para caracterizar el acuerdo de voluntades (quiénes lo pueden celebrar, cuál tiene que ser su objeto, cuál la contraprestación), mientras que el segundo le permite definir la situación de hecho que da comienzo o vida al primero. Vimos que esta rama regula una particular forma de trabajo: el denominado *trabajo asalariado, por cuenta ajena o dependiente*.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada *el empleado* o *el trabajador*, y otra persona, denominada *el empleador*, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es a partir de la relación de trabajo –independientemente de la manera en que se la haya definido–, que se generan derechos y obligaciones recíprocas entre

14. Si bien los dos últimos términos son sinónimos, conviene hacer la aclaración: “relación de trabajo” es la expresión que utiliza la OIT, mientras que “relación de dependencia” es la que se utiliza en la LCT.

el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio del que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del Derecho del trabajo y la seguridad social. A su vez, es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

El objeto del Derecho del trabajo es atenuar los efectos de la dependencia o subordinación, esto es, evitar que el sujeto más poderoso del contrato (el empleador) pueda imponer de manera perjudicial su voluntad sobre la parte débil o dependiente (el empleado). El fundamento de este rol del Estado está dado por el hecho de que el trabajador se inserta en una organización ajena para ofrecer su capacidad de trabajo a cambio de un salario, es decir, ingresa a una estructura que le impone reglas que debe cumplir y que, en general, no se pueden discutir, ni negociar individualmente. Tales circunstancias configuran una especial disparidad: por un lado, el empleador dueño de la estructura y, por el otro, el trabajador ajeno a los negocios y a las prácticas comerciales.

La **dependencia**, por su parte, es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y voluntariamente se somete a sus decisiones e instrucciones; y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas de acuerdo a su condición humana.

La doctrina recoge el criterio de la subordinación o dependencia como uno de los determinantes de la existencia de la relación de trabajo, y se lo entiende como la facultad que tiene un patrón, empleador o contratante de dar órdenes a sus empleados y de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencia. El hecho de estar el trabajador obligado a cumplir con las órdenes e instrucciones que imparta su contratante lo convierte sin lugar a dudas en un subordinado. Un aspecto de la subordinación es, por ejemplo, la obligación de cumplir un horario. Cuando un trabajador debe cumplir un horario, o debe pedir permiso para salir del trabajo o para faltar a él, estamos frente a una subordinación, puesto que, si no fuese así, podría hipotéticamente disponer de su tiempo según su conveniencia, siempre que cumpliera con el objeto del contrato si este fuera de servicios, por ejemplo.

Dicho ahora de manera más abarcadora y exhaustiva, la subordinación se manifiesta en tres sentidos fundamentales:

- a. **Jurídico:** es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la habilitación jurídica del empleador para dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador se encuentra sometido a la autoridad del empleador, quien ejerce sobre él facultades de dirección, control y poder disciplinario.
- b. **Técnico:** el empleado somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; la subordinación es mayor para los trabajadores con menor calificación, y menor para los más capacitados profesionalmente.
- c. **Económico:** el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración; no recibe el producto de su trabajo ni comparte el riesgo empresarial, por lo que los mayores beneficios o los quebrantos derivados de la explotación sólo benefician o perjudican al empleador, y son ajenos al trabajador.

2.2. Principios del Derecho del trabajo

Son las nociones básicas que caracterizan al Derecho del trabajo con arreglo a criterios específicos, distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho. Tienen vital importancia en esta disciplina, porque fijan la pauta de interpretación de una norma laboral, ya sea en su elaboración por el legislador como en su aplicación por cualquier operador jurídico (abogado, inspector del trabajo, juez, etc.), y son las que permiten llenar un vacío legal, o interpretar en un caso concreto una norma ya existente.

1. Como ya señalamos, un dato distintivo de la relación de trabajo es la desigualdad de fuerzas entre capital y trabajo, entre empleador y trabajador. Frente a esa situación es que se constituye el **principio protectorio**, característico del Derecho del trabajo, que tiene como objetivo fundamental equilibrar la relación laboral y, para esto, impone a las partes una serie de normas de **orden público** con un mínimo de condiciones inderogables, sin que esto implique la supresión total de la autonomía de la voluntad. Estas normas mínimas no pueden ser modificadas por las partes en sentido negativo; así, se produce una limitación de la autonomía de la voluntad pero al mismo tiempo se establece un mínimo de garantía social de protección, que reviste carácter necesario e imperativo.

Esto no significa que el empleador no pueda contratar a un trabajador libremente, en cuanto a fijar los requisitos que considere adecuados para realizar las actividades requeridas o seleccionar a la persona que considere más adecuada para la tarea. Pero el orden público laboral lo obliga a respetar las condiciones mínimas establecidas dentro de las normas laborales. Dicho de otra manera, el Estado no limita la libertad de contratación sino que impone la obligación de ajustar las condiciones contractuales a las normas que conforman el orden público laboral. Dicho de otro modo, el empleador sólo puede variar su forma de pactar con el trabajador si las condiciones del pacto son más favorables para el trabajador, y no menos.

Esta fuerza imperativa de la ley laboral es esencial si se quiere hacer valer el principio protectorio. Y de este principio emana su inderogabilidad. Si las normas laborales pudiesen ser dejadas de lado por decisión del trabajador o del empleador, no habría garantía de protección para la parte más débil de la relación laboral.

Ahora bien, este principio tiene que valer para las dos facetas antes mencionadas: como regla de formulación y como regla de aplicación de las normas laborales, y tiene reglas específicas que hacen a su funcionamiento:

- a. El principio conocido como **in dubio pro operario** (“ante la duda, a favor del obrero”) da lugar a la regla que obliga a que quien esté ante una duda razonable en la interpretación de una norma, o en la apreciación de la prueba, se incline por la opción más favorable al trabajador. Está regulada por el artículo 9 de la LCT y dispone que “si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.
- b. También se deberá adoptar la opción más favorable al trabajador cuando, frente a un caso concreto, resulten aplicables dos normas diferentes. Se trata de la regla de la **norma más favorable**, también contenida en el artículo 9 de la LCT: “en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador”.

- c. Finalmente, la regla de la **condición más beneficiosa** determina que, cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, no puede ser modificada peyorativamente por voluntad de alguna de las partes o por la aplicación de una nueva norma menos favorable. Al respecto, el artículo 7º de la LCT prescribe que “las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas”; y asimismo, el artículo 13 del mismo cuerpo legal determina que “las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas”.

2. El **principio de irrenunciabilidad**, que se encuentra ya implícito en varios de los puntos anteriores, demuestra la especificidad del Derecho del trabajo y su marcado distanciamiento respecto de los principios liberales de igualdad y autonomía de la voluntad individual, en tanto este principio impide que el trabajador voluntariamente rechace el goce de alguno de los derechos consagrados por las normas laborales. El artículo 12 de la LCT establece que es “nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”. El mismo principio se proyecta en diversas partes del articulado de la Ley al regular ciertos aspectos del contrato, como en el artículo 15 (acuerdos transaccionales o conciliatorios), el artículo 58 (ausencia de presunción de renuncia al empleo) y en el artículo 260 (el pago insuficiente no permite presumir renuncia a reclamar la diferencia).

3. El **principio de continuidad de la relación** establece que en caso de duda sobre la continuación o duración del contrato de trabajo, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. Está consagrado en diversas normas de la LCT. El artículo 10 dispone que “en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”, mientras que el artículo 90 prescribe que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, hasta que “el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción” (artículo 91).

4. Cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o se documentó, prevalece lo primero. Es el denominado **principio de primacía de la realidad**. El artículo 23 de la LCT afirma que el hecho concreto de una prestación de servicios hace presumir su carácter laboral, aun cuando las partes hayan utilizado figuras no laborales. Lo mismo sostiene el artículo 21, cuando al definir el contrato de trabajo lo hace “cualquiera sea su forma o denominación”, y también el artículo 14, que se refiere a contratos que vulneran la normativa laboral: “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”. Vemos pues que este principio es fundamental para resolver los casos en los que los inspectores del trabajo se encuentran frente a situaciones en las que deben determinar si se trata de una relación de dependencia, y si hay o no fraude, simulación o interposición de personas. Desarrollamos en detalle estos problemas en el Módulo 5: Inspección de la relación laboral, y en el Módulo 6: Inspección de las condiciones de trabajo. Señalemos aquí desde ahora que lo importante para determinar el vínculo laboral no

es la tarea que se realiza, sino cómo y en qué condiciones se la realiza: debe existir una relación de subordinación efectiva de una parte respecto de la otra. Esta delimitación del concepto de dependencia ha sido y es aún hoy uno de los que más dificultades plantean a la doctrina jurídica.

5. El **principio de no discriminación e igualdad de trato**, finalmente, comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. (artículos 17, 70, 72, 73, 81, 172 y 187 de la LCT). Se proyecta tanto en el momento de la contratación, como en el desarrollo y extinción del contrato. Por su relevancia y proyección en las funciones de la inspección, será desarrollado en el Módulo 12: Inspección del trabajo y el principio de no discriminación.



3. EL ORDENAMIENTO LABORAL Y LA TEORÍA DE LAS FUENTES DEL DERECHO

Las tres funciones de la inspección del trabajo que se estudiaron en el Módulo 2 necesariamente exigen poder determinar con precisión cuál es la norma aplicable a cada caso que debe enfrentar el inspector. Recordemos que el inspector debe responder a las inquietudes de un trabajador o de un empleador sobre un tema concreto (función de asesoramiento o educativa), controlar si en un establecimiento se cumple o no con algún aspecto de las condiciones de trabajo o de salud y seguridad (función de control), e informar sobre una regulación ineficaz o inexistente (función de contribución al perfeccionamiento normativo). Para las tres funciones se requiere ser capaz de determinar la norma aplicable a la situación planteada. Y, naturalmente, es necesario conocer con detalle la situación planteada, es decir, los aspectos fácticos del caso (qué, quién, cuándo y cómo), y así estar en condiciones de analizar si ese grupo de elementos puede ser encuadrado dentro de las previsiones de una concreta norma jurídica.

Ahora bien, para poder delimitar cuáles normas son aplicables, además de su contenido textual (qué dice el artículo *n* de la ley *y*) hay que saber cómo se relaciona esa norma con el resto del ordenamiento jurídico; saber cuáles son las **condiciones de vigencia** o **ámbito de aplicación** de las normas y cómo funciona su **orden jerárquico y de prelación**.

Vayamos de a poco, para poder comprender cómo articular todos estos aspectos. En principio, el ámbito de aplicación nos enseña que la norma es aplicable al caso porque: a) estaba vigente al momento de los hechos (aplicación temporal); b) los hechos son los regulados por la norma (aplicación material); c) los sujetos son los comprendidos por la norma (aplicación personal); y d) los hechos sucedieron en el territorio abarcado por la norma (aplicación territorial). No obstante, esta aproximación inicial puede en ciertos casos arrojar un resultado incompleto e insuficiente (la norma no comprende todos los elementos) o, en otros, puede dar un resultado excesivo (los

elementos son abarcados por la norma, pero prevé algunos más) y hasta contradictorio (los hechos encuadran en dos normas que ofrecen soluciones distintas o incluso opuestas).

Para superar cualquier deficiencia en la aplicación inicial de las normas, sea por oscuridad, ambigüedad o vaguedad, el inspector debe acudir a la **interpretación normativa**, que le permitirá escoger la que aparezca como la mejor interpretación para el caso concreto.

Pero ¿qué es interpretar? Visto filosóficamente y en general, interpretar es darle a un caso particular, lleno de matices variados y confusos, una inteligibilidad a partir de algún enunciado universal. Las normas son enunciados universales. No hablan de tal o cual caso en particular. Por eso es preciso hacer valer alguno de esos enunciados generales para el caso particular que requiere ser tratado. Pero como todo particular tiene rasgos diversos, múltiples y elementos accidentales y otros esenciales, es preciso *interpretar* qué elementos del caso particular son los más relevantes, y a partir de allí seleccionar la norma que rige para esos elementos.

Los principios del Derecho del trabajo, desarrollados en este capítulo, nos permitirán, a partir de esta aproximación científico-metodológica, realizar exitosamente esas interpretaciones normativas, y poder así desarrollar la función central del inspector, como operador jurídico esencial del Derecho del trabajo y garante del principio protectorio.

Relevancia de la interpretación normativa en el ejercicio de la inspección del trabajo

Aerolíneas Argentinas SA c/ Ministerio de Trabajo

Corte Suprema de Justicia de la Nación

24/2/2009

4º) Que, de acuerdo con lo expresado precedentemente, no cabe sino entender que la atribución legal conferida a la autoridad administrativa para sancionar a los empleadores por la inobservancia de las normas laborales (v.gr. las referentes al importe de las remuneraciones que deben pagarse a los trabajadores), abarca la de interpretar lo que dichas normas disponen, descartando, en su caso, la inteligencia diversa que puedan invocar los inspeccionados como justificativa de su conducta.

Aquí la jurisprudencia además nos dice que no cualquier actor está habilitado para interpretar, o mejor aún, que la interpretación válida jurídicamente es la de aquellos funcionarios habilitados para tal fin, y no la de cualquiera de las partes involucradas.

