

## PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

María Guadalupe RAMALLO ARMENDÁRIZ.\*<sup>1</sup>

*Los principios generales del Derecho, constituyen “los principios comunes superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuáles éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada” (Llambías).*

La identidad e independencia alcanzada por el Derecho del Trabajo encuentra sus bases en la formulación de la existencia de principios propios.

Estos principios, que forman el Orden Público Laboral, han sido finalmente receptados en una lucha histórica que logró vencer las barreras privatistas y permitió la intervención del Estado, que como primer garante y protector de ello, los eleva al punto de integrar el plexo normativo superior.

A través de este trabajo, haré un recorrido por aquéllos principios del derecho del trabajo que son base en nuestro sistema constitucionalista, los cuáles tienen como fin primordial, la protección de la persona humana en el seno de las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo surge luego de arduas luchas en el campo jurídico y legislativo, obteniendo su consagración máxima con el constitucionalismo social, que incorporó en nuestra Carta Magna normas tuitivas respecto del trabajador.

Es a partir de la Reforma del año 1994, que con el otorgamiento de rango constitucional a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y demás Convenciones Internacionales, así

---

<sup>1</sup> \* Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales - UNTREF.  
Abogada - UNLPam. gudy\_ram@hotmail.com

como la aparición del art. 14bis, se produjo un cambio trascendental en nuestro sistema normativo.

A través de Tratados Internacionales (art. 75 inc. 22), el Estado argentino considera

“...como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabras y de la libertad de creencias...” (Segundo Considerando del Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos),...

Reiterando que,

“...solo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales...” (cuarto párrafo del Preámbulo de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos llamada Pacto de San José de Costa Rica).

Finalmente, el art. 75 inc. 19, dispone que corresponde al Congreso de la Nación proveer lo conducente al desarrollo humano y al progreso económico con justicia social y el inc. 23, legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato.

A su vez, la O.I.T., ha expresado que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de promover políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas.

Asimismo, en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, la OIT estableció que a través de la implementación y aplicación de normas y principios que tiendan a la concreta realización y respeto por los derechos humanos en el derecho laboral, se llegará a una efectiva protección y garantía de los valores fundamentales plasmados en nuestro sistema jurídico superior.

Julio Armando Grisolia (2007: 93) los define:

“Los principios generales del derecho son pautas superiores de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma (...)

Por su parte, específicamente, los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia...”

Estos principios son los que conforman el denominado Orden Jurídico Laboral, el cual se halla integrado por los mínimos inderogables que surgen de la ley y los convenios colectivos de trabajo, que a su vez son irrenunciables; establecen el marco normativo dentro del cuál deben regirse las relaciones derivadas de un contrato de trabajo.

El fin primordial al que apuntan, es equilibrar las posiciones entre empleadores y trabajadores cuando existe un vínculo laboral entre ellos, ya que el segundo se encuentra siempre en desventaja, por una subordinación técnica y económica, debido a que no posee los medios de producción y cuenta solamente con su fuerza humana. Es así, que el derecho, en su función tuitiva, protege al empleado del abuso que pueda sufrir del empleador en su relación de dependencia.

Esto no significa que dejen de aplicarse los principios generales del derecho cuando exista una laguna jurídica que no pueda suplirse con el derecho laboral, pero sí, que deba tenerse especial tratamiento, respetando las normas de orden público que lo caracterizan (y diferencian del derecho civil), y de sus particularidades, orientadas como dije anteriormente, a amparar al trabajador dependiente; sin alterar la naturaleza única de nuestro derecho que se apoya en la justicia social y la equidad.

La autonomía de la voluntad reinante en el derecho civil, es suplantada por normativas de orden público que dicta las pautas que se deben seguir al configurarse una relación laboral.

### **Los principios del derecho del trabajo son:**

El **principio protectorio**, que tiene como fin proteger la dignidad del trabajador, evitando los abusos del que pueda ser objeto por su situación de dependencia.

Regulado por el art. 9 de la LCT, reza que en el caso de duda, la aplicación sobre las normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. A su vez, se ha consagrado en la Constitución Nacional en el art. 14bis, dando protección a todos los trabajadores y a las relaciones que dentro de ese ámbito se

involucran.

Este principio, se manifiesta en tres reglas: el *indubio pro operario*: que se utiliza cuando, una norma aplicable a un caso concreto, resulta ambigua; el juez deberá interpretarla de manera más favorable al trabajador.

