



ÍNDICE

TOMO II INSTRUMENTOS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA

CAPÍTULO VI LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO QUE ENMARCAN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Javier Fernando Izaguirre

Héctor Omar García

1. Los principios generales del Derecho del Trabajo y su relevancia jurídica	9
2. Nociones para su conceptualización; finalidad y funciones	12
2.1. Conceptos aportados por los distintos autores y propuesta personal	16
3. El principio de justicia social	18
4. El principio de indemnidad	23
5. El principio protectorio	27
5.1. El principio protectorio en la LCT	31
5.2. La regla de la norma más favorable al trabajador	33
5.2.1. La regla de la norma más favorable y su relación con las leyes especiales y los estatutos profesionales	37
5.3. La regla in dubio pro operario	41
5.4. La regla de la condición más beneficiosa	44
6. El principio de irrenunciabilidad de derechos	47
6.1. El orden público laboral	49
6.2. La falacia en que se funda la teoría del orden público económico	53
6.3. Autonomía de la voluntad y desigualdad material	57
6.4. La positivización de la irrenunciabilidad en la LCT y los derechos que comprende	59
6.5. La irrenunciabilidad de derechos y el silencio del trabajador	62
6.6. La irrenunciabilidad de derechos y los acuerdos conciliatorios en sede administrativa	64
7. El principio de progresividad	72
7.1. Antecedentes históricos y breves referencias conceptuales para una comprensión integral del tema	72
7.2. El principio de progresividad como integrante del derecho internacional de los derechos humanos y su integración al orden jurídico interno	74
7.2.1. ¿Cómo opera el principio de progresividad sobre los sistemas jurídicos?	77
7.3. El principio de progresividad en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: la sentencia "Aquino"	79
7.4. El principio de progresividad y la LCT	82
7.5. El principio de progresividad en perspectiva	83
8. El principio de primacía de la realidad	85
9. El principio de buena fe	89
9.1. La buena fe y la equidad	91
9.2. Relación con el criterio de razonabilidad	92
10. El principio de continuidad del contrato de trabajo o de estabilidad de la relación	95
10.1. El principio de continuidad en la LCT	97
10.2. La relación entre continuidad del contrato, derecho al trabajo e inestabilidad de la relación: la defección de la regulación infraconstitucional de un derecho fundamental	100

11. Principio de no discriminación e igualdad de trato	104
11.1. Igualdad y no discriminación	104
11.2. Precisiones en torno al concepto de discriminación	107
11.3. La discriminación en el ámbito laboral	111
11.4. El Convenio n° 111 de la OIT sobre el principio de no discriminación en el empleo y la ocupación e igualdad en la remuneración	112
11.5. La ley 23.592 relativa al ejercicio de derechos y garantías constitucionales o Ley antidiscriminación	114
11.6. Las normas específicas que aseguran la vigencia del principio de no discriminación en la relación de trabajo	117
11.7. La discriminación como obstáculo al establecimiento de la relación de trabajo o durante el período de prueba	122
12. El principio de libertad sindical	127
12.1. La libertad sindical como principio general del Derecho del Trabajo	127
12.2. Las normas constitucionales e internacionales que garantizan el principio de libertad sindical	133
12.2.1. El artículo 14 bis	133
12.2.3. El Convenio n° 87 de la OIT	138
12.2.4. El Convenio n° 98 y la protección contra el despido y otras represalias por la participación del trabajador en actividades sindicales	141
12.2.5. Otros convenios de la OIT relativos a la libertad sindical	147
12.3. El contenido esencial de la libertad sindical	147
12.4. La instrumentalidad jurídica del principio de libertad sindical	152
12.5. Los derechos de libertad sindical del trabajador	154
12.5.1. Los derechos de libertad sindical individual positiva	155
12.5.1.1. Constituir libremente asociaciones sindicales	156
12.5.1.2. Afiliarse a organizaciones sindicales constituidas	157
12.5.1.3. Desarrollar actividades sindicales y participar en la vida interna de las asociaciones del mismo carácter	161
12.5.1.4. Ejercer colectivamente el derecho de huelga	162
12.5.2. Los derechos de libertad sindical individual negativa	166
12.5.2.1. La afiliación sindical negativa	166
12.5.2.2. Las cláusulas de seguridad sindical	171
12.5.2.3. Las cuotas de solidaridad en la ley y la jurisprudencia argentinas	175
12.6. La democracia sindical como principio especial del Derecho Colectivo del Trabajo y garantía complementaria de la libertad sindical individual.	184