3.1. El orden jurídico y las fuentes que lo componen

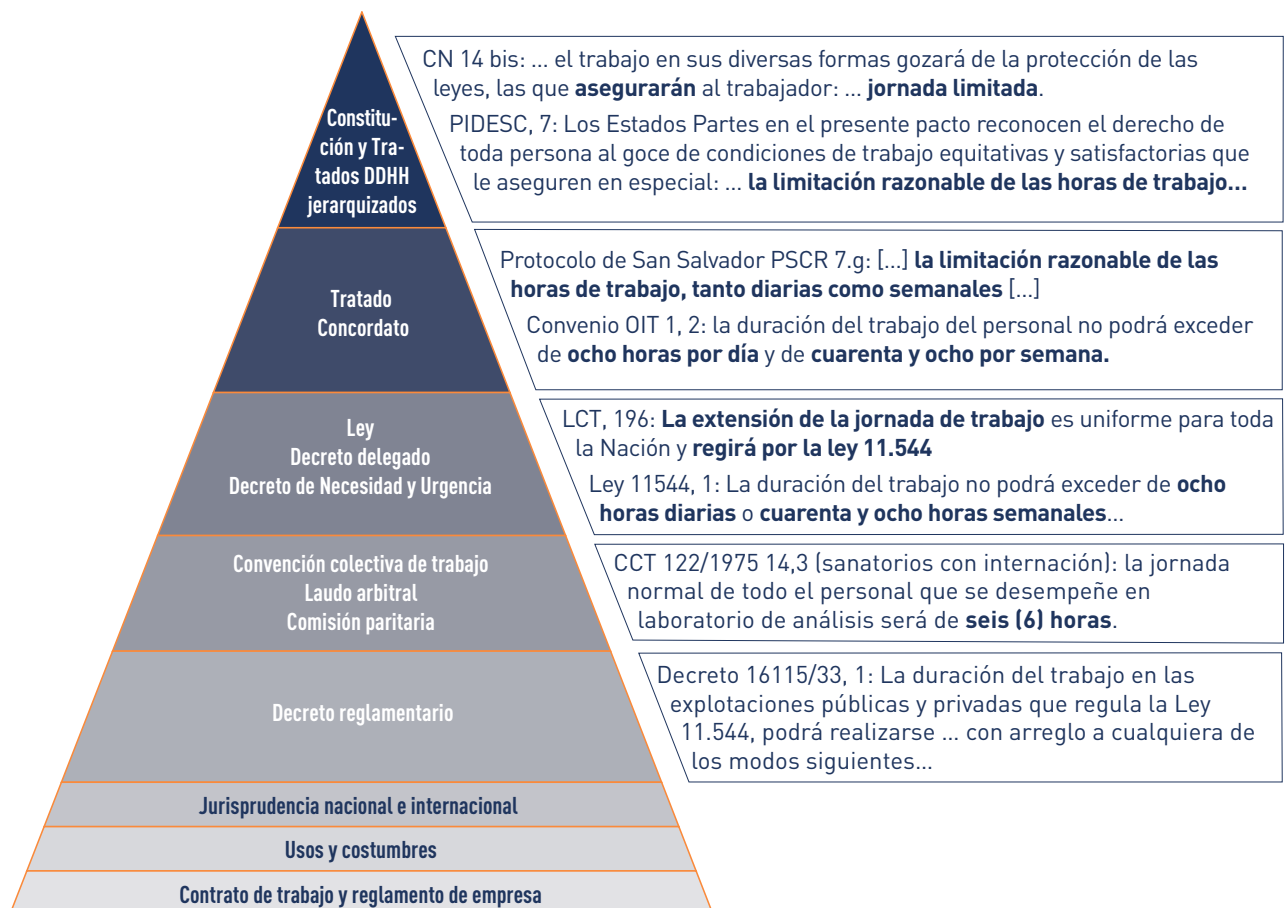
El estudio del **orden jurídico** o **sistema jurídico** de un país implica analizar cómo se ordenan las estructuras y cómo funcionan los órganos, instituciones y actores sociales encargados de la creación,

aplicación e interpretación de las normas. En el razonamiento jurídico, conocer el funcionamiento de las fuentes del Derecho de nuestro sistema jurídico en general y del Derecho del trabajo en particular permite entender su lógica interna y, especialmente, aplicarlo a un caso concreto.

Inicialmente podemos distinguir entre las fuentes inherentes al origen mismo del Derecho (fuentes reales o materiales) y aquellas otras a través de las cuales se consagra la norma, es decir, se positiviza (fuentes formales). Vimos en el Capítulo 1 que el proceso histórico del Derecho del trabajo involucró la adopción progresiva de normas jurídicas cuyas características las iban diferenciando del Derecho civil y comercial vigente hasta ese entonces, propio del Estado liberal. Esto también tuvo su reflejo en el sistema de fuentes, tanto por la aparición de nuevas normas como por el abandono parcial de las reglas de aplicación. A las fuentes generales del Derecho, en la rama laboral se agregan algunas que tienen una especial importancia y singularidad: principalmente, los convenios colectivos y los laudos arbitrales. Veremos también que en este campo se trastocan las reglas de jerarquía y prelación de normas.

3.2. Fuentes del Derecho del trabajo

La siguiente es una representación gráfica de las fuentes del Derecho del trabajo, ordenadas según el principio de jerarquía que se explicará más abajo. A la derecha podemos ver ejemplos de cómo se regula en cada nivel jerárquico un determinado componente de las condiciones de trabajo (instituto), en este caso, la jornada máxima de trabajo.



La primera fuente que tenemos que considerar es la que está conformada por la **Constitución Nacional y los tratados sobre derechos humanos con jerarquía constitucional**. La Constitución es la fuente originaria y jerárquicamente suprema. Como ya señalamos, los derechos laborales individuales y colectivos fueron incorporados a su texto como artículo 14 bis, a partir de la reforma de 1957.

Por otra parte, la reforma de 1994 otorgó jerarquía constitucional a determinados tratados internacionales sobre derechos humanos. Esto quiere decir que también ocupan el mayor rango en la jerarquía de las fuentes. Específicamente hablando, los que contienen referencias a los derechos laborales son los siguientes instrumentos:

- Declaración universal de derechos humanos (1948), artículos 23 y 24.
- Declaración americana de los derechos y deberes del hombre (1948), artículos XIV y XV.
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966), artículos 6 a 8.
- Convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial (1967), artículo 5, inciso e.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), artículo 11.
- Convención sobre los derechos del niño (1989), artículo 32.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), artículo 27.

En segundo lugar, tenemos que considerar **otros tratados internacionales**. Cabe aclarar, antes de seguir avanzando, que los tratados internacionales son acuerdos celebrados entre dos o más naciones u organismos internacionales y son regidos por el Derecho internacional. Pueden referirse a cualquier tópico que haga a las relaciones entre los sujetos que los firman (fines humanitarios, económicos, políticos, sociales, culturales, militares, etc.).

Ahora bien, para que un tratado entre en vigor en nuestro país, debe ser adoptado (firmado) por el Poder Ejecutivo, para luego ser aprobado por el Congreso mediante la sanción de una ley, y finalmente es el Poder Ejecutivo el que realiza la ratificación y canje o depósito de los instrumentos aprobados.¹⁵ Una vez cumplido este procedimiento, puede considerarse que un tratado está en condiciones de entrar en vigor en el país.

La reforma de 1994 precisó además que los tratados ratificados por el país son de aplicación directa, es decir que, más allá de su ratificación, no requieren de una ley que incorpore su contenido al Derecho interno. También estableció que tienen jerarquía superior a las leyes, esto es, que ninguna norma federal, provincial o municipal puede oponerse o contradecir los términos de un tratado ratificado por el país.

Dentro de este conjunto de fuentes tenemos también, por ejemplo, el Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos (Protocolo de San Salvador, de 1988), que hace

¹⁵. Esto consiste en el acto formal por medio del cual el Poder Ejecutivo informa al otro Estado o al organismo internacional que ha aprobado el tratado.

alusión a problemáticas del trabajo en sus artículos 6 a 8, así como los tratados multilaterales, tales como los convenios adoptados por la OIT y ratificados por el país (Ver Apartado 4.4.) o los de integración regional (MERCOSUR, UNASUR).

Otra fuente a considerar es la **ley**. En su sentido formal, es la norma emanada del Poder Legislativo, de acuerdo con el procedimiento de sanción y vigencia previsto por la Constitución. Las leyes laborales se caracterizan por no estar codificadas, es decir, no están incorporadas a un cuerpo normativo único (como lo son el Código Civil o el Penal). De este modo, coexisten en nuestro país: a) leyes laborales de tipo general que, con vocación de integralidad y aplicación a todas las actividades, en un mismo cuerpo regulan las condiciones de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo o las relaciones colectivas; b) leyes que se aplican a todas las actividades pero regulan un aspecto (institución) de la relación; y c) leyes que regulan aspectos integrales (contrato de trabajo, herramientas antifraude, etc.), pero se aplican a una determinada actividad, arte, oficio o profesión. Estas últimas son los denominados **estatutos profesionales**. En el cuadro que sigue se pueden apreciar algunos ejemplos de los tres tipos de leyes vigentes en la actualidad.

GENERALES	
Ley de contrato de trabajo (Ley N° 20.744, 1974) Ley de riesgos del trabajo (Ley N° 24.557, 1995)	Ley de higiene y seguridad (Ley N° 19.587, 1972)
SOBRE INSTITUCIONES	
Jornada de trabajo (Ley N° 11.544, 1929) Régimen jurídico de las convenciones colectivas de trabajo (Ley N° 14.250, 1943) Descanso semanal (Ley N° 18.204, 1969)	Resolución de conflictos colectivos de trabajo (Ley 14.786, 1958) Sueldo anual complementario (Ley N° 23.041, 1983) Asociaciones sindicales (Ley N° 23.551, 1988)
ESTATUTOS PROFESIONALES	
Trabajo a domicilio (Ley N° 12.713, 1941) Régimen especial de trabajo para personal de radiotelegrafía, telegrafía y cablegrafía (Decreto Ley N° 8.986/1945) Estatuto profesional para los médicos, odontólogos, farmacéuticos, bioquímicos y auxiliares de la medicina (Decreto Ley N° 22.212/1945) Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas (Decreto Ley N° 13.839/1945) Régimen de trabajo para personal aeronavegante (Decreto Ley N° 16.130/1946)	Docentes particulares (Ley N° 13.047, 1947) Ejecutante musical (Ley N° 14.597, 1958) Viajante de comercio y de la industria (Ley N° 14.546, 1958) Régimen de trabajo a bordo de buques de bandera nacional (Leyes N° 17.371 y 17.823, 1968) Jugador profesional de fútbol (Ley N° 20.160, 1973) Industria de la construcción (Ley N° 22.250, 1980) Contratista de viñas y frutales (Ley N° 23.154, 1984)

Continúa en la página 28

ESTATUTOS PROFESIONALES

Estatuto de trabajo de choferes particulares (Ley N° 12.867, 1946)	Estatuto del peluquero (Ley N° 23.947, 1991)
Estatuto del periodista profesional (Ley N° 12.908, 1946)	PYMES (Ley 24.467, 1995)
Encargados de casa de renta y propiedad horizontal (Ley N° 12.981, 1947)	Régimen de trabajo agrario (Ley N° 26.727, 2011)
	Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (Ley N° 26.844, 2013)

Con igual jerarquía que una ley tenemos el **Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU)** y el **Decreto Delegado**. En principio, la Constitución Nacional prohíbe al presidente dictar disposiciones legislativas, pero existen excepciones que dan validez constitucional a este tipo de instrumentos, y son: “cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos para la sanción de las leyes” [artículo 99, inciso 3], o bien cuando bajo determinadas condiciones el Congreso de la Nación le delegue la posibilidad de legislar [artículo 76]. Por ejemplo, mediante el DNU 1.477/1989 se incorporó a la LCT el artículo 105 bis sobre cajas de asistencia a la canasta familiar, que luego fue derogado por el DNU 773/1996.

Si bien será objeto de análisis profundo en el Módulo 18 sobre Derecho colectivo del trabajo, es importante entender aquí la particular relevancia de la **convención colectiva del trabajo** o convenio colectivo de trabajo como fuente, en tanto constituye una fuente autónoma y propia del Derecho del trabajo, regulada como tal en la Ley N° 14.250. La OIT ha definido el convenio colectivo como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.¹⁶ Vemos entonces que se trata de un contrato negociado¹⁷ por partes expresamente predeterminadas,¹⁸ y es celebrado para la regulación de las condiciones de trabajo. Pero, como se trata del interés general y de generar normas de convivencia, nunca pueden ser solamente dos las partes intervinientes, sino que la estructura debe ser tripartita. En este sentido, no sólo el objeto de la negociación se encuentra expresamente delimitado por las leyes que regulan la

16. Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos [1951].

17. La Ley N° 14.250 dispone que las partes están obligadas a negociar colectivamente [artículo 1°], y en igual sentido se expresa el artículo 3° de la Ley N° 23.546. Esto no quiere decir que están obligadas a llegar a un acuerdo, pero sí a negociar.

18. Solamente pueden celebrar convenios colectivos, por una parte, las asociaciones sindicales con personería gremial [artículo 30, Ley 23.551] o, ante su inexistencia, las simplemente inscriptas [artículo 23, inciso b) y, por la otra, “empleadores a los que se les haya atribuido la representación del sector”, de acuerdo a las pautas previstas por la reglamentación. El derecho de los sindicatos encuentra su sustento legal en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que dice: “Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo”.

materia,¹⁹ sino que el convenio debe ser homologado por la autoridad de aplicación²⁰ para adquirir eficacia general. La homologación tiene por objeto además permitir a la autoridad de aplicación, al Estado, el ejercicio del doble control de “legalidad” y de “oportunidad o conveniencia”. Dice el artículo 4º de la Ley Nº 14.250, t.o. 2004, en su segundo párrafo: “Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general”. Recordemos a este respecto lo que decíamos al comienzo de este módulo sobre las normas que dicta el Estado: tienen su razón de ser en la convivencia de las personas, y su fin último es prevenir o bien solucionar los conflictos que se puedan llegar a dar entre las personas, entre ellos, los conflictos laborales.

Con el mismo espíritu tripartito, ante el fracaso de una negociación colectiva, ya sea para pactar condiciones de trabajo o para solucionar un conflicto colectivo específico, las partes pueden recurrir al procedimiento del arbitraje voluntario previsto por la Ley Nº 14.786 de Procedimiento Obligatorio de Conciliación de Conflictos Colectivos de Trabajo. Por su medio, se puede requerir la intervención de un tercero,²¹ quien se expresa emitiendo un **laudo arbitral** que tiene el mismo efecto que un convenio colectivo, es decir, tiene eficacia general.

Decretos reglamentarios. La Constitución faculta al Poder Ejecutivo a expedir “instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, cuidando de no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias” (artículo 99, inciso 2). En el ámbito del Derecho del trabajo estos reglamentos tienen vital importancia, puesto que vienen a completar aspectos que una ley general no puede abarcar. Por ejemplo, en salud y seguridad en el trabajo, la Ley de Higiene y Seguridad no puede comprender, por definición, todas las particularidades de cada actividad fabril o de servicios. Es por eso que se dictan reglamentos especializados. Incluso, algunos artículos de la LCT remiten a la reglamentación para definir la cuota de inembargabilidad del salario mínimo y de la remuneración (artículos 120 y 147), otros a los requisitos de forma del recibo por adelanto (artículo 130) o el número mínimo de trabajadores que debe tener un establecimiento para estar obligado a contar con sala maternal (artículo 179). De hecho, las reglamentaciones también ayudan a interpretar, en tanto son otra herramienta más de acercamiento entre el enunciado universal de la ley y la completa particularidad de cada caso.

Por otra parte, cuando hablamos de **jurisprudencia** hacemos referencia a las sentencias judiciales que interpretan y aclaran las leyes y disciernen los derechos de las partes en los mismos términos que lo hace la ley. En este sentido, la jurisprudencia constituye una importante fuente

19. La Ley Nº 14.250, t.o. 2004, artículo 7º, sostiene que las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general. También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afecten normas dictadas en protección del interés general.

20. La autoridad es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (artículo 4º, Ley Nº 14.250, t.o. 2004, artículo 6º, Ley Nº 23.546, t.o. 2004, y artículo 3º, Decreto Nº 199/1988).

21. Normalmente este tercero es un funcionario del MTEySS, pero nada impide que las partes elijan un árbitro privado. Cuando el arbitraje era obligatorio (ley hoy derogada), sólo podía arbitrar un funcionario.

para el Derecho en general, y para el Derecho del trabajo en particular. Y, aunque el artículo 1° de la LCT no la mencione como tal, se considera que la jurisprudencia ha ido adquiriendo cada vez más relevancia como fuente jurídica de esta disciplina hasta llegar a ser en la actualidad una fuente jurídica viva y esencial en el Derecho del trabajo.

Este papel preponderante de la jurisprudencia en materia de Derecho del trabajo se debe en buena medida a que, de manera voluntaria u obligatoria según los casos, las sentencias de los tribunales superiores son generalmente aceptadas por parte de los inferiores. Esto ha permitido, consecuentemente, ir consolidando doctrinas jurisprudenciales con alcance general que, con el tiempo, se han visto reflejadas en leyes. Otro aspecto que refuerza el carácter fontanal de la jurisprudencia es que hay una tendencia a reiterar criterios emitidos por otros y que uno comparte. Cuando sobre ciertas cuestiones estos criterios se generalizan, se constituye una trama de autoridad creadora de Derecho.