La regla de *la norma más favorable*: en este caso, no hay ambigüedad en la norma, sino varias que son aplicables al mismo caso. En esta situación, se deberá orientar la conducta del juzgador a la norma que más lo favorezca al dependiente, adoptando para ello el sistema del conglobamiento de instituciones.

El Acuerdo Plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en Capital Federal N<sup>o</sup>. 82 del 25/8/1961 recaído en autos “Ramallo, Julián a y otros c/ Textilía SA, dispuso:

“para determinar el régimen de las vacaciones, corresponde aplicar las normas respectivas de la ley 11.729, del dec. 1740/45- cap XXI, ley 12921- en cuanto fueren más favorables al trabajador”.

De *la condición más beneficiosa*, los arts. 7 y 8 LCT, establecen que las condiciones pactadas no podrán modificarse en perjuicio del trabajador, al cual deberá respetarse su situación anterior, que sólo podrá variar en cuanto amplíe sus derechos pero no cuando los restrinja o disminuya, ni por debajo del orden público laboral, ni por el contrato originario de trabajo pactado individualmente.

En autos: “Borguello, Roberto y otros c/ Standard Electric Argentina”, causa N<sup>o</sup> 157 del 15/7/71 se dispuso que:

“Una convención colectiva de trabajo celebrada de conformidad a la ley 14.250 no puede dejar sin efecto las condiciones de trabajo pactadas bajo la forma de uno de los denominados convenios de egresa de derecho común, aplicables a una determinada relación individual de trabajo, más favorable al trabajador”.

En cuanto al **principio de conservación o continuidad del contrato**, el art. 10 de la LCT, en su parte pertinente reza que, en caso de duda sobre la existencia del contrato de trabajo, se debe resolver a favor de su continuidad.

Ese principio rector de la indeterminación, se refleja asimismo en otros dispositivos que consagran la permanencia del contrato aún en supuestos de:

- *contener cláusulas nulas*, en cuyo caso aquellas se consideran

*ope legis* sustituidas por cláusulas válidas a favor del trabajador, tal como dice el art. 13 de la LCT.

- ***ser de objeto prohibido*** siempre dirigido al empleador, (art. 40 y art. 42 LCT), preservando los derechos del trabajador a las remuneraciones devengadas y a las indemnizaciones generadas por tal causa.

### **El principio de la irrenunciabilidad de los derechos,**

“constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas” (Grisolía, 2007: 103)

Presumiendo la ley que el trabajador que acepta renunciar a sus derechos total o parcialmente, lo hace por una cuestión de ignorancia, situación de subordinación que le quita poder de negociación.

La polémica que ronda en base a este principio, es si la Ley de Contrato de Trabajo supone la irrenunciabilidad de todo el derecho laboral o sólo una parte de él.

Existen varias posturas al respecto, tesis rígida o amplia, flexible o restringida, y otra que distingue entre los derechos correspondientes al orden público laboral que son indisponibles y que de los mayores beneficios pactados para el trabajador por encima de él, son disponibles a cambio de una contraprestación equivalente. Éste es el criterio mayoritariamente seguido, del cual surgen las respectivas excepciones al principio:

- La transacción, la conciliación, renuncia al empleo, prescripción, caducidad y desistimiento de la acción y del derecho.<sup>2</sup>

Siguiendo por su orden, el principio de la continuidad de la relación laboral, fija que en caso de duda respecto del plazo de duración de la relación laboral, se resolverá a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. Esto está vinculado con el principio de estabilidad (impropia) establecido por el art. 14bis

---

<sup>2</sup> Las definiciones de estos conceptos exceden el presente trabajo.

de la C.N.

Hay una presunción de que los vínculos laborales son por tiempo indeterminado, recayendo en cabeza del empleador la prueba que deberá demostrar que existía un plazo pactado; exigiéndose la manifestación expresa e indubitable de que había un tiempo de duración predeterminado entre las partes.

El **principio de primacía de la realidad**, establece, a diferencia del derecho civil, en donde la voluntad de las partes determina la dirección del contrato celebrado, que la verdadera realidad de los hechos está por encima de lo que las partes acuerden. Es decir, que más allá de lo que de la prueba instrumental o documental surja, debe estarse a lo que realmente sucedió desde el inicio del vínculo hasta su finalización. Consiste en el hecho real de la prestación efectiva del trabajo.

