

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Dr. Marcelo Di Stefano

Para explicar que son, y que función cumplen los principios generales del derecho, y particularmente los principios del derecho del trabajo, debemos al menos, presentar una breve introducción destinada a los estudiantes de ciencias económicas sobre una de las discusiones filosóficas más profunda que impregna todos los debates de fondo sobre el concepto de derecho.

Básicamente, y con espíritu de síntesis, existen dos corrientes paradigmáticas sobre la concepción de derecho: el *ius naturalismo* y el *ius positivismo*.

Una de las tesis es la que plantea la gran conexión que hay entre derecho y moral. La tesis que establece dicha conexión es la *naturalista*. Por otro lado, la segunda tesis se desprende completamente de la moral, es la corriente *positivista*. Sirve aclarar desde el principio, que estas dos posiciones que se presentan como antagónicas, en blanco y negro desde sus posiciones extremas, admiten variables intermedias que van constituyendo grises, y hasta respuestas pragmáticas eclécticas que toman puntos equidistantes de cada una de las posturas.

El derecho para el **iusnaturalismo** se sustenta en un conjunto de valores cuya existencia es previa al sistema jurídico, y a la jurisdicción de un Estado determinado. Se trata de un sistema de valores morales, que le dan origen y sustento al sistema jurídico, y que está conformado por principios universalmente válidos, reglas morales que constituye un *derecho natural*, que antecede al derecho elaborado por el sistema estatal (decisión del monarca, del gobernante, del parlamento, etc.).

El **positivismo** define al derecho separándose de su valoración y relacionamiento con la moral, y sostiene entonces, que el único derecho existente, es el que resulta de la sanción normativa bajo los parámetros establecidos en una sociedad determinada. En nuestro caso por tanto, solo será derecho aquel que surja del proceso de sanción y promulgación de normas establecido en la Constitución Nacional Argentina, prescindiendo de cualquier relación con la moral, religión, o interpretación del orden natural.

Los principios del derecho, entonces, para quienes adoptan la posición iusnaturalista como Podetti, son definidos como “*los principios superiores de justicia, radicados fuera del derecho positivo y a los cuales este trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada*”¹. Puede complementarse esta idea con la de la asimilación de los principios a reglas inmutables e ideas esenciales sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico.

El positivismo por su parte, negará la influencia, y hasta la existencia de los principios, a no ser que ellos se encuentren incorporados en la ley, vale decir, *positivizados*.

Decíamos que entre un extremo y el otro hay muchas posiciones intermedias, nosotros entonces nos ubicamos para explicar el concepto de principios, especialmente el de los principios del derecho del trabajo, en una concepción prescindente de la lógica inmutable y permanente de las ideas tanto individuales como

¹ PODETTI, Humberto, *Los principios del derecho del trabajo*, DT 1996-A, pág. 1125

colectivas, pero destacando la importancia de la estabilidad de las políticas públicas básicas que conforman los acuerdos fundamentales sobre los que se construyen las sociedades. Por ello ***definimos a los principios del derecho del trabajo como el conjunto de directrices en las cuales se inspiran las normas laborales, que conforman un acuerdo social profundo sobre las relaciones laborales en una sociedad determinada, y le otorgan estabilidad a la relación siempre en disputa entre el capital y el trabajo.***

Rodríguez Mancini amplía el concepto, expresando que los principios son *“enunciados básicos que comprenden, contemplan, una serie indefinida de situaciones, resultando más generales que las normas, ya que precisamente, sirven para inspirarlas, entenderlas y reemplazarlas”*².

Los principios le otorgan al sistema de normas laborales una lógica determinada en su creación, interpretación y aplicación, lo que permite una sistematización y estabilidad en el tiempo del sistema de relaciones laborales.

No debe confundirse a la estabilidad con estancamiento, o asociarlo con la idea iusnaturalista de la inmutabilidad. Los principios, en tanto producto del acuerdo social se adaptan a los cambios, e interactúan con las nuevas realidades en forma dialéctica, para producir nuevos resultados normativos, que respetando la lógica del sistema receptan las necesidades de cambio en la legislación.