Por otra parte, y para los jueces, el respeto a precedentes de otros magistrados no solo facilita su labor al dar por buenos y analizados los criterios concordantes sino que brinda la exteriorización de una continuidad necesaria del Derecho. Además, como el juez no puede dejar de fallar en caso de silencio de la ley, es decir, cuando la ley no prevé una situación determinada, la sentencia que emite está creando una norma jurídica donde ésta no existía. Se da así una relación de complementariedad entre las fuentes creadoras de los fallos. A todo esto cabe agregar un dato adicional no menor: es usual que el legislador se inspire en la jurisprudencia anterior para dictar una norma o para reformar las existentes. Tal es el caso de la LCT, que en gran parte se inspiró en la jurisprudencia dictada hasta la época de su sanción.

La necesidad de adaptar la norma a la realidad, de ajustar lo universal a lo particular, es decir, la interpretación que llevan a cabo los magistrados, es evidente en el Derecho del trabajo, en razón de su objeto mismo: el trabajo es una actividad humana altamente dinámica y en constante mutación. En las actividades laborales confluyen cuestiones sociales, políticas, económicas y tecnológicas de rápida evolución y grandes transformaciones. Ahora bien, como contrapartida, la norma es, por su naturaleza –y debe serlo por su función–, estable y no cambiar mientras está vigente. Así tenemos en el Derecho del trabajo la constante tensión que produce la necesidad de regular este aspecto tan dinámico de la actividad humana.

Los **usos y costumbres**, que son la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo, también son considerados una fuente. En el ámbito del Derecho del trabajo se acude a ellos cuando nada puede extraerse de las demás fuentes. Así ocurre, por ejemplo, cuando, en una actividad determinada, las partes reiteradamente asumen cierta conducta al punto de considerarla incorporada al contrato de trabajo y, por tanto, exigible. Más aun, los usos y costumbres pueden precisar el contenido genérico de una ley general o aplicarse a situaciones aún no legisladas. En cambio, no pueden ser vinculantes cuando se opongan al contenido de una ley.

La costumbre contraria a la ley no puede derogarla*Ministerio de Trabajo c/ Cliro SRL s/ sumario**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I**22/10/07*

La costumbre puede ser admitida como fuente de Derecho del trabajo (art. 1), en tanto no derogue normas que integran el orden público laboral, ya que solo es admisible la costumbre de carácter general que no altere un derecho nacido de una fuente de valor preeminente –en el caso, la ley–. En el caso, medió por parte de la sumariada el incumplimiento relativo a la entrega de recibos por el pago de adelantos de salarios, conforme prescribe el art. 130 LCT. Frente a la infracción, sostiene que las constancias bancarias acreditan el pago de dichos importes, agregando que la exigencia del art. 130 LCT habría quedado derogada por la costumbre. Resulta inadmisibles sostener que la entrega de recibos en los términos del artículo citado ha caído en desuetudo.²²

Vinculados a esta fuente, también tenemos que considerar los **usos de empresa**, que son actos frecuentes y generalizados del empresario referidos a la forma de prestar las tareas, la organización del trabajo, el ejercicio del poder disciplinario, etc.

Uso de empresa más favorable prevalece sobre convenio colectivo*Aciar Miguel Matías c/Larangeira SA s/despido**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V**17/03/17*

La demostración por parte del trabajador de la percepción de propinas en forma habitual revela claramente la oportunidad de obtener ganancias derivadas de la prestación laboral y que la demandada toleró durante la relación de trabajo. Desde esta perspectiva, de conformidad con el principio de la norma más favorable para el trabajador (art. 9 LCT), cabe recordar que el art. 8 de la ley 14.250 dispone que la aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores establecidas en los contratos particulares. La convención colectiva aplicable al personal gastronómico prohíbe la percepción de propinas, en tanto consideran que son un mero acto de liberalidad del cliente, y que por lo tanto no generan derecho remuneratorio alguno. Sin embargo, en el caso, tal prohibición resulta invalidada por los hábitos y por el consentimiento tácitamente prestado por la empleadora, puesto que no implementó medida alguna a fin de observar el cumplimiento de la prohibición.

22. Se entiende por “desuetudo” la derogación de una ley por haber caído en desuso.

3.3. Ámbito de aplicación de las normas laborales

Como adelantamos al inicio de este capítulo, la determinación del ámbito de aplicación de una norma nos permite seleccionarla o descartarla, y evaluar cuándo, sobre quién y dónde se aplica. Con tal fin, definiremos las reglas generales que prevé el Código Civil y Comercial (CCC), para luego estudiar cómo se trasladan al Derecho del trabajo.

El primer interrogante tiene respuesta en el artículo 5 del Código Civil y Comercial, que establece que las leyes rigen desde el día en que la propia norma expresamente lo determine o, en caso de no hacerlo, después del octavo día de su publicación oficial, que se realiza en el Boletín Oficial de la República Argentina.²³ Cabe señalar que no se admite la retroactividad de una ley, es decir, la posibilidad de que una nueva norma sea aplicada a hechos ocurridos y finalizados con anterioridad a su entrada en vigor (artículo 7 del CCC). Por el contrario, sí se aplica a las consecuencias de las relaciones existentes. Por ejemplo, consideremos un contrato de trabajo que se inició antes de que se sancionara una nueva norma y continúa luego: la nueva norma entonces rige para este contrato a partir de su entrada en vigencia, aunque el contrato haya comenzado antes. En Derecho del trabajo existe una excepción a esta regla, dada en el artículo 5 de la Ley 14.250, t.o. 2004, que determina que las convenciones colectivas adquieren vigencia a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

Luego tenemos que considerar los ámbitos de aplicación **material** y **personal** de las leyes. La regla general está fijada por el artículo 4 del CCC: las leyes son obligatorias para todos los que habitan el territorio nacional, sean ciudadanos o extranjeros, residentes, domiciliados o transeúntes. Desde ya, cada ley en su texto puede limitar esta regla y establecer de manera específica las relaciones, actividades y sujetos que regula, como vimos al describir las fuentes. Así, por ejemplo, la LCT se aplica a todo “contrato de trabajo” o “relación de trabajo” (artículo 1), que su propio texto define (Título I), pero no es aplicable “a los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo” (artículo 2).

Un estatuto, por su parte, es aplicable a la actividad²⁴ o categoría profesional²⁵ que defina en su articulado. Y el ámbito de aplicación de una convención colectiva de trabajo en cuanto a las personas (físicas o jurídicas) podrá quedar determinado por una categoría profesional (convenio horizontal), una actividad (convenio vertical) o una empresa (convenio de empresa), como se explicará en el Módulo 18.

Asimismo, en la Argentina los extranjeros gozan de los mismos derechos que los ciudadanos nativos, y esto incluye los derechos laborales. Sin embargo, este principio reconoce dos

23. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar> [Consultado: 23-feb-2022].

24. El Estatuto de encargados de casa de renta y propiedad horizontal (Ley 12.981, 1947) se aplica a “los empleados y obreros ocupados por cualquier persona o empresa en edificios destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico del empleador...” y “...al personal que desempeña iguales tareas en las fincas sometidas a un régimen de propiedad conforme a las disposiciones de la Ley 13.512 de propiedad horizontal” (artículo 1).

25. El Estatuto del viajante de comercio y de la industria (Ley 14.546, 1958) especifica que se aplica a “los viajantes, exclusivos o no, que haciendo de ésta su actividad habitual y en representación de uno o más comerciantes y/o industriales, concierten negocios relativos al comercio o industria de su o sus representados, mediante una remuneración...”.

excepciones. En primer lugar, existe una desigualdad de trato respecto de los extranjeros que estén residiendo en el país ilegalmente, puesto que esta condición les impide trabajar en relación de dependencia.²⁶ Y, en segundo lugar, se aplican ciertas limitaciones a la libertad de contratación para los extranjeros en algunas actividades en las cuales se establecen cupos o porcentajes de trabajadores nacionales a contratar.²⁷

En cuanto al **territorio**, las leyes laborales generales no establecen limitación alguna, y así son de aplicación en todo el territorio nacional porque el Derecho del trabajo es considerado **legislación de fondo**.²⁸ Por el contrario, las convenciones colectivas sí pueden delimitar su ámbito de aplicación a determinado territorio, según la representatividad de los firmantes: una empresa, un sindicato o una cámara empresarial local o regional, etc.

Las dudas surgen cuando hay que determinar si a un contrato de trabajo se aplica la legislación nacional o una extranjera. Normalmente esto sucede cuando la *vida* del contrato (celebración, ejecución y finalización) tiene o ha tenido lugar en el territorio de dos o más países. Para solucionar estos conflictos, existe un camino a través de varios cuerpos de leyes que parecerá a primera vista confuso pero se hará claro en cuanto veamos ordenadamente cómo funciona.

En primer lugar, acudimos al **Derecho internacional privado**, la rama del Derecho que puede aportar herramientas con las cuales determinar qué normas y procedimientos aplicar a relaciones entre particulares que, por su naturaleza, tienen elementos de dos o más sistemas jurídicos nacionales. Encontraremos las “Disposiciones de Derecho internacional privado” en el CCC, en su Título IV del Libro Sexto. Allí, el artículo 2.594 sienta la regla general: “Las normas jurídicas aplicables a situaciones vinculadas con varios ordenamientos jurídicos nacionales se determinan por los tratados y las convenciones internacionales vigentes de aplicación en el caso y, en defecto de normas de fuente internacional, se aplican las normas del derecho internacional privado argentino de fuente interna”. Dicho de otro modo, reafirma la preeminencia de las normas de fuente internacional por sobre las de fuente interna. Esto nos da la regla general, pero no nos dice qué hacer todavía.

En segundo lugar, dentro de las normas de fuente interna, tenemos el artículo 3 de la LCT que aplica el **principio de territorialidad**, es decir, la LCT rige para todo contrato que se ejecute dentro del territorio nacional, más allá de que se haya celebrado fuera del país. Esta norma ya aporta solución para tres situaciones, que son las más frecuentes:

- a. Contratos de trabajo celebrados y ejecutados en el país.
- b. Contratos de trabajo celebrados en el extranjero y que se ejecutan en el país.²⁹

26. Esto está explicitado por la letra de la ley, por ejemplo, en el artículo 55 de la Ley 25.871 de Migraciones: “... ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada, podrá proporcionar trabajo u ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan irregularmente”.

27. Por ejemplo, la denominada Ley de Cabotaje (Decreto 19.492/1944 ratificado por Ley 12.980), que regula la navegación que se realiza entre puertos nacionales, en su artículo 14 establece la obligatoriedad de contratar determinada proporción de gente de mar de nacionalidad argentina.

28. El artículo 72, inciso 12, de la Constitución Nacional establece que es competencia del Congreso dictar este tipo de normas. Por lo tanto, una provincia no puede dictar para su territorio normas que regulen el contrato o relación de trabajo.

29. En este caso las partes podrán pactar la aplicación del Derecho extranjero, siempre y cuando sea más favorable para el trabajador que el argentino (artículo 9 de la LCT).

c. Contratos de trabajo celebrados en el país y que se ejecutan en el extranjero.

Para a) y b) se aplica la legislación argentina, mientras que para c) se aplica la legislación del país donde se ejecuta el trabajo. Pero como esto último no está explícitamente enunciado, existe otro artículo del CCC, el artículo 2.652, donde sí está dicho con claridad: “en defecto de elección por las partes del derecho aplicable, el contrato se rige por las leyes y usos del país del lugar de cumplimiento”.

Contrato de trabajo celebrado en el país y ejecutado enteramente en el exterior

Willard, Michael c. Banco de la Nación Argentina

Corte Suprema de Justicia de la Nación

13/09/11

10) Que de las probanzas arriba mencionadas, resulta que –contrariamente a lo aseverado por el a quo–, el actor jamás cumplió tareas en nuestro país para el Banco de la Nación Argentina. Es decir, no laboró en este país para la entidad ni prestó servicio en la casa central ni en ninguna otra sucursal; ni obra autorización alguna de la entidad financiera, para trabajar en el Ministerio de Economía ni en la Municipalidad de Buenos Aires.

En consecuencia, la relación de trabajo sub examine no puede ser calificada, como lo pretende el actor, de carácter “itinerante”, modalidad laboral que consiste en la prestación de la capacidad de trabajo en sucesivos lugares geográficos y sujeta a leyes distintas. Dicha forma de trabajo, cabe recordar, está caracterizada por una unidad de ejecución, por lo que no corresponde segmentar la relación laboral en virtud del traslado del trabajador de un destino a otro. En ese hipotético supuesto, se impondría la aplicación de la ley del lugar tanto en el que principalmente se han ejecutado las prestaciones como en el que se producen los hechos que pueden considerarse relevantes al efecto.

Por el contrario, en la especie, las modalidades de la relación laboral que efectivamente se prestaron conducen derechamente a encuadrarla dentro de la categoría de “empleados locales”, descripta en el considerando 7º de la presente ya que toda su actividad, sin intervalo alguno, se desarrolló en el Banco de la Nación Argentina, sucursal Nueva York.

11) Que el artículo 3º de la Ley de Contrato de Trabajo es una norma que determina la vigencia del orden jurídico argentino o su desplazamiento por el derecho de extranjería y erige como base normativa el principio de la *lex loci executionis*, al consagrar la regla según la cual la Ley de Contrato de Trabajo regirá todo lo relativo a la validez de derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato se haya celebrado dentro o fuera del país, siempre que el mismo se ejecute en la República Argentina. Este precepto, se constituye en una norma de derecho internacional privado, que tiene su correlato con el artículo 1210 del Código Civil en cuanto aplica el derecho del lugar de ejecución, a los contratos celebrados en la República cuando deban tener su cumplimiento fuera de ella.

12) Que, sobre la base de lo anteriormente expuesto, resulta de aplicación la ley laboral del lugar de ejecución del contrato, que en el caso es el Estado de Nueva York, sin que se advierta la existencia de elemento alguno que permita hacer excepción a la normativa que rige la materia en debate. Por lo tanto, conclúyese que la presente controversia se encuentra regida por el derecho extranjero (artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo y 1210 del Código Civil) y en consecuencia, no corresponde al actor percibir una indemnización por despido sin causa, en los términos pretendidos.

Ahora bien, hay otras situaciones parecidas pero con matices que merecen nuestra atención. Por ejemplo, el caso de aquellos contratos **celebrados y ejecutados en el país**, a los que se asigna con carácter permanente un **nuevo lugar de trabajo en el exterior**. Como se puede apreciar, no es exactamente el caso de c) ni el de a). Las soluciones de la jurisprudencia han sido: i) aplicar la ley del lugar principal de ejecución del contrato; ii) aplicar la ley del país de destino; o iii), en caso de duda, la del país que tenga el Derecho más favorable al trabajador (por aplicación del artículo 9 de la LCT).

Finalmente, hay una quinta situación: los contratos de trabajo que, por el tipo de actividad, requieren la **prestación de tareas en dos o más países**. En estos casos, se aplica la legislación del lugar de celebración del contrato.