Por lo tanto, la validez de las convenciones que se pacten entre empleador y trabajador es relativa y condicionada a que no se violen los deberes legales mínimos que las leyes laborales establecen, ya que de lo contrario serían nulas. Debe tenerse en cuenta al momento de juzgar la existencia del contrato y sus estipulaciones de acuerdo a lo realmente pactado y practicado por la partes.

El **principio de buena fe** es general, aplicable a todas las ramas del derecho, que en nuestro caso particular, se refiere a la confianza y fidelidad que deben regir las relaciones en el ámbito del trabajo, siendo un deber de conducta recíproco para las partes.

En tal sentido, CNAT Sala VI, sostuvo que,

“El propósito de la ley de contrato de trabajo al incluir el principio de buena fe y exigir a las partes conductas sociales “tipo” consiste precisamente en flexibilizar la aplicación de las diferentes instituciones reguladas por la misma ley para lograr con plenitud el cumplimiento de las finalidades para las que han sido previstas...”.

La **equidad** como principio, es la justicia en el caso concreto. En nuestra área se utiliza cuando, al existir una norma que por su generalidad, al aplicarse al caso concreto, resulta ser manifiestamente injusta o genera una situación desventajosa, disvaliosa o no querida por el legislador, sirve como filtro para equilibrar y direccionar hacia una solución más justa, evitando toda arbitrariedad.

El art. 11 LCT, toma a este principio como pauta de interpretación y aplicación del ordenamiento laboral, a fin de poder cubrir las lagunas axiológicas, autorizándolo a crear la norma adecuada a una situación no prevista, la justicia aplicada al caso concreto.

El **principio de justicia social**, apunta a dar a cada cual lo que le corresponde a fin de poder lograr el bien común, tratando de nivelar la dispar situación de los contratantes.

Citado en el art. 11 LCT, principio que denota su gran importancia a través de la afirmación que en la constitución de la OIT dice que

“existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos” y que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

La justicia social es aquella que busca un sistema de repartos en base a la solidaridad, situación que se da a través de una justicia distributiva, con proporcionalidad de las prestaciones debidas.

La **gratuidad**, es un principio que tiende a garantizar el acceso a la justicia, para proteger el derecho de defensa en juicio, tanto en el procedimiento administrativo previo como en el proceso judicial, para evitar que el trabajador tenga que resignar el reclamo de sus derechos por falta de recursos económicos. Esto se aplica dependiendo de la provincia, ya que es una cuestión de forma que recae en competencia provincial la reglamentación del mismo (art. 20 LCT).

El beneficio de gratuidad, es un comienzo para que a través de su ejercicio y goce, se hagan efectivos los principios: protectorio, de igualdad ante la ley y del debido proceso (arts. 14 bis, 16 y 18 de la C.N.).

Son disposiciones diferentes a las que encontramos en el procedimiento civil y comercial, ya que este principio crea a favor de los trabajadores en relación de dependencia, una presunción de falta de recursos necesarios para solventar los gastos que pudieran incurrirle llevar a cabo una demanda laboral; con independencia del estado patrimonial del trabajador, no requiriéndose la prueba de la imposibilidad de obtener los recursos.

Que por el contrario, ocurre en los procesos civiles y comerciales, en donde la persona debe solicitar un beneficio de litigar sin gastos debiendo demostrar fehacientemente su situación

de insuficiencia patrimonial.

El **principio de razonabilidad**, también es general del derecho, que opera como filtro respecto de interpretaciones disvaliosas de una norma o determinada situación. “Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales. (Grisolía – 2007: 137).

Consagrado el **principio de igualdad** en el art. 16 de la C.N., y en el art. 14bis en cuanto a igualdad de remuneración por igual tarea, el principio de no discriminación e igualdad de trato comprende la obligación y el deber del empleador de abstenerse de realizar conductas discriminatorias basadas en el sexo, la religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, aspectos físicos y discapacidad. Prohibiendo las discriminaciones arbitrarias en igualdad de condiciones, lo que no obstaría a que el empleador hiciera diferencias entre sus empleados por motivos de idoneidad y eficiencia, lo que estaría fuera de toda discriminación, ya que al tener el poder de control y disciplinario de la empresa, puede libremente fomentar la motivación personal y reconocer el mejor rendimiento de sus empleados, en circunstancias iguales.

Siguiendo con ello, el principio de **prohibición de hacer discriminaciones** (arts. 17, 81 y 172 LCT, Art. 29 Ley Nacional de Empleo, Ley 23.592). Es otra aplicación práctica del principio protectorio con referencia a un aspecto determinado de la relación.