CAPÍTULO VII

LAS FUENTES DE REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Gustavo Gabriel Unamuno

1. Noción y clasificación de las fuentes del Derecho	189
1.1. Fuentes formales o "legales"	190
1.2. Fuentes materiales o "reales"	191
1.3. Ejemplificaciones	192
1.4. Otras clasificaciones	193
2. Enumeración de las fuentes formales o jurídico-positivas	200
2.1. La Constitución Nacional	202
2.1.1. Dinámica normativa y jerarquía de fuentes constitucionales	206
2.1.2. Órgano emisor de la norma: contenidos autorizados	209
2.1.3. Cláusulas operativas y programáticas	212
2.1.4. Contenido normativo	214
2.1.5. Enumeración de derechos y garantías vinculados con la relación de trabajo	215
2.1.5.1. Derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita (art. 14,CN)	215

2.1.5.2. Las cláusulas de progreso social (arts. 75.19 y 75.23, CN)	218
2.1.6. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional	223
2.1.6.1. El contexto previo a su sanción	223
2.1.6.2. La protección al trabajo en todas sus formas	226
2.1.6.3. Condiciones dignas y equitativas de labor	229
2.1.6.4. Jornada limitada	231
2.1.6.5. Descanso y vacaciones pagados	233
2.1.6.6. Retribución justa	234
2.1.6.7. Salario mínimo, vital y móvil	237
2.1.6.8. Igual remuneración por igual tarea	238
2.1.6.9. Participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección	240
2.1.6.10. Protección contra el despido arbitrario	244
2.1.6.11. Estabilidad del empleado público	247
2.1.6.12. Organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial	263
2.2. Las fuentes internacionales	264
2.2.1. El bloque de constitucionalidad de los derechos fundamentales	267
2.2.2. Las reglas de interpretación y aplicación de las normas internacionales como fuentes de Derecho interno	269
2.2.2.1. El principio de supremacía del Derecho internacional	269
2.2.2.2. La interpretación y aplicación de los tratados de Derechos Fundamentales "en las condiciones de su vigencia" conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema	270
2.2.3. Las Normas Internacionales del Trabajo	273
2.2.3.1. La interpretación y aplicación de las normas de la OIT en el ámbito internacional	273
2.2.3.2. La interpretación y aplicación de los convenios de la OIT como fuentes de Derecho interno.	275
2.2.3.3. Las Recomendaciones de la OIT sobre la extinción de la relación de trabajo	280
2.2.3.4. Las interpretaciones de los órganos de control de la OIT	284
2.3. La ley	285
2.3.1. El régimen que regula el contrato de trabajo (LCT)	286
2.3.2. Los estatutos especiales	291
2.3.2.1. El artículo 2 de la LCT - Régimen de exclusiones -Juicio de compatibilidad - Conflicto de concurrencia de normas	293
2.3.2.2. Relación de suplementariedad: estatutos y convenios colectivos de trabajo	299
2.4. Otras normas laborales	299
2.4.1. Derecho común no laboral	300
2.5. Las fuentes autónomas: el convenio colectivo de trabajo y el encuadre convencional de la relación de trabajo	301
2.5.1. El convenio colectivo de trabajo	301
2.5.2. La afectación de la vigencia de los convenios colectivos por la normativa estatal y su convalidación por la jurisprudencia de la Corte Suprema	303
2.6. Voluntad de las partes	308
2.6.1. El contrato de trabajo	308
2.6.2. Su relación con las otras fuentes	316
2.6.2.1. El sistema de regulación imperativo o de pisos mínimos	316
2.6.2.2. La discusión en torno a la incorporación al contrato de trabajo de las condiciones surgidas de las restantes fuentes	318
2.6.3. Las técnicas de protección contractual empleadas en la LCT	322
2.6.3.1. Indisponibilidad e irrenunciabilidad	324
2.6.3.2. Anulación de cláusulas y sustitución normativa de contenidos	329