3.4. Orden jerárquico, **prelación³⁰** de fuentes e interpretación de normas

El principio de jerarquía normativa implica que entre las diversas fuentes existe un orden jerárquico, de modo tal que unas son de aplicación prioritaria sobre otras. Esta prioridad, de hecho, torna nula o inconstitucional cualquier norma que contradiga o niegue a una de rango superior. El artículo 31 de nuestra Constitución Nacional dispone: “Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados [internacionales]... son ley suprema de la Nación y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ellas...”.

Ahora bien, aquí cabe hacer una distinción entre el Derecho común y el Derecho del trabajo. En Derecho común, el **orden jerárquico** respeta a rajatabla la pirámide jurídica antes esbozada: una ley no puede oponerse a la Constitución o un tratado, un decreto no puede oponerse a una ley, y así sucesivamente. El siguiente es un fallo que, si bien pertenece al Derecho del trabajo, tiene en su orden jerárquico la estructura habitual de los fallos de Derecho común, y por eso nos sirve de ejemplo.

30. La prelación es la antelación o preferencia con que algo debe ser atendido respecto de otra cosa con la cual se compara.

Supremacía de Convenio OIT sobre la LCT y acuerdo colectivo

Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/despido. Fallos: 336:593

Corte Suprema de Justicia de la Nación

04/06/2013

Con aplicación directa del Convenio OIT núm. 95, se declara la invalidez de la LCT y de un acuerdo colectivo, en cuanto permitían el pago de conceptos “no remuneratorios” ajenos a tal definición legal.

10) Que, en tal sentido, hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio n° 95 de la OIT, resulta claro que el concepto en cuestión reviste naturaleza salarial, a la luz de lo dispuesto en el art. 1 de dicho convenio, en cuanto establece que: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

11) Que, dado que cuando la Nación Argentina ratifica un tratado “se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata” (Fallos: 315:1492, considerando 20; 318: 2639, considerando 6; 331: 2663, considerando 7 o, entre otros), el *a quo* solo pudo obviar su aplicación al presente caso señalando la necesidad de adoptar medidas internas –si es que existía alguna– para hacerlo efectivo en las concretas circunstancias de la causa.

12) Que, por lo expuesto, corresponde declarar la invalidez del derogado art. 103 bis, inc. c de la Ley de Contrato de Trabajo en su aplicación al caso, así como la de la cláusula convencional mediante la cual se pactó el “Anticipo Acta Acuerdo Nov. 2005”, en cuanto desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen.

En cambio, el Derecho del trabajo tiene una nota característica consistente en un orden de **prelación** que le es propio, como vimos al explicar sus principios (principio de la norma más favorable). La prelación de fuentes determina que, independientemente de su jerarquía, será preferida una norma por sobre otras en la medida en que sea la que otorgue mejor protección al trabajador. De esta forma, un contrato individual puede desplazar incluso a un Convenio de la OIT si otorga al trabajador mejores condiciones que las reconocidas en la norma internacional. La finalidad del orden de prelación es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, y se manifiesta en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, que implican un diferente poder de negociación.

Ahora bien, vimos que el Derecho se formula en normas escritas o consuetudinarias (costumbres) o principios, todos ellos generales y abstractos. Cuando se trata de someter las relaciones nacidas entre las personas a las normas jurídicas, se está aplicando el Derecho. Por lo general, esa aplicación tendrá como resultado final un acto estatal. Volvemos aquí a nuestra distinción filosófica: frente a un hecho particular, el caso, la interpretación de un enunciado universal, tal como lo es la norma, permite realizar una acción particular determinada que tendrá consecuencias sobre ese caso. Normalmente se piensa que esta acción es una sentencia del Poder Judicial; pero sabemos que todos los operadores jurídicos aplican Derecho. Para expedir un diploma, el decano de una universidad debe conocer y comprender la norma que fija los requisitos exigibles, y luego ponderar si se presentan en el caso particular del graduado. El funcionario de migraciones que niega el ingreso al país a un extranjero por no contar con la documentación necesaria también está aplicando Derecho. Y, por supuesto, también lo hace el inspector del trabajo que imputa la comisión de una infracción laboral.

La aplicación concreta de una norma lleva necesariamente implícita su interpretación, y esto significa elegir una norma y excluir otras. Dicho de otro modo, los textos legales actúan como un marco general que debe llenarse mediante un acto interpretativo. Teniendo en cuenta el amplio, variado e imperfecto conjunto de normas que integran el Derecho, se hace imprescindible presentar las herramientas que a tal fin habrán de tomarse en consideración en la función inspectora. Más claramente, no basta con proclamar que la interpretación no debe ser arbitraria, sino que es preciso explicitar los procesos que se deben seguir. Y la respuesta a la pregunta por cómo debo interpretar nos la proporcionan los llamados métodos, principios, cánones, técnicas o directivas de interpretación.

El artículo 2 del CCC nos aporta una buena pauta inicial: “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”. Tomemos cada uno de los conceptos. Partimos de **las palabras** de la ley: es preciso, antes que nada, conocer el sentido o significado jurídico técnico de los vocablos contenidos en la norma.³¹ Luego tenemos que considerar la **finalidad** de la ley, esto es, ponderar no solo cuál ha sido la intención de sus redactores sino más bien los objetivos y valores de la norma puestos en juego al momento de su aplicación: la norma nos habla en términos generales y de situaciones hipotéticas, y nosotros tenemos que decidir si el caso particular que tenemos delante se ajusta, llena de contenido concreto ese enunciado abstracto de manera adecuada. Sólo así llegaremos a producir una acción, también particular, que haga valer esa norma para ese caso. Además, en tanto intérpretes debemos tener en cuenta las **leyes análogas** cuando estemos frente a un caso no previsto, denominado vacío o laguna legal; sin embargo, es preciso señalar que esta regla no es de aplicación cuando se está interpretando el alcance de una infracción administrativa. Finalmente, debemos ponderar los **principios y valores** que emanan de todo el ordenamiento, en particular de los **tratados sobre derechos humanos**. Así nos acercaremos a esa **coherencia en el ordenamiento** que se señala en el CCC.

A estas pautas generales debemos sumar la regla especial *in dubio pro operario*, para resolver los casos de duda en la elección de la norma aplicable o respecto del sentido que debemos otorgarle a la que elijamos.

31. Por este motivo, a lo largo de todos los módulos que integran este Plan de formación presentamos a los participantes los términos técnicos y junto con ellos, siempre que es posible, su significado expresado en palabras del lenguaje corriente.

Elección del sentido o interpretación más favorable al trabajador*Rodríguez Ayquipa, Carlos c/ Bolzonella, Carlos y otros s/ despido**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III**28/12/2006*

Es preciso establecer un criterio para determinar cuándo procede el recargo del 100%. Ante todo, debe tratarse de horas extraordinarias: si un trabajador prestase servicio sólo los sábados y domingos de 13 a 21, no tendría derecho a recargo alguno, porque su jornada no excedería el máximo semanal ni el máximo diario. Desde luego, que trabajase 12 horas un domingo tendría por lo menos 3 horas extras por exceso del máximo diario; pero el juego del máximo semanal, en concurrencia con éste sin que pueda mediar acumulación de máximos (esto es sin que una misma hora pueda ser doblemente extra), obliga ante todo a fijar el momento inicial de la semana. Para un trabajador que presta servicios de lunes a domingo de 12 a 21, la semana comenzará el día lunes y las 48 horas se agotarían luego de cumplida la tercera hora del sábado (esto es a las 15) y quedarían seis horas extras del sábado más nuevamente del domingo, en total, quince horas a retribuir con el 100%. Este criterio interpretativo es el más favorable al trabajador (art. 9 LCT) porque responde a la concepción habitual de la semana, el sábado y domingo suelen llamarse “fin de semana”.

4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES

4.1. El proceso de internacionalización del Derecho del trabajo y la OIT

Vimos que la Revolución industrial contribuyó decisivamente a generar un nuevo orden económico y social, en el que se produjo una **internacionalización** de las actividades económicas, y esto cambió a su vez la forma en que los países se relacionan entre sí. En este contexto, se comprendió que había que buscar mecanismos o herramientas que tuvieran también alcance y validez internacional. Así es como se fueron creando las primeras **organizaciones internacionales**, que tenían como objetivo resolver, mediante cooperaciones multilaterales específicas, los problemas técnicos y económicos de ese nuevo orden mundial. En 1865 se creó la Unión Internacional de Telégrafos, en 1874 la Unión Postal Universal, en 1875 la Unión Internacional de Pesos y Medidas

y en 1884 la Unión para la Protección de los Cables Submarinos –fundamentales para las comunicaciones telegráficas de ese entonces–.

Paralelamente, las organizaciones obreras también acabaron revistiendo dimensiones transnacionales e internacionales. Así, en 1864 se fundó la Asociación Internacional de los Trabajadores, más conocida como Primera Internacional, y se crearon también muchas federaciones sindicales internacionales (tipógrafos, sombrereros, calzado, etc.), que darían lugar en 1901 al Secretariado Sindical Internacional, y a su vez éste pasó en 1913 a denominarse Federación Sindical Internacional.

La búsqueda de soluciones globales a los problemas de la “cuestión social” fue tempranamente emprendida. A partir de 1840, Daniel Le-Grand, un filántropo suizo que vivía en Francia, comenzó a estudiar la legislación laboral vigente en distintos países y a redactar proyectos de normas internacionales que fueron enviados a distintos gobiernos europeos. Si bien nunca llegaron a ver la luz como tratados, anticiparon los principales temas que más adelante abordarían los primeros tratados internacionales con contenido laboral: el trabajo infantil, la jornada de trabajo, el descanso, el trabajo nocturno y los trabajos insalubres.

Recién con la adopción de las primeras leyes obreras por parte de los países industrializados de Europa es que tomó vigor la idea de internacionalizar el Derecho laboral, esto es, unificar los criterios. A esto se suma, y no pasivamente, el cada vez más integrado movimiento obrero, que en sus reuniones también exigía la adopción de una regulación plena y uniforme. Fue así que se concretó una serie de contactos y negociaciones entre distintos países, tendientes a realizar una conferencia en la que se debatieran aquellos temas. Estos esfuerzos se reflejaron en la **Conferencia Internacional de Berlín de 1890**, de la que participaron catorce países europeos. No se logró consenso para arribar a ningún tratado, pero sí se aprobó una serie de recomendaciones que promovían la regulación del trabajo en cada Derecho interno, el descanso semanal, la edad mínima para el trabajo y la creación de oficinas de inspección del trabajo. Esta conferencia y las que le siguieron hasta el inicio de la Primera Guerra Mundial permitieron tomar conciencia de la necesidad de analizar y comparar la legislación obrera vigente en los países, con el fin de formular luego verdaderos tratados que permitieran asegurar un piso mínimo de protección. En su seno se creó la **Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores**, con sede en Basilea (Suiza), que tuvo la función de convocar a las siguientes conferencias. En las **Conferencias** realizadas en **Berna en 1905 y 1906** finalmente se adoptaron los primeros convenios internacionales: el Convenio internacional sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco en la producción de cerillas, firmado por trece Estados, y el Convenio internacional sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres ocupadas en la industria, firmado por once Estados.

El estallido de la Primera Guerra Mundial impidió un mayor avance en la elaboración de normas internacionales del trabajo, pero ya se había recorrido un importante camino en la construcción de un Derecho internacional del trabajo. E, inversamente, el final de la guerra y la búsqueda de soluciones internacionales para lograr una paz duradera aceleraron la consolidación de una regulación internacional sobre las condiciones del trabajo. Pero además, desde el punto de vista de los trabajadores, incluso durante el transcurso de la guerra ya se fueron celebrando diversas conferencias y congresos sindicales,³² en los cuales se insistía en la necesidad de crear una

32. Por ejemplo, la Conferencia de Sindicatos de los Aliados de junio de 1916, en Leeds.

organización encargada de expedir una legislación laboral internacional. Además, se resaltaba la importancia de que dicho organismo fuera creado junto con, o incluido en, el eventual tratado de paz que se celebrara luego del armisticio.

Y efectivamente, al concluir la guerra en enero de 1919, la Conferencia de París, que tenía por objeto negociar los tratados de paz, nombró una comisión de legislación internacional del trabajo integrada por quince miembros. En su seno, y luego de intensos debates, se elaboró una propuesta que fue presentada a la Conferencia de Plenipotenciarios de la Paz, que incluía, entre otros puntos, la creación de una Organización Internacional del Trabajo de carácter permanente, las reglas para su funcionamiento interno y, especialmente, las indicaciones para la adopción de convenios internacionales. Tras algunos ajustes, finalmente se aprobó el proyecto de la comisión el 11 de abril de 1919, fecha que se considera la de fundación de la OIT, y se integró el texto a la Parte XIII del **Tratado de Versalles** en sus artículos 387 a 427.

El resultado fue una organización tripartita, la única en su género, con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores a través de sus órganos. Este tripartismo refleja la idea estructuradora que orienta la acción de la OIT: su actividad siempre se basará en el diálogo, la cooperación y la concertación sociales, y ambiciona extender estos principios a todos los países del mundo. En plena Segunda Guerra Mundial, la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944 se reunió en Filadelfia y aprobó la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que precisó los principios en los que se basa la OIT, y determinó en particular que:

- el trabajo no es una mercancía;
- la libertad de expresión y de asociación es esencial;
- la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía.

Afirmó también la obligación para la OIT de promover, entre las diferentes naciones del mundo, programas para la realización, entre otros, de los siguientes objetivos:

- el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la cooperación de empleadores y de trabajadores;
- la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten, así como prestar asistencia médica completa;
- la protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- la protección de la infancia y de la maternidad.

En busca de cumplir con sus principios y objetivos, las acciones de la OIT se agrupan en tres tipos: acción normativa, acción de cooperación técnica, y acción de investigación y divulgación.

Su presupuesto ordinario se financia con:

- el presupuesto ordinario, constituido por las contribuciones prorrateadas de los Estados miembros, basadas en la escala de las Naciones Unidas;
- la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario, financiada mediante contribuciones voluntarias de socios principales que proporcionan recursos totalmente desligados; y
- recursos extrapresupuestarios de cooperación técnica, financiados mediante contribuciones voluntarias a proyectos específicos provenientes de más de cien organizaciones públicas y privadas, instituciones financieras internacionales y entidades de las Naciones Unidas.

Su estructura organizativa es clásica: una Asamblea (Conferencia General de los Representantes de los Miembros, generalmente designada por la Conferencia Internacional del Trabajo-CIT); un Consejo (Consejo de Administración) y un secretariado permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, bajo la dirección del Consejo de Administración.