En cierta medida la LCT no hace más que aplicar explícitamente a la relación laboral el art. 16 de la Constitución Nacional, que consagra la igualdad de todos los habitantes ante la ley. Como señalé anteriormente, la garantía de igual remuneración por igual tarea no impide pagar mayor remuneración por mayor rendimiento, desde que aquella garantía no se dirige a imposibilitar que haya un trabajador mas beneficiado, sino a impedir que alguno resulte discriminado con respecto a la generalidad.

No puede dejar de reconocerse la facultad de premiar a los mejores trabajadores, pero asimismo debe protegerse al dependiente del uso abusivo o con propósitos persecutorios o subalternos de ese derecho. De igual modo y siguiendo esta línea, la Corte Suprema sostuvo que el principio de “ igual remuneración por igual tarea” (visto en el art. 14 bis de la C.N.) es aquel opuesto a situaciones que implican discriminaciones arbitrarias, como serían las basadas en razones de sexo, religión o raza, pero no aquellas que se sustentan en motivos de bien común, como las de mayor eficacia, laboriosidad y contracción al trabajo del dependiente, conforme “Ratto y Otro c/ Productos Stani SA, CSJN, 28/VI/66”, puesto que no es sino una

expresión de la regla más general de que la remuneración debe ser justa.

La no discriminación no es sólo un derecho en sí mismo, sino también un principio de interpretación que determina la forma en que se aplican las normas relativas a los derechos humanos.

Tal es lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos humanos (art. 29.2), PIDESC (art. 4), Pacto de San José de Costa Rica (art. 30):

“Dado que los principios generales tienen una triple función: a) de interpretación, b) normativa -o integradora- y c) fundamentadora -o informadora-, las reglas citadas adquieren renovada vitalidad y trascendencia para la decisión de los conflictos laborales. Las cuestiones que ofrezcan dudas al intérprete, sobre el sentido de la norma laboral; el caso de concurrencia de normas destinadas a reglar una misma situación jurídica; la situación que se produzca cuando haya sucesión de normas y exista una situación concreta anteriormente reconocida, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación: se enriquecen actualmente con las reglas *pro homine* y el derecho al trato igual”.

Cuando se deban aplicar las normas de los instrumentos internacionales relativas al trabajo, ha de estarse a la interpretación que resulte más favorable al individuo *-pro homine-* cuyo derecho se pretende tutelar, así como debe darse prevalencia a la norma que signifique la menor restricción a dicho derecho. Este criterio hermenéutico -acudir a la norma más amplia o interpretación extensiva (cuando deban reconocerse derechos) y restringida (cuando se establezcan restricciones o suspensiones) - resulta fundamental pues los instrumentos internacionales prevén casos de restricciones legítimas y aún la suspensión -en casos extraordinarios- del ejercicio de determinados derechos humanos.

El **principio de irrenunciabilidad de derechos**, se encuentra recepcionado en el art.12 de la LCT que declara que es nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos reconocidos por la ley, los estatutos o las convenciones a favor del trabajador.

Éste se complementa con la sustitución de pleno derecho de aquellas cláusulas pactadas en el contrato de trabajo que sean

disvaliosas o desfavorables para el trabajador, de acuerdo a lo estipulado en las leyes, convenciones o estatutos.

A partir de allí se establecen dos ámbitos que se diferencian por contener los mínimos inderogables del orden público laboral y el de los mayores derechos que tengan como fuente el contrato, sosteniendo que las normas imperativas son indisponibles y por lo tanto irrenunciables y, en cambio, los que tienen como fuente el contrato sí son disponibles pero irrenunciables.

Los pertenecientes al orden público laboral tienen una indisponibilidad absoluta, ya que no pueden ser negociados ni aún a título oneroso. En cambio, los derechos emergentes de normas no imperativas, pueden disponerse a título oneroso, pero mantienen la imposibilidad de negociarlos de forma gratuita; hay en estos casos una indisponibilidad relativa.

Se ha expresado en el siguiente fallo de la Sala III, S.D. 88.617 del 27/03/2007 *“Vujacich Patricia Rubi c/OSPLAD Obra Social para la Actividad Docente s/despido”*:

“No puede considerarse que hubo consentimiento de la actora por el solo hecho de no haber intimado, ni reclamado el pago de aguinaldo, ni vacaciones, ni beneficio social alguno, pues el paso del tiempo y el silencio no inciden en el encuadre jurídico establecido por el art. 12 LCT. La irrenunciabilidad de los derechos previstos en la ley y adquiridos por el trabajador priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente. Tampoco la calidad de “profesional” del litigante lleva necesariamente a concluir que la actora haya brindado su consentimiento, pues ello no permite dar viabilidad a condiciones contractuales que vulneren el orden público laboral”.