Cecilia Berti nos presenta una clasificación distinguiendo entre los principios generales del derecho que son aplicables al derecho del trabajo -buena fe, igualdad de trato, justicia social, equidad y primacía de la realidad-; y aquellos que son exclusivos del derecho del trabajo³.

1. FUNCIONES

Para comprender el rol concreto de los principios del derecho del trabajo, y como operan sobre el sistema normativo, la doctrina coincide en destacar cuatro funciones:

- a) **Función orientadora e informadora:** Los principios establecen los límites a todos los operadores del sistema jurídico -abogados, jueces, legisladores- y a los protagonistas individuales y colectivos de las relaciones laborales. Orientan el accionar, explican el sentido del sistema de normas, y sirven como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) **Función normativa e integrativa:** Los principios son instrumentos técnicos que permiten cubrir las lagunas del derecho. Esta función está positivizada, tiene carácter legal, en el artículo 11° de la LCT el cual establece que *“cuando una cuestión no pueda resolverse por la aplicación de las normas que rigen el contrato, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social y a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”*.
- c) **Función interpretadora:** Establecen reglas de interpretación para el poder judicial, y para quienes son parte del conflicto laboral. Complementan a las normas en el proceso de encuadramiento de un caso determinado.

² RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4ª Edición, Astrea, Buenos Aires, 2000, pág. 49.

³ BERTI, Cecilia, *Los principios del derecho del trabajo*, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de Ciencias Económicas*, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág. 31.

- d) **Función unificante o de armonización de política legislativa y judicial:** Le otorga seguridad jurídica al sistema, permite una comprensión armónica de las leyes, y las resignifica frente a los cambios evolutivos sin perder el sentido lógico.

Como hemos visto, los principios actúan en todas las etapas del sistema jurídico. En el diseño y aprobación de normas, en la aplicación, y en la interpretación.

2. PRINCIPIO PROTECTORIO

Se trata del principio más importante que constituye el rasgo distintivo de esta rama del derecho, cuya finalidad es la protección del derecho humano fundamental que tienen todas las personas al trabajo digno, y se materializa con el amparo preferente para los trabajadores, restringiendo la libertad de contratación partiendo del supuesto de la hiposuficiencia propia de la relación desigual entre el trabajador y su empleador.

Ackerman aporta que *“la doctrina en general, ha tendido a encontrar el fundamento del principio protectorio en la desigualdad de las partes vinculadas por un contrato de trabajo, y a partir de la lógica de corregir tal desigualdad con la creación de otras desigualdades”*. Por su parte, Ramírez Bosco en el mismo trabajo, sostiene que *“el principio protectorio es la contracara de la desigualdad o la inferioridad del trabajador”*⁴.

Se manifiesta en una serie de técnicas que evitan el abuso por parte de los empleadores de su posición dominante, y encuentran su fuente máxima en la parte enunciativa del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual prescribe que *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, la que asegurarán al trabajador...”*.

El principio protectorio, para su aplicación, contiene **tres reglas**:

- a) **La regla *in dubio pro operario*:** Se trata de un criterio que formula una orden interpretativa para el caso en que cuando una norma se pueda entender de varias maneras, el juez -o el intérprete-, debe preferir la opción más favorable para el trabajador. Su recepción legal se encuentra en el párrafo 2° del artículo 9° de la LCT el cual establece que *“si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”*. Este principio no puede ser utilizado para extender el contenido de una norma más allá de las disposiciones legales definidas por el Congreso. Solo opera en los casos en los cuales no existe una respuesta normativa única. Deveali al respecto sostenía que la aplicación de esta regla requería de la existencia de 2 supuestos, por un lado la existencia real de una duda sobre los alcances de la norma, y por el otro, que la interpretación no esté en pugna con la voluntad del legislador⁵.

⁴ RAMIREZ BOSCO, Luis, *Los principios en el derecho del Trabajo*, en ACKERMAN, Mario (Director), *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T°1, págs. 319 y 345.

⁵ DEVEALI, Mario, *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, pág. 167 y sgtes.

Rodríguez Mancini agrega por su lado que *“con relación a los modos de aplicación de esta regla, se debe puntualizar que puede utilizarse tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio”*⁶.