La **Conferencia Internacional del Trabajo** constituye el órgano supremo. Su composición es tripartita: cada delegación nacional está compuesta por cuatro representantes: dos gubernamentales, uno por los empleadores y otro por los trabajadores. Pueden estar asistidos por consejeros técnicos hasta un máximo de dos por cada punto del orden del día. Los gastos de los miembros de la delegación de cada país son sufragados por los respectivos gobiernos. Cada delegado tiene derecho a un voto independiente. La Conferencia se reúne habitualmente una vez por año, en Ginebra, durante un período aproximado de tres semanas, en el mes de junio. La función básica de la Conferencia es la de discutir y adoptar instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones, y también controlar la aplicación adecuada de los convenios ratificados. Por otra parte, se examina durante la reunión la Memoria del Director General, que permite a los delegados no sólo exponer la situación social y económica en sus países y abordar ciertos temas especiales que constituyen el tema de la Memoria, sino también expresar sus puntos de vista sobre las ideas expuestas en ésta, con el fin de guiar al Consejo de Administración y al Director General en su tarea de desbrozar el camino hacia la prosecución de nuevas metas. Similar objetivo tiene la adopción de resoluciones, principalmente sobre los programas a ser desarrollados por la Organización, y la discusión general sobre temas específicos incluidos en el orden del día. La Conferencia también adopta el programa y presupuesto de la Organización, financiado por los Estados miembros.

Las tareas se llevan a cabo en sesiones plenarias y en comisiones, las cuales se constituyen para los distintos puntos del orden del día (salvo la discusión de la Memoria general, que se realiza en las sesiones plenarias). Algunas de las comisiones tienen un carácter fijo, como las que se ocupan de: verificación de poderes, reglamento, proposiciones (es la que regula el desarrollo de la Conferencia y formula recomendaciones sobre la composición de las demás comisiones), aplicaciones de convenios y recomendaciones, y cuestiones financieras. La única comisión que no es tripartita es la de cuestiones financieras, la cual está integrada exclusivamente por delegados gubernamentales. En todas las comisiones, los grupos tienen igual número de votos (tripartismo perfecto), salvo en la comisión de proposiciones, donde los miembros gubernamentales duplican el número de miembros empleadores y trabajadores, mientras se mantiene la regla de un voto por cada miembro (tripartismo imperfecto, igual que en las reuniones plenarias de la Conferencia).

Las delegaciones nacionales pierden el derecho de voto cuando el país tiene una mora de más de dos años en el pago de las contribuciones. A su vez, el delegado empleador o trabajador de una delegación pierde el voto si la delegación no comprende a ambos (o si uno de ellos ha sido invalidado). Claramente, se trata de que a la hora de votar cada moción o tema no se produzca un desequilibrio en la cantidad de representantes de los empleadores o de los trabajadores, que pueda jugar a favor de unos u otros.

El **Consejo de Administración** está compuesto actualmente por cincuenta y seis miembros, de los cuales veintiocho son gubernamentales, catorce representan a los empleadores, y catorce a los trabajadores. Los miembros gubernamentales a su vez se dividen en dos grupos: diez pertenecen a los países considerados como de mayor importancia industrial y los otros dieciocho son elegidos cada tres años por los delegados reunidos en la Conferencia, con la siguiente restricción importante: no pueden participar de esta elección los delegados del primer grupo, el de los países de mayor importancia industrial. De este modo, se garantiza que los dieciocho elegidos para formar parte del Consejo representen a los países con dificultades económicas, y que en la elección de estos dieciocho no haya injerencia de los países de quienes dependen económicamente, es decir, los diez más poderosos que ya están en el Consejo. Los miembros representantes de empleadores y trabajadores son elegidos por los delegados de sus respectivos grupos. El presidente del Consejo, por regla general un miembro gubernamental, es elegido por un período de un año; los dos vicepresidentes pertenecen, cada uno, al grupo empleador y al trabajador respectivamente. Los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración ocupan este cargo a título personal, es decir, no obedecen a sindicatos o empresas, de modo de poder ejercer una representación de su sector que esté libre de influencias corporativas o similares. Además de los miembros titulares del Consejo, existen miembros adjuntos y suplentes.

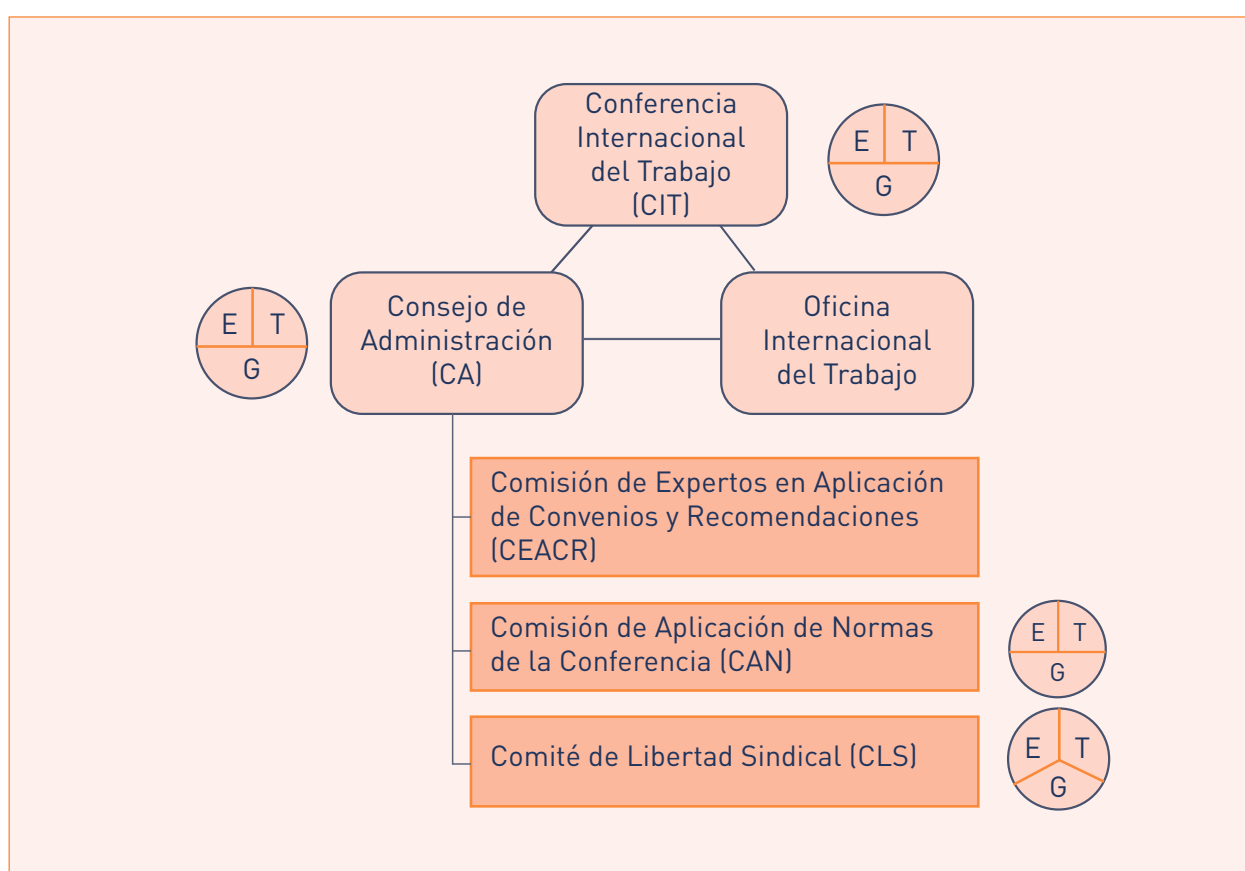
Las funciones del Consejo, que se reúne tres veces por año, son las siguientes: fijar el orden del día de la Conferencia; designar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y darle las instrucciones necesarias para ejecutar su mandato; elaborar el programa y presupuesto de la Organización; constituir e integrar las comisiones y comités que considere necesarios, en su seno o fuera del Consejo; fijar el orden del día de las diferentes reuniones que convoca y examinar las conclusiones a que se arribe en ellas; determinar la política de cooperación técnica; y finalmente, vigilar la ejecución de los programas respectivos.

La **Oficina Internacional del Trabajo** es el secretariado permanente de la Organización. La Oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la Conferencia, el Consejo y las demás reuniones, efectúa estudios e investigaciones, tareas de cooperación técnica (por medio de sus funcionarios o, más generalmente, de expertos contratados), responde consultas, publica trabajos y revistas, y asegura el secretariado de las reuniones.

La Oficina ha creado diversos institutos y centros dedicados principalmente a la investigación, a la enseñanza y a la cooperación técnica. Se destacan, entre ellos, el Centro Internacional de Formación (CIF) con sede en Turín, y el Centro Interamericano de Formación Profesional (CINTERFOR) con sede en Montevideo.

La sede principal de la Oficina se encuentra en Ginebra, donde reúne unos 2.700 funcionarios de más de 150 países. Además, existen unas 40 oficinas sobre el terreno en todo el mundo. Según el ámbito de actuación, se distribuyen en: oficinas regionales, oficinas subregionales y oficinas de país.

Argentina es miembro formal de la OIT desde que ratificó el Pacto de la Sociedad de las Naciones.³³ También ratificó las sucesivas reformas de la Constitución del organismo. Desde 1932 contó con una Oficina Nacional de Correspondencia. Entre 1969 y 2003, se constituyó en Oficina de Área de la OIT, con carácter internacional, que abarcó también Paraguay y Uruguay. Desde abril de 2003 la Oficina se convirtió en oficina de país con responsabilidad sobre Argentina y a cargo de la coordinación de las cuestiones laborales del MERCOSUR. Actualmente la **Oficina de País de la OIT para Argentina** tiene sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y depende de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe con sede en Lima, Perú. La finalidad principal de la Oficina es brindar asesoría técnica a los constituyentes tripartitos (gobierno, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores). Además, proporciona apoyo para la promoción del Programa de Trabajo Decente de la OIT como un componente importante de las políticas de desarrollo nacionales.



4.2. Las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos sobre el trabajo. Las normas son de dos clases: convenios y recomendaciones. Los **convenios** son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados

33. Aprobado por la Ley 11.722 (Boletín Oficial 2/10/1933). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=89290> [Consultado: 23-feb-2022].

por los Estados miembros, mientras que las **recomendaciones** actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa el convenio, y proporciona directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente, los parlamentos) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos para su eventual ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado, como expondremos en detalle en el subapartado 4.5.

Relevancia de la recomendación como fuente de interpretación

Pinturas y Revestimientos aplicados SA - Fallos: 337:315

Corte Suprema de Justicia de la Nación

26/03/2014

9) [...] Es propicio puntualizar que las recomendaciones de la OIT, aunque carecen de contenido propiamente normativo (por lo que no están sujetas a la ratificación de los Estados y no generan per se obligaciones internacionales para éstos), tienen un inapreciable valor a la hora de interpretar y determinar los alcances de las prescripciones de los convenios a los que se refieren en razón de provenir del mismo foro que ha dado vida a éstos [...].

4.3. Convenios fundamentales y convenios prioritarios o de gobernanza

La Conferencia Internacional del Trabajo estableció que ocho convenios son *fundamentales*. Son los que se refieren a temas considerados como principios y derechos esenciales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos**

fundamentales en el trabajo (1998). En 1995, la OIT lanzó una campaña para lograr la ratificación universal de estos ocho convenios, y a comienzos de 2022 cuenta ya con casi 1.400 ratificaciones, que representan cerca del 90% del número total posible. Son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Además de estos ocho convenios, la CIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos *prioritarios*, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Por este motivo, está promoviendo que los Estados miembros los ratifiquen. Desde 2008, estos convenios están calificados como **Convenios de gobernanza**, ya que fueron destacados por la **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa** como las normas que revisten mayor importancia en relación con la buena gestión de gobierno. Son los siguientes:

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

4.4. Convenios ratificados por Argentina

Como Estado miembro de la OIT, Argentina tiene la obligación de someter todo convenio adoptado por la Conferencia a consideración de la autoridad competente para su ratificación. Como ya mencionamos, en nuestro país el proceso de ratificación requiere la intervención del Congreso Nacional para aprobarlo por ley y la del Poder Ejecutivo para presentar el instrumento aprobado.

Hasta agosto de 2021, Argentina ha ratificado 82 convenios y 2 protocolos. 61 de estos instrumentos normativos están en vigor, 9 han sido denunciados y 10 instrumentos han sido derogados. Ha ratificado los 8 convenios fundamentales y 3 de los 4 convenios prioritarios. En los Anexos I y II presentamos el listado con todos los convenios ratificados, como así también los convenios que la OIT considera vigentes pero que Argentina no ha ratificado.

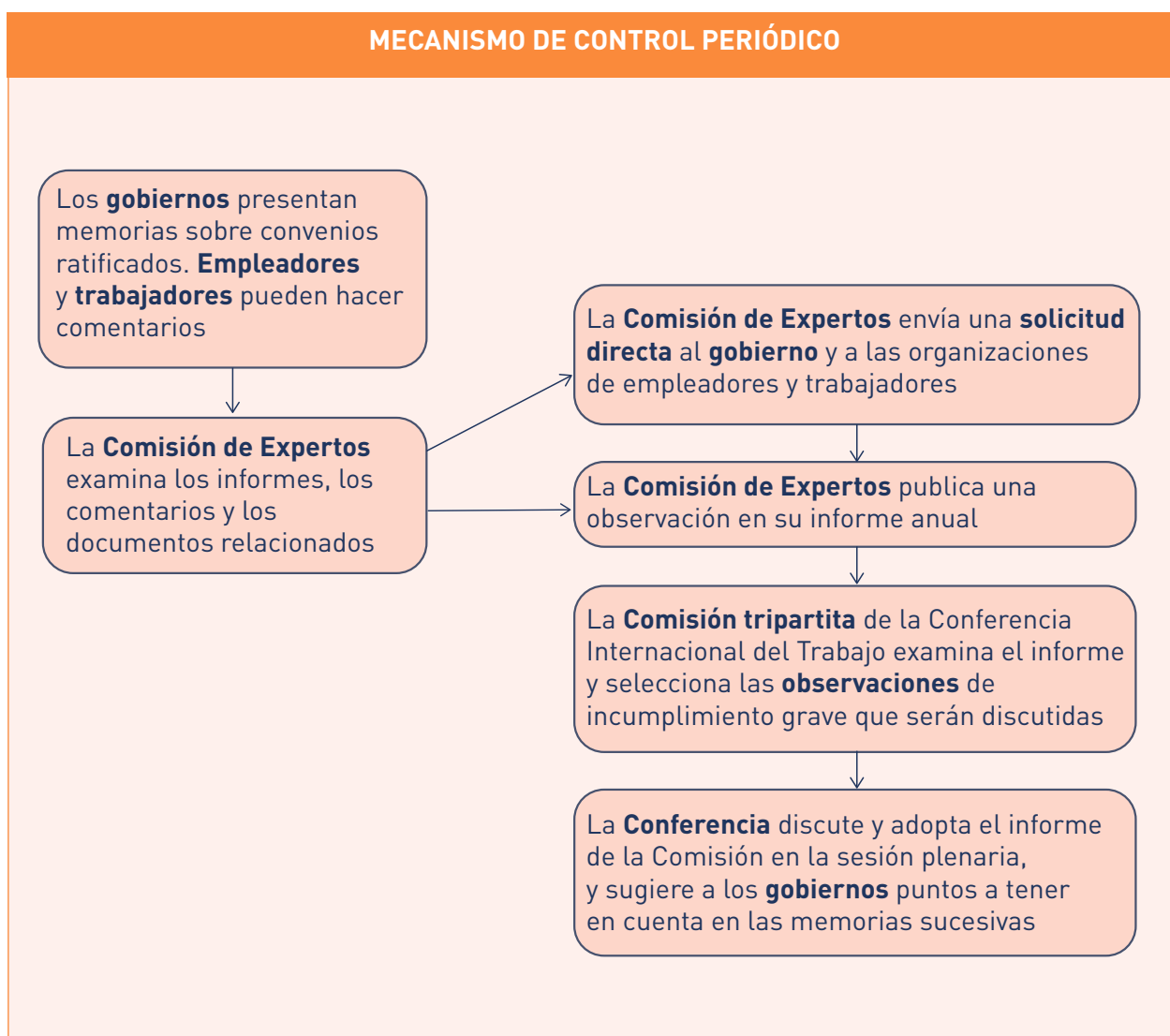
4.5. Mecanismos de control de las normas internacionales del trabajo

La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

A su vez, la OIT ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los convenios y recomendaciones, a partir de que son aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificados por los Estados. El resultado es un sistema de control que es único en el ámbito internacional, y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. Por un lado, tenemos el llamado **mecanismo de control periódico** que se basa en los informes o **memoria regular** que cada país se obliga a enviar cuando ratifica un convenio. Cada tres años, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, tanto en la legislación como en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales o de los cuatro convenios de gobernanza que hubiesen ratificado. En cuanto a los demás convenios, las memorias deben presentarse cada cinco años, excepto en el caso de los convenios que han sido dejados de lado. Las memorias sobre la aplicación de los convenios pueden solicitarse a intervalos más breves. Los gobiernos deben enviar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas organizaciones pueden formular comentarios en torno a las memorias de los gobiernos; asimismo, pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT.