La CNAT, Sala X. S.D. 15261 del 8/05/2007 en autos *“Adamo Héctor J. c/ Correo Oficial de la Rep. Argentina s/ Dif. de salarios”*, estableció que:

“En cuanto a los alcances de la irrenunciabilidad de derechos que consagra el art. 12 de la LCT, adhiriendo a la tesis expuesta por Sala X en su anterior integración, debe declararse la nulidad de aquellos acuerdos expresos mediante los cuales un

trabajador (...) renuncia a las mejores condiciones de trabajo obtenidas en el marco del contrato individual del trabajo, haciéndolo de un modo gratuito y sin obtener ninguna contraprestación a cambio, que garantice la equiparación de contraprestaciones propias de todo sinalagmático contractual (ver CNAT Sala X, SD 14819, 13/12/06, “Martínez Carlos O. c/ Hiperbroker S.A y otro s/ despido”) (del voto del Dr. Stortini).

En el año 2009, se modificó la redacción del art. 12 LCT, que quedó finalmente de la siguiente manera:

*Irrenunciabilidad.* “Será 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.”

Sólo se agregó la expresión “o los contratos individuales de trabajo”, pero que dejó claramente sentada la imposibilidad del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

Pero no pasaba lo mismo con los derechos emergentes del contrato de trabajo, los cuales, según las diferentes posiciones, podían ser renunciados o no por el trabajador.

Como establece Grisolia (2010):

“...existían tres posiciones distintas sobre este punto. La primera posición que podría denominarse clásica o tradicional partía de una interpretación literal del art. 12, y por ende, sostenía que sólo eran irrenunciables los derechos provenientes de normas imperativas.

La segunda postura cuyo máximo exponente es De la Fuente, partía de una interpretación amplia del art. 12, LCT...La irrenunciabilidad no debía limitarse a las normas imperativas, sino también a aquellos derechos emergentes de la relación

jurídica contractual laboral

La tercera postura era la de Álvarez, que la denominó sustracción normativa de contenidos. Para este distinguido autor todos los derechos son irrenunciables (no podían ser abdicados a cambio de nada), pero los correspondientes al orden público laboral, además son indisponibles.”

Y por último y no menos importante, se encuentra el **principio de progresividad**, que, fundado en los Tratados de Derechos Humanos y sobre todo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que es prioritario el progreso en el reconocimiento de derechos y garantías a los trabajadores que se ha logrado través del derecho del trabajo y de la seguridad social, ampliando la especial tutela que sobre él recae, incorporando mayores beneficios laborales, para que de una buena vez por todas, la dignidad del hombre trabajador no quede en una mera utopía jurídica.

El propósito de “...**promover** el bienestar general...”, y la garantía de que “...el trabajo en sus diversas formas **gozará** de la protección de las leyes”, indica el sentido prospectivo de las normas constitucionales, que van en idéntico sentido -hacia el futuro- de lo dispuesto por las Declaraciones, Convenciones y Tratados sobre Derechos Humanos. Por lo que, el principio de progresividad también ha sido fortalecido y ampliado por las normas contenidas en los instrumentos citados en segundo lugar. La importancia de esto, reside en el hecho de que las obligaciones concretas asumidas por nuestro Estado resultan exigibles judicialmente. Nacen así, obligaciones positivas que en la mayoría de los casos deben solventarse con recursos del erario público por lo que la violación a las disposiciones internacionales puede emanar de una omisión por parte de los poderes públicos.

Los estados contratantes respecto del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se comprometen a adoptar medidas en forma progresiva -lo que da idea de una cierta gradualidad -, pero que a su vez tienen la obligación mínima de *no regresividad*, es decir que: deben abstenerse de adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos económicos sociales y culturales vigentes al momento de adoptar el tratado internacional. Esta obligación se articula con el principio de razonabilidad (art. 28 CN), ya que ambos principios tienen por objeto asegurar el debido proceso sustantivo a través del control

de contenido de la reglamentación de los derechos. Por lo que, la obligación de *no regresividad* implica un control “agravado” del debido proceso sustantivo.

