

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. El principio protectorio

Se trata de un principio laboral fundamental que posee base constitucional. Surge de la existencia de una relación contractual en que las partes no se encuentran en una situación social de paridad. Procura en el plano jurídico nivelar las diferencias existentes entre el empleador y el empleado. Lo hace tutelando al inferiorizado que se desempeña en relación de dependencia para garantizar su dignidad como persona.

Tanto el contrato de trabajo como la relación laboral se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo, leyes y estatutos profesionales, convenciones colectivas y laudos, acuerdos de partes, usos y costumbres. Por sobre ello se encuentra la Constitución Nacional con los tratados internacionales de derechos humanos. El artículo 14 bis de la Constitución se dirige a los legisladores preceptuando que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”. También orienta la labor de los jueces que en su tarea de interpretación y aplicación normativa deben llevar el principio protectorio a la realidad práctica.

En doctrina se sostiene que este principio básico del derecho del trabajo se expresa a través de tres reglas, cuya existencia no debe ser estática temporalmente sino acorde a las transformaciones propias del devenir social.

La primera de ellas se encuentra enunciada por una expresión latina *in dubio pro operario*, que significa en caso de duda a favor del trabajador. Constituye un refrío de la expresión propia del derecho penal *in dubio pro reo*. En el segundo párrafo del artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo puede leerse: “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”. Supongamos que se enfrenta una situación normativa que, por su escasa claridad, viene a generar dudas en el juez. En tales casos el sentenciante debe inclinarse por el sentido interpretativo más beneficioso para el trabajador. Quede claro que la regla no se refiere a la valoración de la prueba producida en el expediente judicial sino a la norma de aplicación. Tampoco resulta correcta su utilización para supuestos en que no se presentan dudas en la interpretación legal.

La segunda regla se enuncia doctrinariamente como la norma más favorable. En el primer caso la duda se encontraba originada en la interpretación de una norma, pero en este supuesto se trata de la existencia de una o más normas aplicables a la solución de un diferendo jurídico laboral. Esta regla no refiere a una cuestión interpretativa sino a una aplicación de la norma. Emerge del mismo artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales y 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”. La pluralidad debe ser interpretada como un conglomerado de instituciones y dentro de él se aplica la regla. De este modo se deja sin efecto un procedimiento que consista en la elección de cada parte normativa más conveniente para el trabajador.

La tercera regla se enuncia como la condición más beneficiosa. Se trata de un supuesto en que el empleado posea una situación más favorable que la que surge de una nueva norma. Las modificaciones de una situación laboral necesitan tender a la ampliación de derechos o ventajas para el trabajador y no a su restricción o anulación. El artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo prescribe: “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. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”. El resultado es la nulidad por ilicitud o prohibición. En similar sentido el artículo 13 dispone que las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen condiciones en perjuicio del trabajador serán consideradas nulas. El trabajador tiene derecho a mantener la situación previa que posea a pesar de la prescripción de la nueva normativa que lo perjudica. Prevalece la situación beneficiosa sobre la reciente norma desfavorable, pues no se admite el empeoramiento de las condiciones del desempeño laboral.

Fec