Antes de cualquier decisión de la Conferencia sobre un posible incumplimiento, intervienen dos órganos. El primero es la **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**, creada en 1926 con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. Actualmente está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por períodos de tres años. Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El trabajo de la Comisión de Expertos es realizar una evaluación técnica imparcial del estado en que se encuentra la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Una vez hecha esta evaluación, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de escritos: **observaciones y solicitudes directas**. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales que plantea la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas en cambio se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos involucrados. El informe anual de la Comisión de Expertos consta de tres partes: la Parte I contiene el informe general, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados miembros a sus obligaciones constitucionales; la Parte II contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y la Parte III contiene un estudio general.

El informe anual de la Comisión de Expertos, que generalmente se adopta en diciembre, se presenta ante la siguiente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el mes de junio, donde es examinado por el segundo órgano en cuestión: la **Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia**. Es un órgano permanente y está compuesto por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Analiza el informe anual en un marco tripartito y selecciona diversos comentarios que serán objeto de debate. Los gobiernos aludidos en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, y recomienda a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su *Informe general*.



Relevancia de los comentarios de los órganos de control de la OIT en la interpretación del Derecho interno

Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales
Corte Suprema de Justicia de la Nación
 11/11/2008

8º) Que este orden conceptual se corresponde con la interpretación del Convenio N° 87 y la labor de dos órganos de control internacional de la OIT. Por un lado, el Comité de Libertad Sindical –creado por el Consejo de Administración de la OIT en su 117ª reunión de noviembre de 1951–, destinado al examen de las alegaciones relativas a la violación de la libertad sindical (*Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, adoptado por el Consejo en su 292ª reunión, marzo de 2005, anexos I y II). Por el otro, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT –instituida por resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octava reunión (1926)–, que ejerce el control regular de la observancia por los Estados Miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado (*Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Sección VI). De estas fuentes, por lo demás, hizo mérito la Corte Interamericana de Derechos Humanos tanto en *Huilca Tecse* (cit., párr. 75) cuanto en *Baena* (cit., párr. 157, 164 y 165). Y tampoco ha faltado la oportunidad para que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exhortara a un Estado a que revise su legislación laboral con vistas a adaptarla a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas al Convenio N° 87 (vgr.: *Concluding Observations: Malta*, 26-11-2004, E/C.12/1/Add. 101, párr. 35, y *Concluding Observations: Poland*, 29-11-2002, E/C.12/1/Add. 82, párr. 44).

De consiguiente, es de importancia puntualizar los criterios elaborados por dichos órganos, en particular, los concernientes a los llamados por éstos “sindicatos más representativos”, condición que, en el ordenamiento nacional, es reconocida por la autoridad del trabajo mediante el otorgamiento de la personería gremial (ley 23.551, art. 25).

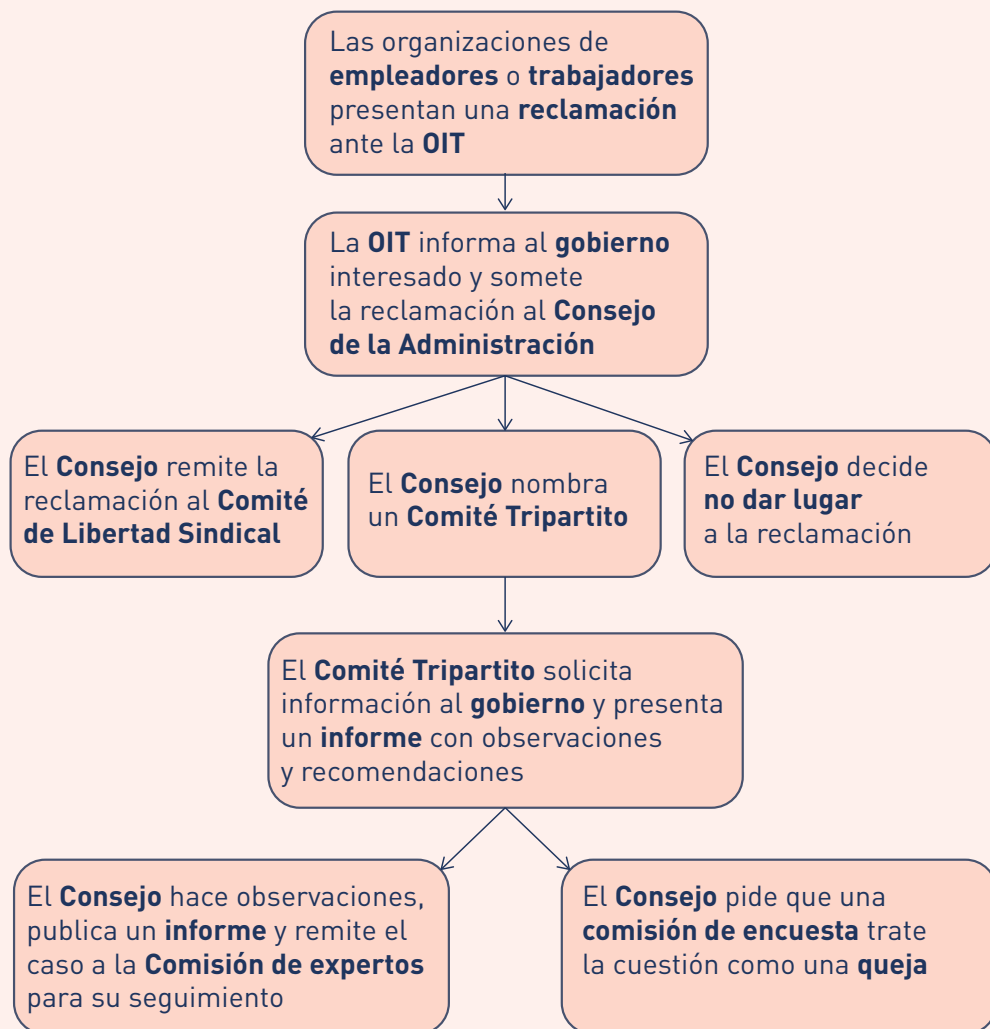
El otro tipo de control es el de los llamados procedimientos especiales. Se centra en incumplimientos concretos y específicos de un país miembro, que pueden ser denunciados a la OIT por dos vías: el procedimiento de reclamación y el procedimiento de queja.

El **procedimiento de reclamación** se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Garantiza a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores³⁴ el derecho de

34. Los individuos no pueden presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información pertinente a su organización de trabajadores o de empleadores

presentar al **Consejo de Administración** de la OIT una denuncia contra cualquier Estado miembro que, en su opinión, “no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte”. A partir de la denuncia, puede constituirse un comité tripartito del Consejo de Administración para examinar tanto la reclamación como la eventual respuesta que dé el gobierno señalado. El informe que el comité somete al Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta.

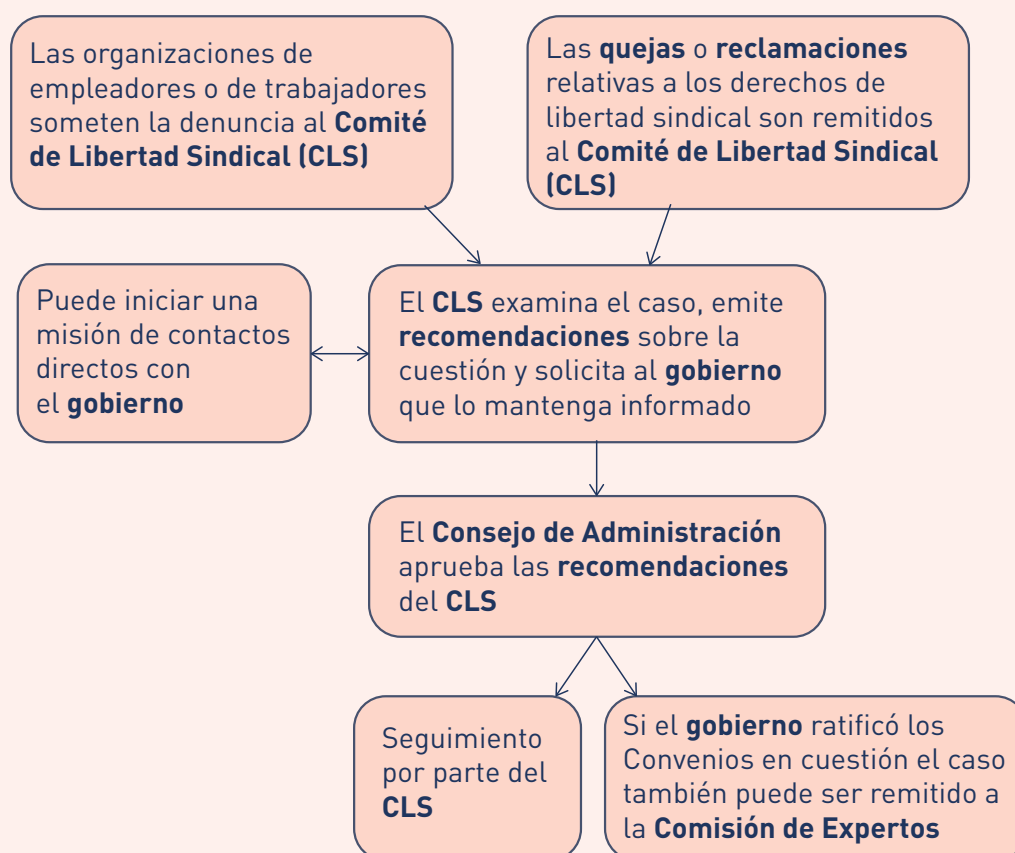
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN



Las reclamaciones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 sobre la libertad sindical y la negociación colectiva generalmente se remiten al **Comité de Libertad Sindical (CLS)** para que las examine. El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos. Y si, tras estas medidas, decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación.

Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer al gobierno interesado una misión de contactos directos para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo.

PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL



Las reclamaciones en la práctica

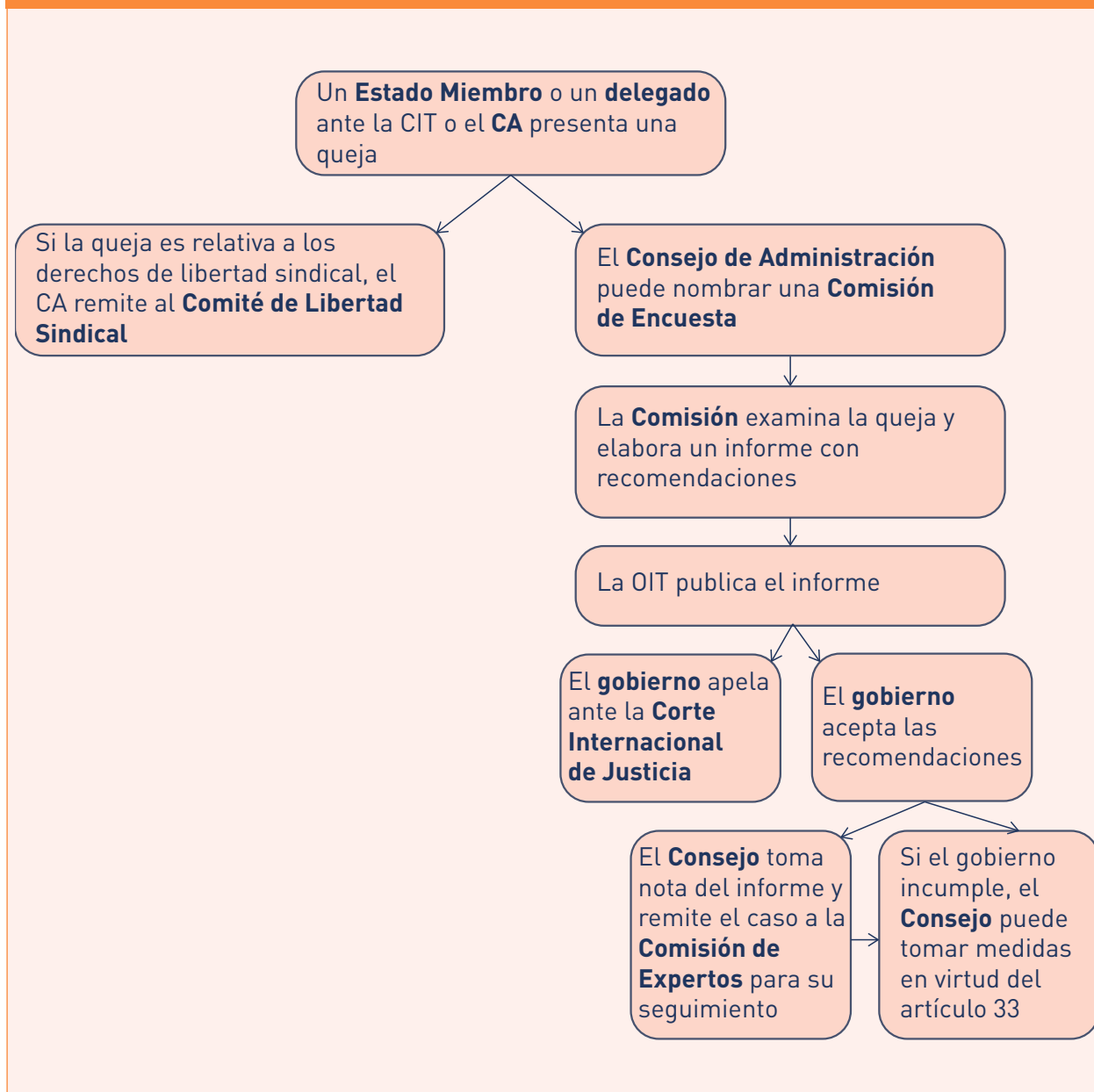
Grecia ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en 1955. En 1994, aprobó una ley que descentralizaba la inspección del trabajo, colocándola bajo la responsabilidad de las administraciones de las prefecturas autónomas. Posteriormente, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos del Ministerio de Trabajo de Grecia (FAMIT) presentó una reclamación ante la OIT, en la que sostenía que la ley contravenía el principio del Convenio núm. 81, que establece que la inspección del trabajo debe situarse bajo la supervisión y el control de una autoridad central. El comité tripartito creado para examinar esta reclamación la consideró pertinente e instó al gobierno griego a enmendar su legislación para dar cumplimiento al Convenio. En 1998, el gobierno griego adoptó nuevas leyes que volvieron a situar la inspección del trabajo bajo una autoridad central. Ese año, la Comisión de Expertos elogió al gobierno griego por su diligencia y por la atención prestada a las recomendaciones realizadas por el comité tripartito.³⁵

La otra vía, el **procedimiento de queja**, se rige por los artículos 26 a 34 de la Constitución de la OIT. La queja se presenta contra un Estado miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado, y quienes pueden presentarla son: (i) otro Estado miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio; (ii) un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo; o (iii) el propio Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una **comisión de encuesta** para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinará todos los hechos del caso y formulará recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a él cuando un Estado miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se ha negado reiteradamente a ocuparse del problema. Hasta la fecha, se han establecido 14 comisiones de encuesta. Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta,³⁶ el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT: “en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescripto a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones”.