La forma de judicializar derechos económicos, sociales y culturales, tendría una doble vía: a) el derecho a no ser discriminado -compromiso asumido por el Estado en el art. 2.2. del PIDESC- y b) la garantía del debido proceso -art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

### **Fallo “AQUINO”.**

Este fallo implicó un avance progresista en el criterio de la Corte Suprema Nacional, que es de suma importancia.

Se ha efectuado una reafirmación del principio protectorio del derecho del trabajo y una revalorización de la condición humana, atendiendo a la centralidad del hombre.

Ha plasmado claramente la plena vigencia y operatividad del artículo 14 bis, desde la incorporación de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional y que protegen a toda persona trabajadora.

Se ha revalorizado al hombre como eje de los sistemas jurídicos “el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y, en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente-, su persona es inviolable y constituye el valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental” “Campodónico de Beviacqua c/Ministerio de Salud y Acción Social” - Fallos - T. 323 - págs. 3229 y 3239 - Consid. 15 y su cita.

La Corte enfatiza que el valor de la vida humana no resulta apreciable con criterios exclusivamente económicos y afirma que tal concepción materialista debe ceder frente a una comprensión integral de los valores materiales y espirituales.

Determina el concepto de “desarrollo humano y progreso económico con justicia social”. Y que por sobre todo “el trabajo no constituye una mercancía”.

*Que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico (cons. 4).*

El fallo pone especial énfasis en el principio “alterum non laedere”, así como la aplicación del artículo 14 bis apunta al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) pues su artículo 7 preceptúa:

“Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial ... a) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias ... b) La seguridad y la higiene en el trabajo”. A ello se suma el artículo 12, relativo al derecho de toda persona al “disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”, cuando en su inciso 20 dispone: “Entre las medidas que deberán adoptar los Estados parte en el Pacto a fin de asegurar este derecho, figurarán las necesarias para... b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo... c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales”.

El citado artículo 7.b) del PIDESC implica que, una vez establecida por los Estados, la legislación apropiada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, uno de los más cruciales aspectos sea la reparación a que tengan derecho los dañados.

Hace referencia a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, a la Convención sobre los Derechos del Niño y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Asimismo apunta que la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece que toda persona tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos y sociales.

La reparación integral del daño, obligatoriamente deberá incluir todos los aspectos, no sólo el material, sino también el moral y el psicológico. Para ello, señala que deberá realizarse la evaluación del daño como “frustración del desarrollo pleno de la vida”.

El fallo pone énfasis en el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial condiciones de existencia dignas para ella y sus familias; la seguridad y la higiene en el trabajo y el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

La Corte, declara la inconstitucionalidad del artículo 39 de la Ley de Riesgos del Trabajo que prohíbe el acceso a la reparación integral, salvo el supuesto de dolo del empleador. Considerando ello por cuanto el artículo 39 de la LRT tarifa y fracciona las indemnizaciones por accidentes y enfermedades del trabajo, causando un daño patrimonial al trabajador damnificado. E

inspirada en esta idea de reparación integral y haciendo aplicación del principio general que prohíbe a los hombres perjudicar los derechos de un tercero, especifica que en nuestra legislación sólo los artículos 1109 y 1113 del Código Civil permiten obtener una composición justa (conf. art. 19, CN), no así los artículos de esta Ley.

Esta Corte pone el acento del “desarrollo humano” y “el progreso económico” con justicia social. Señala e interpreta que la justicia debe condicionar el logro del “bienestar general” que consiste en ordenar la actividad intersubjetiva de los miembros de la comunidad y los recursos con que ésta cuenta con vistas a lograr que todos y cada uno de sus miembros participen de los bienes materiales y espirituales de la civilización.

Apuntala el “concepto referente a las condiciones de vida social que permiten a los integrantes de la sociedad alcanzar el mayor grado de desarrollo personal”, y que tiende, como uno de sus imperativos, a “la organización de la vida social en forma... que se preserve y promueva la plena realización de los derechos de la persona humana”.

El fallo “Aquino” les da operatividad plena a los tratados internacionales incorporados a la Constitución Nacional en su artículo 75, inciso 22), que coordina y articula con el artículo 14 bis y con los incisos del referido artículo, que ordenan al legislador consagrar la justicia social y la progresividad en la legislación laboral.