- b) **La regla de la norma más favorable:** Este caso se presenta cuando hay más de una norma aplicable a una misma situación jurídica, y el intérprete debe optar por aquella más favorable para el trabajador.

El párrafo 1° del artículo 9° de la LCT establece que *“en caso de dudas en la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma, o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”*.

El sistema opera obligando la preferencia legal de la norma más beneficiosa, sin importar la jerarquía de esta. Por tanto, un derecho más favorable establecido en un convenio colectivo de trabajo, prevalecerá sobre una norma de orden público en el caso de que resulte más beneficioso para un trabajador, dejando de lado la jerarquía y prevaleciendo el principio protectorio. Ackermán lo explica sosteniendo que *“junto a las reglas generales de lex superior y lex specialis, y como expresión del principio de protección, el derecho del trabajo, por vía legislativa o jurisprudencial, suele imponer la aplicación del criterio de selección de la norma más favorable”*⁷.

Ahora bien, la confrontación entre dos o más normas para determinar cuál es la más beneficiosa no siempre resulta sencilla. Por ello, la doctrina ha establecido una serie de mecanismos para establecer cuál es la norma más beneficiosa.

1. **Acumulación:** Esta técnica consiste en seleccionar de cada régimen las disposiciones más favorables para el trabajador, y construir un escenario normativo a los efectos de la interpretación del caso concreto sobre la base de las que resulten más ventajosas en cada uno de ellos.
 2. **Conglobamiento simple:** En este método se analizan los sistemas normativos que serían aplicables al caso, como una fórmula de conjunto, y se aplica en bloque aquel que resulte más favorable. Se tiene en cuenta el carácter unitario de cada régimen.
 3. **Conglobamiento por instituciones:** Este sistema se concentra en la comparación de las normas específicas sobre las cuales radica el conflicto. Se analiza por institutos, que equivalen a los distintos capítulos en los cuales suelen estructurarse las normas laborales y los convenios colectivos de trabajo -remuneraciones, vacaciones, extinción, suspensión, jornada, etc.-
- c) **La regla de la condición más beneficiosa:** Opera cuando existe una situación previa que es más beneficiosa para el trabajador, y determina que ella debe ser respetada.

Esta condición preexistente puede surgir de un contrato individual o de un convenio colectivo de trabajo, la cual puede haber sido pactada en forma expresa o tácita, y la nueva disposición que la reemplace no puede menoscabarla peyorativamente.

Las modificaciones en las normas, los convenios, y los contratos de trabajo deben tener por objeto la ampliación de la protección, y no la disminución de derechos que los trabajadores gozan.

Los contratos individuales solo pueden establecer acuerdos sobre temas no incluidos en las disposiciones generales, o condiciones más beneficiosas para los trabajadores. En tal sentido el artículo 7° de la LCT

⁶ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Op. Cit., pág. 52.

⁷ ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág. 328.

establece que *“las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones de trabajo 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”*, si lo hicieran pese a la prohibición legal, esos actos resultarán -tal como lo fija el artículo 13° de la LCT- *“nulos, y se considerarán sustituidos de pleno derecho”* por las normas válidas.

Asimismo, con relación a la inclusión de normas peyorativas en convenios colectivos de trabajo sucesivos, adelantamos aquí lo que desarrollaremos en su momento, reseñando que el artículo 8° de la ley 14.250 de negociación colectiva prescribe que *“la aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en su contrato de trabajo”*. Por supuesto, en la determinación de cuál es la condición más beneficiosa cuando se confrontan dos convenios colectivos de trabajo que se suceden, deberemos tener en cuenta nuevamente a los mecanismos de acumulación, conglobamiento simple, y conglobamiento por instituciones.

3. PRINCIPIO IRRENUNCIABILIDAD

Se trata de un principio que deriva y complementa al principio protectorio generando una sinergia indisoluble entre ambos. Parte de la afirmación de la hiposuficiencia, y la comprensión de que no solo se deben reconocer a los trabajadores derechos y consagrarlos en las normas protectorias, sino que también debe garantizarse el goce de esos derechos contra cualquier intento de fraude o simulación por parte de los empleadores que pretendan aprovecharse de su diferencial de poder. Las normas laborales no pueden ser solo declarativas, programáticas y/o formales, el Estado mediante fórmulas legales y políticas públicas debe garantizar su cumplimiento.