35. www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-es/index.htm [Consultado: 01-sep-2021].

36. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50011:::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26 [Consultado: 01/09/2021].

PROCEDIMIENTO DE QUEJA



4.6. Las normas laborales en el proceso de integración regional del MERCOSUR

El MERCOSUR tiene su origen en el Tratado de Asunción, firmado el 26 de marzo de 1991, entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que reguló un período inicial de construcción de una zona de libre comercio entre los cuatro países, y fijó para esto un arancel externo común en las relaciones del bloque con el resto del mundo. Luego, el Protocolo de Ouro Preto (17/12/1994) estableció la estructura institucional definitiva del MERCOSUR. Según lo establecido en el Protocolo, los órganos con capacidad decisoria y de naturaleza intergubernamental son: el Consejo del Mercado

Común (CMC), el Grupo Mercado Común (GMC) y la Comisión de Comercio (CCM).³⁷ Además, el Protocolo de Ouro Preto previó la creación de otros órganos, como la Comisión Parlamentaria Conjunta, el Foro Consultivo Económico-Social y la Secretaría Administrativa. Veamos los tres principales, para luego sí pasar a los vinculados con la temática que nos ocupa.

El CMC es el órgano superior, encargado de la toma de decisiones y de la conducción política del proceso de integración. Está constituido por los ministros de relaciones exteriores y de economía de los Estados parte. Para el cumplimiento de sus funciones, el CMC cuenta con órganos o foros dependientes, tales como el Alto Representante del MERCOSUR, la Comisión de Representantes Permanentes del MERCOSUR, reuniones de ministros, grupos de alto nivel, entre otros. Se pronuncia mediante decisiones que son obligatorias para los Estados parte y que se alcanzan por consenso y con la presencia de todos los Estados, lo cual da idéntica capacidad de veto a cada uno de ellos. También puede emitir recomendaciones.

Por su parte, el GMC es su órgano ejecutivo. Está integrado por cuatro miembros titulares y cuatro miembros alternos por país, designados por los respectivos gobiernos. Sus órganos están distribuidos según las siguientes categorías: grupos, subgrupos de trabajo, grupos *ad hoc* y reuniones especializadas. Se pronuncia mediante resoluciones, que también son obligatorias para los Estados parte.

La CCM es un órgano encargado de asistir al GMC, y se ocupa de velar por la aplicación de los instrumentos de política comercial común acordados. Cuenta con la asistencia de órganos o foros dependientes destinados al cumplimiento de sus tareas denominados comités técnicos. Se pronuncia mediante directivas, las cuales son obligatorias para los Estados parte.

Entrando al plano sociolaboral, ya desde las etapas iniciales del proceso de integración, la declaración de ministros de trabajo de Montevideo del 9 de mayo de 1991 plasmó la necesidad de “atender los aspectos laborales del MERCOSUR, para que éste se acompañe efectivamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo”. El siguiente paso se dio con la creación del Subgrupo de Trabajo N° 11 (SGT 11) sobre asuntos laborales (Resolución GMC 11/91). A partir del ya mencionado Protocolo de Ouro Preto, el SGT 11 fue reemplazado por el Subgrupo de Trabajo N° 10 sobre relaciones laborales, empleo y seguridad social, con una conformación intergubernamental y participación de actores sociales. Está integrado, a su vez, por los siguientes órganos:

- Comisión Temática I: Relaciones Laborales (CTRL)
- Comisión Temática II: Empleo, Migraciones, Calificación y Formación Profesional (CTEMCFP)
- Comisión Temática III: Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad Social (CTST)
- Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM)

Siguiendo el mandato que dio origen al antiguo SGT 11, el actual SGT 10 también tiene como objetivo y proyecto diseñar una *Carta social* o *Carta de derechos fundamentales* en materia de

37. Puede consultarse por desarrollo, actas y normativa en www.mercosur.int que cuenta con un completo y actualizado organigrama. [Consultado: 23-feb-2022].

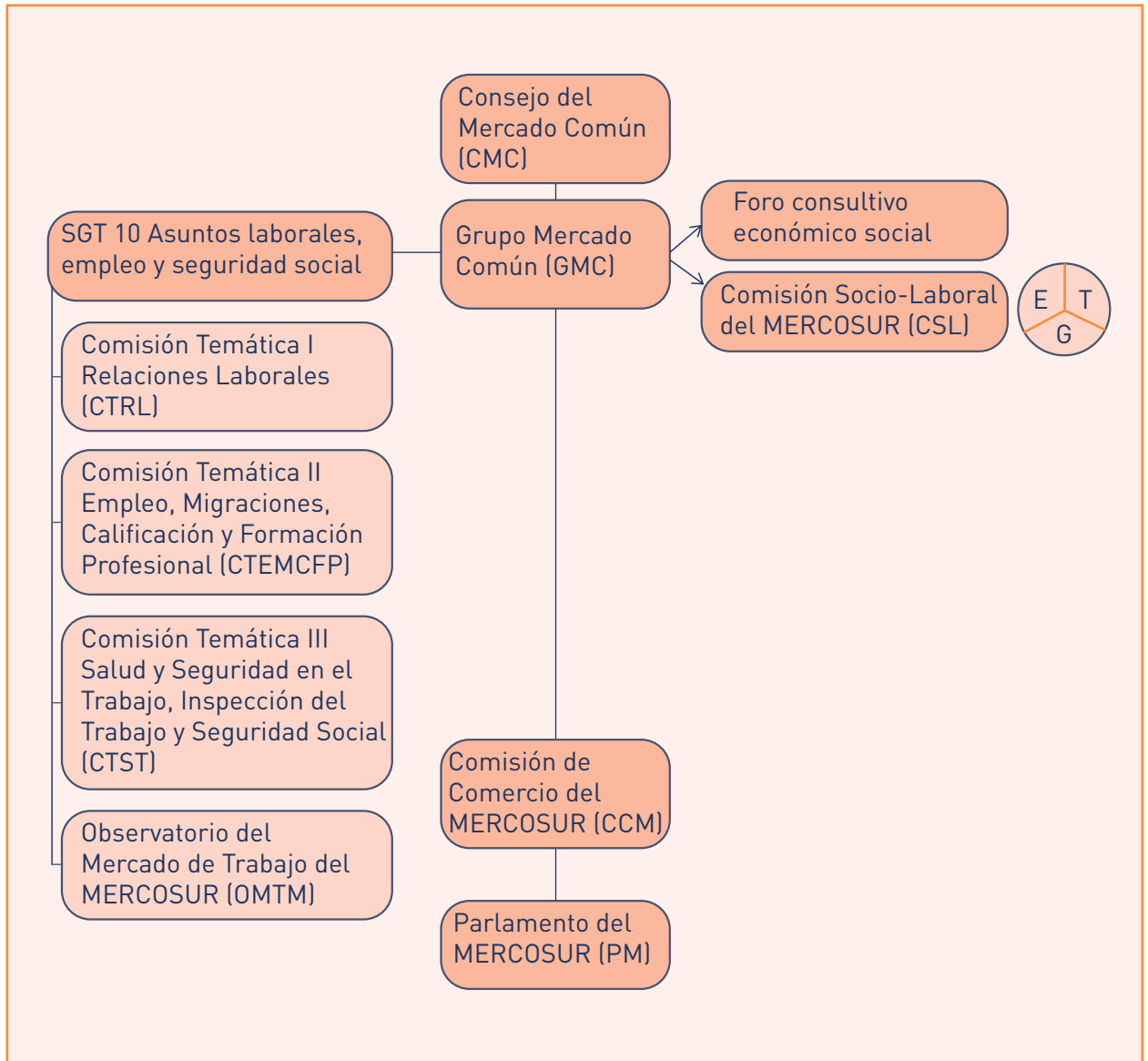
trabajo y seguridad social. No se logró aún consenso para una norma jurídica de ese tipo, pero sí se ha logrado, por parte de los presidentes de los Estados parte, la aprobación de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (DSL), en diciembre 1998. Entre otras decisiones, desde el punto de vista estructural, la Declaración mandó crear un órgano tripartito destinado a promover los derechos –es decir, no tiene funciones sancionatorias–; y este órgano, en línea con otros instrumentos internacionales, otorgó un rol central a la inspección del trabajo.

Durante los dos años siguientes, 1999 y 2000, se fueron cristalizando las normas de creación y de funcionamiento³⁸ de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSL). En líneas generales, puede señalarse que la CSL se manifiesta por consenso de los tres sectores representados (gubernamental, sindical y empleador), y su objetivo primario es el de fomentar y acompañar la correcta aplicación de los principios enunciados en la DSL. Para tal fin, recaba informes de los países (memorias) sobre los avances habidos en el concreto ejercicio de los derechos. El tripartismo que caracteriza al SGT 10 aporta una instancia negociadora de gran utilidad al momento de proponer iniciativas, tal como ocurrió, por ejemplo, en materia de trabajo infantil y circulación de trabajadores. En su seno se gestó la nueva **Declaración Sociolaboral del MERCOSUR** (DSL-2015),³⁹ aprobada en junio de 2015 en la Reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR y sancionada por la Cumbre de Presidentes y Jefes de Estado del MERCOSUR, desarrollada en Brasilia el 17 de julio de ese año. Firmada como respuesta de los países del bloque al contexto de crisis económica y de ofensiva contra los derechos sociales y laborales, la Declaración refuerza el compromiso de los Estados parte para situar el empleo digno y el trabajo decente en el centro del proceso de integración regional.

Asimismo, como ya indicamos en el Módulo 2, en el seno del SGT 10 se gestaron importantes medidas vinculadas a la inspección del trabajo. En 2005, el CMC emitió la Recomendación 1/05 sobre condiciones mínimas del procedimiento de inspección y la Recomendación 2/05 sobre requisitos mínimos de perfil para el inspector del trabajo. Estas normas adquirieron al año siguiente carácter vinculante a través de las Decisiones CMC 32/06 y 33/06, respectivamente. La primera establece los aspectos básicos de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo que se deben controlar en toda inspección, mientras que la segunda determina tres requisitos mínimos de un perfil de inspector: (i) la selección profesional de personas con al menos un nivel de educación secundaria –y a partir de 2010, con nivel universitario–; (ii) la selección y contratación igualitaria como inspectores de varones y mujeres, y a partir de un concurso público; (iii) el establecimiento de un plan de formación para el efectivo cumplimiento de sus tareas. También vieron la luz tres planes regionales orientados a aportar iniciativas para tres debilidades comunes de la región: Plan Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Plan Regional de Circulación de Trabajadores y Plan Regional de Inspección del Trabajo (PRIT).

38. Resoluciones GMC Nros. 15/99 (creación), 12/00 (funcionamiento a nivel regional) y 85/00 (funcionamiento a nivel nacional).

39. Disponible en: https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/58000_ATTB27UU.pdf [Consultado: 01/09/2021].



5. RESUMEN

En este módulo presentamos una aproximación al Derecho del trabajo como rama del Derecho que comprende el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan el trabajo subordinado y tienen el objetivo de proteger al trabajador. En particular, nos centramos en las nociones básicas del Derecho individual del trabajo, que es la especialidad que se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, trabajador y empleador.

Por otro lado, destacamos la importancia que en esta materia y en Argentina presenta la Ley de Contrato de Trabajo [Ley N° 20.744], en tanto constituye el cuerpo normativo principal, establece

las condiciones mínimas de trabajo y desarrolla en su articulado los caracteres de la relación de trabajo y del contrato de trabajo.

Queda claro a lo largo de este módulo que el Derecho laboral protege al trabajador en tanto parte más débil en la relación de trabajo, y que así debe ser en función de que los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, mientras que los trabajadores sólo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo. Esto es lo que ha determinado el nacimiento del principio protectorio. Esa protección legal, en Argentina, está fijada en primero término en la misma Constitución Nacional que, a través del artículo 14 bis, dispone: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”. En virtud de esto, las normas inferiores a la Constitución imponen a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables que importan, no la supresión de la autonomía de la voluntad, sino su limitación para cumplir, justamente, esos fines protectorios.

Si bien el tema es abordado con mayor profundidad y extensión en módulos subsiguientes, en este módulo también recorreremos los elementos mínimos que deben ser considerados para detectar la existencia de una relación de trabajo. Su importancia es fundamental para la inspección del trabajo, sobre todo frente a situaciones ambiguas, fraudulentas o simuladas.

Luego presentamos las reglas básicas para emplear el Derecho del trabajo durante la tarea diaria de inspección del trabajo, en tanto también el inspector, como cualquier agente estatal, debe realizar una interpretación de las normas que le permita aplicarlas al caso concreto. Para esto, exponemos cuál es y cómo funciona el sistema de fuentes del Derecho del trabajo.

Asimismo, analizamos el rol de la Organización Internacional del Trabajo, su importancia como estructura tripartita única en el sistema de Naciones Unidas, que tiene como meta principal promover oportunidades para las mujeres y varones en su búsqueda de trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En ese sentido, exponemos los principales mecanismos de trabajo de la OIT: el establecimiento y supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica, y la búsqueda y difusión de información.