Así, enuncia la vigencia del principio de progresividad consagrado expresamente por el Tratado de Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general y del PIDESC en particular<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> En efecto, este último está plenamente informado por el principio de progresividad, según el cual, todo Estado parte se “compromete a adoptar medidas... para lograr progresivamente... la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (art. 2.1). La norma, por lo pronto, “debe interpretarse a la luz del objetivo general, en realidad la razón de ser, del Pacto, que es establecer claras obligaciones para los Estados parte con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata”. Luego, se siguen del citado artículo 2.1 dos consecuencias: por un lado, los Estados deben proceder lo “más explícita y eficazmente posible” a fin de alcanzar dicho objetivo, por el otro, y ello es particularmente decisivo en el “sub lite”, “todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo a este respecto requerirán la consideración más cuidadosa, y deberán justificarse plenamente con referencia a la totalidad de los derechos previstos en el pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Observación General N° 3 - “La índole de las obligaciones de los Estados parte”, art. 2, primer párrafo del Pacto - 1990 - HRI/GEN/1/Rev. 6, noveno párrafo, pág. 18; asimismo: Observación General N° 12, párrafo 19 - pág. 122, y específicamente sobre cuestiones laborales:

Señala asimismo que existe una “fuerte presunción” contraria a la toma de medidas regresivas que sean compatibles con el PIDESC, por cuanto la finalidad es “la mejora continua de las condiciones de existencia”.

Asimismo, enfatiza la Corte, que el principio de progresividad es enunciado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos precisamente, respecto de los derechos económicos y sociales (art. 26) y a su vez, ha sido recogido por tribunales constitucionales de diversos países.

Además, señala distintos pronunciamientos de organismos internacionales (vgr. la Corte de Arbitraje belga, el comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Tribunal Constitucional de Portugal, del Consejo Constitucional francés).

Del mismo modo, recuerda la idea de la Comisión Redactora de la Asamblea Constituyente de 1957, sobre el destino que se le deparaba al proyectado artículo 14 bis, que expresaba que “un gobierno que quisiera sustraerse al programa de reformas sociales iría contra la Constitución, que es garantía no solamente de que no se volverá atrás, sino que se irá adelante”, aun cuando ello “podrá desagradar a alguno que querría permanecer firme”.

El principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales se encuentra contemplado en el artículo 26º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

En efecto el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), establece que:

“(…) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr *progresivamente*, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos

---

“Proyecto de observación general sobre el derecho al trabajo (art. 6)”  
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -  
presentado por Phillipe Texier, miembro del Comité - E/C 12.2003/7 -  
párrafo 23 - pág. 14.

aquí reconocidos”.

Por su parte, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

“Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, 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”.

De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos, se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los PIDESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar *positiva*, lo cual “está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales” y la otra a la que podemos denominar “negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad”.

La progresividad de las normas sobre derechos humanos se ha interpretado en dos sentidos. En primer término al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y textos constitucionales para la correcta aplicación de las medidas adecuadas. Y el otro sentido, es que la progresividad debe tenerse como una característica de los derechos humanos fundamentales aplicable al derecho laboral.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, creado por el Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas, en su Observación General N.º 3 (“La índole de las obligaciones de los Estados Partes, párr. 1 del art. 2º

del Pacto”, 5to. Período de Sesiones, 14/1290), estableció que

“el concepto de progresividad efectiva constituye un reconocimiento del hecho de que la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales en general, no podrá lograrse en un breve período de tiempo. Sin embargo, [...] [I] a frase [progresividad] debe interpretarse a la luz del objetivo general [...], que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata. Este impone así una obligación de proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. Además, todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga”.

Por lo demás, debe tenerse presente que el concepto de progresividad constituye un concepto netamente objetivo y no subjetivo, motivo por el cual el análisis de las eventuales regresiones que en materia de seguridad social realice el Estado no pueden ser analizadas a la luz de un grupo de no representativos de la situación que afronta el Estado en dicha materia.

### **Conclusión**

El Estado Nacional, al firmar y ratificar los Tratados Internacionales y darles jerarquía constitucional, así como de unirse a Organizaciones Internacionales, asumió el compromiso de ser el máximo defensor y responsable por la protección de los derechos humanos en el ámbito de la cooperación internacional.

La participación en la OIT, supone la aplicación de los principios que rigen la organización, configuradas como normas de *ius cogens*, las que no pueden dejar de aplicarse ni modificarse a discreción de cada miembro sólo porque en su sistema laboral no le convenga; son normas imperativas que deben regir el ordenamiento nacional y local, adecuando la legislación a ellos, ya que si se

hace de manera contraria, por una acción u omisión del Estado, se configura una responsabilidad internacional por la que deberán responder ante la comunidad mundial.