La irrenunciabilidad opera, a través de una serie de prohibiciones legales para el empleador y para el mismo trabajador, una restricción a la autonomía de la voluntad, fundada en evitar que el trabajador se vea obligado, como producto de una situación social y/o económica desventajosa frente al empleador, a renunciar total o parcialmente a sus derechos.

La doctrina a definido a la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

El artículo 12° de la LCT, positivizó la irrenunciabilidad estableciendo que *“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, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”*. El texto legal, especialmente por su versión original anterior, generó distintas interpretaciones con relación a si la LCT considera irrenunciable todo el contenido del derecho del trabajo, o existen criterios que quedan fuera de la irrenunciabilidad. Sobre ellos hay al menos dos tesis.

Tesis flexible: Sostiene que los derechos que surgen de las normas de orden público y los convenios colectivos de trabajo son irrenunciables, pero admite que los que son producto del contrato individual pueden ser renunciables.

Tesis rígida: Para esta corriente todos los derechos son irrenunciables. Tanto los surgidos de normas de orden público, como los originados en convenios colectivos y contratos individuales. Actualmente la jurisprudencia mayoritaria adopta la tesis rígida.

3.1. EXCEPCIONES A LA IRRENUCIABILIDAD

El *no goce* de un derecho laboral no siempre es producto de la intervención maliciosa del empleador. Por tanto, existen supuestos en los cuales el trabajador decide por sí, unilateralmente, operar la renuncia a determinados derechos, por ejemplo, la renuncia unilateral al empleo. Veamos los casos:

- a) **Transacción:** Como lo define el Código Civil en su artículo 832°, la transacción es un acto bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen condiciones litigiosas o dudosas, y cada una cede parte de sus derechos. Para que la transacción opere en materia laboral, a diferencia de lo que sucede en temas propios del derecho civil, se requerirá la homologación del acuerdo de transacción en sede judicial para que el juez verifique que no existió un pacto peyorativo para el trabajador.
- b) **Conciliación:** La conciliación es un acuerdo suscripto por el trabajador y el empleador que es homologado en sede administrativa o judicial. Su objetivo es extinguir obligaciones controvertidas y litigiosas a través de un acuerdo reparatorio.
- c) **Renuncia al empleo:** Se trata de una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Para que tenga validez, la LCT en el 1° párrafo del artículo 240° expone que *“la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante autoridad administrativa del trabajo”*.
El fundamento de la protección legal se centra en evitar la simulación de la renuncia que pueda esconder fraudulentamente un pago menor al debido por razones reales de despido, o el mecanismo ilegal de la *renuncia anticipada*.
- d) **Prescripción:** La prescripción es la pérdida de la acción para ejercer o exigir un derecho, por el transcurso del tiempo sin ejercerlo o exigirlo.
Más adelante nos explayaremos sobre la prescripción, sus distintos tipos y efectos, solo adelantaremos aquí que el artículo 256° de la LCT determina que *“prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos de trabajo, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas”*.
- e) **Desistimiento de la acción y del derecho:** Se trata de un mecanismo genérico que procede en sede judicial cuando ambas partes, o en su caso, la parte que promovió la demanda desiste de la acción que promovió. Requieren siempre de la ratificación del trabajador y la homologación del juez.

4. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL

Se establece que en principio todas las relaciones laborales son por tiempo indeterminado, por tanto, en caso de dudas, se deberá tener a la relación bajo la regla de la perdurabilidad de los contratos.

El contrato tiene vocación de permanencia, y el artículo 10° de la LCT dispone que *“en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”*. Congruentemente el artículo 90° de la LCT incorpora el principio de indeterminación del contrato al establecer que *“el contrato de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado”*. Por su parte, adelantamos aquí que los contratos por tiempo determinado constituirán tipos especiales, que deberán reunir ciertos requisitos de fondo y forma para ser admitidos como tales.

5. PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

El derecho del trabajo es general, concreto, continuo, y sus reglas son mayoritariamente de orden público. No esconde cláusulas secretistas, y prescinde salvo casos muy excepcionales de la confidencialidad. Por ello se le otorga, como dice Grisolia *“prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido”*⁸.

Berti, en el mismo sentido, aporta que el principio de primacía de la realidad *“es aquel que establece la preeminencia de la verdad o realidad ocurrida en el seno del contrato de trabajo, sin perjuicio de la forma o denominación que le hubieran dado las partes o cuando hubieran actuado con simulación o fraude a la ley laboral, interposición de personas o de cualquier otro medio”*⁹.

El artículo 14° de la LCT dispone que *“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”*.

6. PRINCIPIO DE BUENA FE

Se trata de un principio genérico que opera en todas las ramas del derecho, y que implica un deber de conducta recíproco entre las partes. En materia laboral lo encontramos en el artículo 63° de la LCT, el cual establece que *“las partes están obligadas a actuar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo”*.

Se trata del actuar correcto, honrado, leal, conforme a derecho. Resulta de utilidad especialmente al analizar las causas de extinción y la comunicación entre las partes. Por supuesto también al merituar la prueba ofrecida en un juicio.

7. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION

La lucha contra la discriminación en el derecho del trabajo es un tema central, así como la igualdad de trato entre todas las personas. La realidad nos demuestra una clara discriminación de las mujeres en el mundo del trabajo, así como de los grupos étnicos minoritarios y grupos vulnerables como el colectivo LGTBQ+.

⁸ GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12ª Edición, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, pág. 127.

⁹ BERTI, Cecilia, en MAZZA, Miguel Ángel (Director), Op. Cit. Pág. 39.

La discriminación laboral por razones de raza, género, preferencia sexual y religión se encuentran presentes en todos los países, así como la manifiesta inequidad salarial que desfavorece a las mujeres, y el dificultoso ascenso a los puestos jerárquicos por efecto del denominado “techo de cristal”.

Veremos en detalle esta materia más adelante en ocasión del capítulo sobre *el trabajo de las mujeres*, pero referimos aquí la protección genérica del artículo 14° bis de la Constitución Nacional sobre “*igualdad de remuneración por igual tarea*”; así como el artículo 16° que plantea “*la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones*”, los cuales se complementan con los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional, entre ellos el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y con carácter suprallegal la protección establecida en distintos tratados de la OIT en la materia, entre ellos el reciente Convenio N° 190 Contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del trabajo.

La LCT en distintos artículos establece la prohibición de discriminación fundada en cuestiones de raza, sexo, nacionalidad, edad, religión y orientación gremial o política (artículos 17°, 70°, 72°, 73°, 81°, 172° y 187°). Por su parte, la Ley de Asociaciones Sindicales N°23.551 excluye también toda discriminación por razones ideológicas, políticas, sociales, religiosas, por nacionalidad o raza.

8. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Este principio está dirigido al accionar de todos los operadores jurídicos y a las partes del contrato de trabajo que deben obrar, orientar y determinar su conducta en forma razonable. En palabras de Plá Rodríguez “*podemos decir que el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme la razón...*”¹⁰.

9. PRINCIPIO DE EQUIDAD.

Tiene fundamento en la búsqueda de la igualdad, y suele definírsele como “*la justicia del caso concreto*”. Se aplica cuando una situación no puede resolverse aplicando las normas, o en situaciones donde la aplicación resulta disvaliosa y distorsiona el sentido de la ley, tiene una función interpretativa e integradora, especialmente para los jueces.

10. PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL.

Es un principio propio de los derechos sociales, con gran importancia en el derecho del trabajo como parte de este. Tiene una lógica que corresponde al progreso social colectivo, raíces en la justicia distributiva, en la búsqueda del bien común desde el diálogo social entre los trabajadores, empleadores y el Estado.

Este principio está contenido en los documentos fundacionales de la OIT, la Carta de la OEA, el Tratado de Versalles, y constituyó el pilar de apoyo teórico del constitucionalismo social.

Consiste en “*dar a cada cual lo que le corresponde*” y el artículo 11° de la LCT establece que “*cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe*”.