2.6.3.3. Suspensión de ciertos efectos del contrato	329
2.7. La voluntad unilateral del empleador	331
2.7.1. Los reglamentos de empresa o "códigos de conducta"	331
2.7.2. El ejercicio del ius variandi	333
2.8. El soft law	335
2.8.1. El contexto fáctico de su nacimiento	335
2.8.2. ¿Qué es el soft law?	339
2.8.3. La utilidad del soft law	344
2.8.4. La Declaración tripartita de principios sobre las EMN y la política social, OIT (204a reunión de la Conferencia, 1977; revisada en la 279ª reunión, 2000)	345
2.8.5. Las directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) para las EMN	352
2.9. Los derechos humanos y los derechos fundamentales del trabajador	354
2.9.1. El ius cogens	356
2.9.2. Las disposiciones erga omnes	359
2.9.3. El núcleo duro de los derechos humanos, hard core rights	359
2.9.4. La eficacia horizontal de los derechos humanos: "drittwirkung der grundrechte"	362
3. Las relaciones entre las fuentes laborales	365
3.1. Introducción	365
3.2. Tipología de las relaciones entre fuentes	366
a) Articulación o complementariedad	366
b) Supletoriedad.	368
c) Subsidiariedad	369
d) Suplementariedad o concurrencia no conflictiva	370
e) Cobertura de lagunas	371
f) Colisión o conflicto	373

CAPÍTULO VIII

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA REGULACIÓN LABORAL. NOCIÓN CRÍTICA. DERECHO Y CRISIS ECONÓMICA

David Duarte

1. Noción crítica de la flexibilidad laboral	377
1.1. Introducción	377
1.2. Derecho y crisis económica	383
2. Tipos de flexibilidad laboral	409
2.1. Concepto	409
2.1.1. Flexibilidad de protección, de adaptación y por desregulación (caracterizadas por su finalidad)	410
2.1.2. Flexibilidad heterónoma o flexibilidad autónoma (según la fuente que la opera)	410
2.1.3. Flexibilidad condicionada y flexibilidad incondicional	411
2.1.4. Flexibilidad interna y externa	411
2.1.5. Flexibilidad indirecta	412
2.1.6. Flexibilidad de hecho	412
2.1.7. Flexibilidad en el margen	413
2.2. Los puntos cardinales típicos de la flexibilidad laboral	413
2.2.1. Flexibilidad de la contratación laboral	414
2.2.2. Flexibilidad salarial	415
2.2.3. Flexibilidad del tiempo de trabajo	415
2.2.4. Flexibilidad funcional o interna	416
3. Regulación versus desregulación: una falsa antinomia	416
4. ¿Es rígida la regulación de la relación de trabajo?	424

5. Disponibilidad colectiva	427
5.1. Concepto	427
5.2. Centralización y descentralización colectiva	29
5.3. El descuelgue convencional	434
6. Efectos sobre la contratación y la extinción del vínculo laboral	435
7. Consecuencias sociales y económicas de la flexibilización	440
8. El nuevo debate sobre la "flexiseguridad"	445
9. El caso español: reformas laborales, desempleo y temporalidad estructural	449
9.1. Fomento de la contratación temporal	449
9.2. La flexiseguridad a la española	454
9.3. La crisis y el acuerdo social y económico	471