Finalmente analizamos, como fuentes también tripartitas, las principales resoluciones del MERCOSUR en relación con la problemática del trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS

Libros, publicaciones e informes

- Ackerman, M. E., y Tosca, D. M. 2005. *Tratado de Derecho del trabajo. I Teoría general del Derecho del trabajo* (2ª ed.), Santa Fe, Rubinzal Culzoni.
- Ayusawa, I. F. 1920. "International labor legislation". *Studies in History, Economics, and Public Law*, XCI(2), New York, Columbia University.
- Bauer, S. 1919. "International Labor Legislation and the Society of Nations". En: *Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics*, N° 254. Disponible en: https://fraser.stlouisfed.org/content/?title_id=3880&filepath=/files/docs/publications/bls/bls_0254_1919.pdf [Consultado: 23-feb-2022].
- Bertranou, F. y Casanova, L. 2015. *Las Instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina*, Organización Internacional del Trabajo, Oficina de País de la OIT para Argentina Disponible en: http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_441504/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- Bialet Massé, J. 2010. *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas*, La Plata, Ed. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Volumen1%20Bialet%20Mass%C3%A9.pdf> [Consultado: 23-feb-2022].
- Caselli, J. M. 1995. *Derecho internacional privado y el contrato individual de trabajo en el MERCOSUR. Valor, justicia e integración*, El Derecho, 161:856.
- Departamento Nacional del Trabajo. 1907. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo*, 1, pp. 5–22. Disponible en: www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca/bdnt/1907_1.pdf [Consultado: 23-feb-2022].
- Fernández Madrid, J. C. 2007. *Tratado práctico de Derecho del trabajo* (3ª ed.), Buenos Aires, La Ley.
- —. 2011. *Relaciones individuales de Derecho del trabajo* (1ª ed.), Buenos Aires, La Ley.
- Grisolia, J. A. 2013. *Tratado de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo I (1ª ed.), Buenos Aires, La Ley.
- —. 2015. *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Abeledo Perrot-Thomson Reuters.
- Hobsbawm, E. 1975. *The Age of Capital*, Londres, Weidenfeld y Nicolson.
- Levaggi, A. 2005. "Historia del Derecho del trabajo argentino y sus fuentes". En: *Derecho del Trabajo*, 2005-A, 446 (Primera Parte), 626 (Segunda Parte), 778 (Tercera Parte).
- Lobato, M. Z. y Suriano, J. 2003. *La protesta social en la Argentina*, Buenos Aires, FCE.

- —.2014. “Trabajo, cuestión social e intervención”. En: Lobato, M. Z. y Suriano, J. (eds.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)* (1ª ed.), Buenos Aires, Edhasa, pp. 9-53.
- Navarro, M. J., Ambesi, L. J., Picón, L. N., Zanotto, G., Vidal, A. F., y Zeballos, M. 2013. *Policía del trabajo y administración laboral*, 1ª ed., Buenos Aires, La Ley.
- Price, G. M. 1914. “Administration of Labor Laws and Factory Inspection in Certain European Countries”, *Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics*, Washington, 142. Disponible en: https://fraser.stlouisfed.org/content/?filepath=/files/docs/publications/bls/bls_0142_1914.pdf&title_id=3808 [Consultado: 23-feb-2022].
- Suriano, J. 2013. “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”. En: *Revista de Indias*, LXXIII(257), 107-130. Disponible en: <https://doi.org/10.3989/revindias.2013.005> [Consultado: 23-feb-2022].
- Zimmermann, E. A. 1995. *Los liberales reformistas. La cuestión social en la Argentina, 1890-1916*, (1ª ed.), Buenos Aires, Editorial Sudamericana-Universidad de San Andrés.
- —.2013. “Un espíritu nuevo: la cuestión social y el Derecho en la Argentina (1890-1930)”. En: *Revista de Indias*, LXXIII (257), pp. 81-105. Disponible en: <https://doi.org/10.3989/revindias.2013.004> [Consultado: 23-feb-2022].

Documentos de discusión, publicaciones e informes de la OIT

- OIT. 2001. *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, Ginebra, Ed. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087816/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- —.2003. *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087430/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- —.2010. “Informe del Director General: Década del Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica”. En: *17ª Reunión Regional Americana, Santiago de Chile*, Ginebra, Ed OIT. Disponible en www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/americas/WCMS_146242/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- —.2011. *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo - Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión*, Ginebra, Ed. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_154194/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- —.2012. *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo* (Rev. 2012), Ginebra, OIT: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_192622/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].

- —.2014. *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (3ª ed.), Ginebra, OIT. Disponible en: www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_318173/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- —.2016. “Informe VI: Promover la justicia social. Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”. En: *Conferencia Internacional del Trabajo - 105ª Reunión*, Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_465463/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].
- Somavía, J. 2014. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana* (1ª ed.), Santiago, OIT. Disponible en: www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_380833/lang--es/index.htm [Consultado: 23-feb-2022].

Normativa de interés

- Carta de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter> [Consultado: 23-feb-2022].
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO [Consultado: 23-feb-2022].
- Carta de la Organización de los Estados Americanos. Disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp [Consultado: 23-feb-2022].
- Tratado de Asunción para la Constitución de un Mercado Común del Sur y textos fundacionales. Disponible en: www.mercosur.int/innovaportal/v/4054/11/innova.front/textos-fundacionales [Consultado: 23-feb-2022].
- Constitución de la Nación Argentina y tratados sobre derechos humanos con jerarquía constitucional. Disponible en: www.infoleg.gob.ar/?page_id=63 [Consultado: 23-feb-2022].
- Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=B5A9450F429A7813AE28B50A73FE4386?id=25552> [Consultado: 23-feb-2022].



EJERCICIO 1

TÍTULO	El Derecho del trabajo como producto histórico
OBJETIVO	Conocer los principales eventos que provocaron el nacimiento, consolidación y expansión del Derecho del trabajo en el mundo y especialmente en Argentina.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Responder a las preguntas del formulario adjunto según la modalidad indicada entre paréntesis. • Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.
TIEMPO	• 20' para el trabajo de grupo. • 5' para presentar las conclusiones del grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	• Formulario sobre el Derecho del trabajo como producto histórico.



EJERCICIO 1 / FORMULARIO: EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PRODUCTO HISTÓRICO

(Responda a cada punto según la modalidad indicada entre paréntesis)

1) ¿A qué forma de trabajo se vincula el origen del Derecho del trabajo? *(Responda tildando la opción correcta)*

- a. Al trabajo esclavo.
- b. A la servidumbre.
- c. Al trabajo asalariado.
- d. Al trabajo artesanal.

2) ¿Qué corriente filosófica postulaba la intervención mínima del Estado en la vida de la nación y rechazaba la regulación estatal de las relaciones sociales? *(Responda redactando su respuesta)*

.....

.....

3) El denominado *constitucionalismo social* refleja la incorporación en las constituciones de los países de los siguientes derechos *(Responda tildando la opción correcta):*

- a. A la vida, a la integridad personal, a la libertad individual, a la libertad de expresión, a la libertad de reunión, a la igualdad ante la ley.
- b. A un ambiente sano, a una relación de consumo equilibrada, a la protección de los datos personales.
- c. A la salud, a la educación, a la seguridad social, a la libertad de asociación.

4) Las garantías mínimas del trabajo en Argentina están expresadas en el artículo _____ de la Constitución Nacional y comprenden derechos del trabajador en el contrato de trabajo, derechos sindicales y derechos emanados de la seguridad social. *(Responda completando el espacio en blanco y luego tildando la opción correcta)*

Verdadero ☐

Falso ☐

5) Los tratados sobre derechos humanos no mencionan los derechos económicos, sociales y culturales. (Responda tildando la opción correcta)

Verdadero ☐

Falso ☐



EJERCICIO 2

TÍTULO	Relación de dependencia y principios del Derecho del trabajo
OBJETIVOS	• Identificar las notas características de la relación de trabajo o relación de dependencia. • Aplicar el conocimiento de estas características a un caso concreto.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Completar las consignas identificando y describiendo las características que, en función del caso propuesto, determinarían la existencia de una relación subordinada y aquellas que la caracterizarían como no subordinada o comercial. • Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.
TIEMPO	• 30' para el trabajo en grupo. • 10' para presentar las conclusiones de cada grupo.
RECURSOS	• Caso 1.



EJERCICIO 2 / CASO 1

En una terminal de ómnibus Marcelo está a cargo de una boletería que sólo vende pasajes de la empresa Tortuga Bus S.A. Marcelo está inscripto como empleador y tiene registrados a dos empleados que también venden pasajes en la boletería.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA

No puede vender pasajes de otras empresas (exclusividad)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

El alquiler y los servicios de la boletería los paga Tortuga Bus SA.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Los empleados que registró Marcelo fueron previamente seleccionados por Tortuga Bus SA

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TRABAJO AUTÓNOMO / RELACIÓN COMERCIAL

Puede vender pasajes de otras empresas.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



EJERCICIO 3

TÍTULO	Fuentes del Derecho del trabajo argentino
OBJETIVOS	• Identificar las fuentes del Derecho del trabajo y conocer su orden jerárquico. • Aplicar la prelación de fuentes para resolver casos concretos. • Inducir el análisis cruzado de normativas.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Identificar y describir las fuentes aplicables en el caso planteado como recurso para este ejercicio. • Analizar el orden de prelación y/o jerárquico de esas fuentes y desarrollar los argumentos utilizados para establecerlos. • Completar las consignas. • Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.
TIEMPO	• 30' para el trabajo en grupo. • 10' para presentar las conclusiones de cada grupo.
RECURSOS	• Caso 2.



EJERCICIO 3 / CASO 2

El inspector detecta que una empresa no entrega recibos por los adelantos de haberes que otorga a sus empleados. La empresa aduce que los adelantos son depositados en la “cuenta-suelo” de los trabajadores, y así el comprobante de depósito sirve como constancia.

¿Cuántas normas están en juego? ¿Cuál es la norma que prevalece?



EJERCICIO 4

TÍTULO	Ámbito de aplicación territorial del Derecho del trabajo
OBJETIVOS	• Señalar e identificar el tipo de relación laboral con que se pueden encontrar los inspectores en diferentes situaciones. • Permitir a los inspectores establecer e identificar las fuentes del Derecho y los principios laborales en situaciones concretas de la realidad.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo de trabajo deberá: • Elegir un portavoz para que presente los puntos de vista de su grupo. • Describir la relación laboral existente, si la hubiese, en el caso planteado. • Discutir y comparar la jerarquía normativa que se encuentra presente en el caso. • Responder la pregunta incluida a continuación del caso.
TIEMPO	• 30' para sus deliberaciones. • 10' para presentar las conclusiones del grupo.
RECURSOS	Caso 3.

Una empresa multinacional celebra un contrato con un ingeniero en su país de origen (Portugal) y lo destina a trabajar en nuestro país. Con motivo de una enfermedad que contrae el trabajador, el empleador pretende hacer valer una cláusula rescisoria del contrato de trabajo regido por la legislación portuguesa y enviarlo de regreso al país de origen, sin pagar indemnizaciones ni abonar los salarios por enfermedad, posteriores al cese, lo que origina un conflicto entre las partes.

¿Qué norma es de aplicación: la norma del país de origen donde fue contratado o la norma del país donde desarrolla su trabajo? Fundamente su respuesta.



EJERCICIO 5

TÍTULO	La Organización Internacional del Trabajo
OBJETIVOS	• Fijar conocimientos sobre la Organización Internacional del Trabajo. • Incorporar los instrumentos emanados de la OIT como fuentes del Derecho. • Analizar el impacto del Derecho internacional del trabajo en el país.
TAREAS	• Se formarán grupos de 2 personas. Cada grupo de trabajo deberá responder por escrito las preguntas del formulario adjunto.
TIEMPO	• 45'
RECURSOS	• Formulario sobre la Organización Internacional del Trabajo y las normas internacionales.



EJERCICIO 5 / FORMULARIO: LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES

1) Mencione tres principios fundamentales contenidos en el Preámbulo de la Constitución de la OIT que en su opinión hayan inspirado la creación de este organismo.

2) Indique cuáles son los órganos principales de la OIT y describa brevemente la función de cada uno de ellos.

3) ¿Qué instrumentos jurídicos dicta la OIT? Características de cada uno de ellos. Clasificación.

ANEXO I

CONVENIOS OIT RATIFICADOS POR ARGENTINA EN VIGOR⁴⁰

CONVENIOS FUNDAMENTALES		
CONVENIO	LEY APROBATORIA	RATIFICACIÓN
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	Ley N° 27.252	9 de noviembre de 2016
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	Ley N° 14.932	18 de enero de 1960
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	Decreto Ley N° 11.594/56	24 de septiembre de 1956
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Decreto Ley N° 11.595/56	24 de septiembre de 1956
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Ley N° 14.932	18 de enero de 1960
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Ley N° 17.677	18 de junio de 1968
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) [Edad mínima especificada: 16 años.]	Ley N° 24.650	11 de noviembre de 1996
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	Ley N° 25.255	5 de febrero de 2001
CONVENIOS DE GOBERNANZA (PRIORITARIOS)		
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	Ley N° 22.609	20 de junio de 1985
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	Ley N° 23.460	13 de abril de 1987

40. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536

TÉCNICOS		
CONVENIO	LEY APROBATORIA	RATIFICACIÓN
Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	Ley N° 11.726	30 de noviembre de 1933
Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	Ley N° 11.726	30 de noviembre de 1933
Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	Ley N° 11.726	30 de noviembre de 1933
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	Ley N° 11.726	30 de noviembre de 1933
Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	Ley N° 12.232	26 de mayo de 1936
Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	Ley N° 12.232	26 de mayo de 1936
Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	Ley N° 12.232	26 de mayo de 1936
Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	Ley N° 12.232	26 de mayo de 1936
Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	Ley N° 11.594	24 de septiembre de 1956
Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950

CONVENIO	LEY APROBATORIA	RATIFICACIÓN
Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	Ley N° 14.329	17 de febrero de 1955
Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	Ley N° 13.560	14 de marzo de 1950
Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	Decreto Ley N° 11.594/56	24 de septiembre de 1956
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	Decreto Ley N° 11.594/56	24 de septiembre de 1956
Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	Decreto Ley N° 11.594/56	24 de septiembre de 1956
Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). <i>Ha aceptado las disposiciones de la parte III</i>	Ley N° 24.648	19 de septiembre de 1996
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). <i>Ha aceptado las partes II, V, VII, VIII, IX y X</i>	Ley N° 26.678	27 de julio de 2016

CONVENIO	LEY APROBATORIA	RATIFICACIÓN
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	Ley N° 21.664	15 de junio de 1978
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	Ley N° 22.535	20 de junio de 1985
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Ley N° 25.801	23 de noviembre de 2006
Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	Ley N° 21.663	15 de junio de 1978
Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	Ley N° 21.662	15 de junio de 1978
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	Ley N° 25.802	20 de febrero de 2004
Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	Ley N° 23.328	21 de enero de 1987
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Ley N° 23.544	29 de enero de 1993
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	Ley N° 26.693	13 de enero de 2014
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Ley N° 26.693	13 de enero de 2014
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	Ley N° 23.451	17 de marzo 1988
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	Ley N° 23.462	13 de abril de 1987
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Ley N° 24.071	3 de julio de 2000
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)	Ley N° 25.800	31 de julio de 2006
Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	Ley N° 25.739	26 de junio de 2006
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	Ley N° 26.920	28 de mayo de 2014
Enmiendas de 2014 al MLC, 2006		18 de julio de 2014
Enmiendas de 2016 al MLC, 2006		8 de julio de 2016

CONVENIO	LEY APROBATORIA	RATIFICACIÓN
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	Ley N° 26.694	13 de enero de 2014
Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	Ley N° 26.669	15 de septiembre de 2011
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	Ley N° 26.921	24 de marzo de 2014
Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	Ley N° 27.580	23 de febrero de 2021

ANEXO II

CONVENIOS Y PROTOCOLOS ACTUALIZADOS NO RATIFICADOS POR ARGENTINA⁴¹

DE GOBERNANZA (PRIORITARIOS)
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
TÉCNICOS
Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)
Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

41. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102536 [Consultado: 23-feb-2022].

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)
Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)
Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958