¹⁰ PLA RODRIGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2° edición, Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 363.

11. PRINCIPIO DE GRATUIDAD.

Consiste en la garantía para los trabajadores de exigir sus derechos en forma gratuita para evitar que resignen sus derechos por falta de recursos económicos, y se efectiviza con la eximición del pago de la tasa de justicia, la remisión de telegramas en forma gratuita, y la eliminación de todo arancel en sede administrativa.

El artículo 20° de la LCT dispone que *“el trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto a los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre las partes y el profesional actuante”*.

MEDIOS TECNICO-JURIDICOS

Según Rodríguez Mancini, *“se los puede definir como el conjunto de instrumentos eficaces, utilizados para lograr que los principios aplicables en esta rama jurídica se realicen en forma práctica en los hechos propios de la relación laboral”*¹¹. Como ya señaláramos, el derecho del trabajo opera en la realidad misma, que es dinámica y cambiante, las normas laborales no pueden constituir catálogos de ilusiones que se quedan en la teoría y no operan en la esfera de los hechos.

Por su parte, Candal señala que *“se entiende por medios técnicos al conjunto de instrumentos utilizados por el ordenamiento jurídico para garantizar la efectividad del principio protectorio; es decir, para disminuir los efectos de la desproporción del poder negocial de las partes de la relación de trabajo”*, agregando seguidamente que *“de poco servirían las normas tuitivas si el derecho del trabajo no se valiera de ciertas herramientas que le permitiesen prevenir las conductas orientadas a eludir sus efectos”*¹².

La finalidad de estos instrumentos o herramientas es congruente con la del conjunto del sistema protectorio, el equilibrio de la relación dispar que caracteriza al derecho del trabajo.

Estos medios técnico-jurídico son:

- a) **Instrumentos Jurídicos:** Se expresan en la limitación de la autonomía de la voluntad mediante el orden público laboral, sustitución de las cláusulas nulas por la norma violada, mecanismos de preservación de la vigencia del contrato, irrenunciabilidad de los derechos y nulidad de los acuerdos que los establezcan, nulidad de la figura contractual no laboral, limitación de las facultades jerárquicas del empleador, etc.
- b) **Medios para el fortalecimiento de la acción sindical:** Condena de las prácticas antisindicales, fomento de la negociación de buena fe, consagración de la autonomía colectiva que impulsa el acuerdo de convenios colectivos de trabajo.

¹¹ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Op. Cit., pág. 63.

¹² CANDAL, Pablo, *Medios técnicos*, en ACKERMAN, Mario (Director), Op. Cit. Pág. 717.

- c) **Medios de control administrativo:** Capacidad del Estado de ejercer el poder de policía del trabajo que se manifiesta en las acciones de fiscalización, inspección, control y sanción.
- d) **Cooperación internacional:** Búsqueda de cooperación en la complementación de los sistemas laborales a través de la recepción de las normas internacionales del trabajo de la OIT.

GUIA DE PREGUNTAS:

1. ¿Por qué decimos que los debates entre las posiciones antagónicas sobre el concepto de derecho influyen en la definición de los principios? Presente una definición de los principios general del derecho del trabajo.
2. ¿Cuáles son las funciones de los principios del derecho del trabajo?
3. Explique la definición y los fundamentos del derecho del trabajo.
4. Explique las 3 reglas del principio protectorio.
5. Explique como se aplica la regla de la norma más favorable desde la perspectiva de los sistemas de “acumulación, conglobamiento simple, y conglobamiento por instituciones”.
6. Explique el concepto, la definición y el fundamento del principio de irrenunciabilidad.
7. ¿Cómo opera el art. 12 LCT cuando el trabajador renuncia a un derecho? Tesis flexible y tesis rígida.
8. Explique las excepciones a la irrenunciabilidad.
9. Principio de continuidad de la relación laboral. Concepto y recepción legal.
10. Principio de buena fe. Concepto y recepción legal.
11. Principio de Igualdad de trato y no discriminación. Concepto y recepción legal.
12. Principios de Razonabilidad, Equidad, Gratuidad y Justicia Social. Concepto y recepción legal.
13. Concepto de Medios técnicos-jurídicos.