El Estado entonces, es el primero que tiene el deber de garantizar el pleno empleo y la libertad sindical, también la profesionalización, el acceso a la carrera, condiciones mínimas de labor y un salario mínimo que cubra las necesidades básicas primarias de cualquier trabajador.

La OIT dijo que *“los derechos humanos carecerán de sentido para los que estén privados del derecho al trabajo, y por tanto, de ingresos adecuados y condiciones dignas de vida”*.

Tenemos entonces, una obligación principal y primordial asumida en el plano internacional por ser miembros de la OIT, y por su recepción y reconocimiento a nivel constitucional; lo que haría suponer que en nuestro sistema laboral, se deberían cumplir, garantizar y respetar todos aquellos principios protectores de los derechos humanos de los trabajadores.

Pero la realidad nos demuestra que aún queda mucho por hacer. La sola operatividad de los Tratados del art. 75 inc.22 de la Constitución Nacional, no garantiza su aplicación directa en la sociedad, quedando en manos de los jueces, legisladores, abogados y demás operadores, la función de poder aplicar de manera concreta y eficaz aquellas Convenciones y Pactos que nuestro gobierno aboga por defender.

La falta de educación influye en el acceso al abanico de posibilidades que tiene cualquier miembro de una sociedad, para poder desarrollarse como persona, a nivel profesional, social y económico; marcando una barrera que el propio Estado debe evitar.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que *“todas las personas tienen un deber con la comunidad, ya que en ella pueden desarrollar plena y libremente su personalidad”*. La falta de pleno empleo, impide que el hombre viva con dignidad.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, también determinó como uno de sus objetivos, el desarrollo de las personas dentro de la comunidad, a través de una participación activa, que le permita ejercer sus derechos.

*“El derecho al desarrollo es la medida del respeto de todos los derechos humanos. Ése debería ser nuestro objetivo: una situación en que a todas las personas se les permita acrecentar al máximo sus posibilidades, y contribuir a la evolución de la sociedad en su conjunto.”* (Sr. Kofi Annan, ex Secretario General de las Naciones Unidas).

El derecho al desarrollo implica el progreso económico y la creación de condiciones que garanticen una vida digna.

El vivir en un ambiente sano y equilibrado opera como un derecho humano (Convención de Río de Janeiro - 1992), que también se incluye dentro de las condiciones que se requieren para llevar una vida con dignidad. La protección y defensa de la ecología, debe realizarse de manera mancomunada entre todas las Naciones.

Sólo de esta forma, con la efectiva aplicación de los Tratados de Derechos Humanos, Convenciones, Pactos y Protocolos adicionales, podremos salir de la actual llamada “globalización fragmentada”, que sólo se ocupa de llenar los vacíos espirituales de las personas a través del consumismo, el materialismo, individualismo y la alienación, para poder formar una verdadera Aldea Global, en dónde el hombre sea un valor en sí mismo, como persona humana individual y como parte necesaria que integra la comunidad actual.

#### **Bibliografía:**

- Convención Americana sobre los Derechos Humanos llamada Pacto de San José de Costa Rica.
- Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Grisolia, Julio Armando. (2007): *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo I. Buenos Aires: Ed. Lexis Nexis.
- Grisolia, Julio Armando - Ricardo D. Hierrezuelo. (2010). “La nueva regulación del art. 12 de la LCT”. Publicado en la Revista “Laboral” de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Llambías, Jorge J. (2003) Tratado de Derecho Civil. Parte general. 15a. Ed. Perrot.
- Marta Wildemer de Boleso y Héctor Boleso. (1998) “Derechos humanos. Proceso laboral y beneficio de gratuidad”. Consultado en : <http://www.eft.com.ar>
- Maydana, Maria Elisa – Tula, Diego Javier. (2003) Artículo: “La autonomía de los principios del derecho procesal del trabajo.- justificación de su existencia”. Publicado en la Revista “Laboral” de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral.

- Adriana Moriondo (2006) - “La consideración de la condición del trabajador”. Publicado en Errepar – Doctrina Laboral.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
- Toribio, Omar Toledo. (2010) “El principio de *progresividad* y *no regresividad* en materia laboral”. Publicado en la Revista Derecho y Cambio Social.