

# EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL HOMBRE<sup>1</sup>

por Antonio J. Barrera Nicholson<sup>2</sup>

## Resumen.

En el presente trabajo se analizan las relaciones que le dan sentido al objeto y fin del derecho del trabajo, es decir su relación con el trabajador, su trabajo, el contrato de trabajo, el incumplimiento dañoso y los derechos humanos, de manera sucesiva y acumulativa.

## 1. El Trabajo y el trabajador.

El Derecho del Trabajo nació a partir de una realidad y con un objetivo.

La realidad permanece vigente, el objetivo incumplido.

Una de las consecuencias del sistema capitalista de producción fue la creación de un nuevo sujeto social: el asalariado, trabajador dependiente.

Ya no es el esclavo, ni tampoco el siervo. La revolución burguesa declaró libre al hombre para luego atenzarlo en un yugo de distinto signo: el trabajo al servicio del capital, al cual se llega *voluntariamente*, en estado de necesidad.

En su madurez el nuevo sistema de producción genera un hecho nuevo. Por primera vez, de modo general, el que trabaja se ve separado de la naturaleza u objeto a transformar y de la herramienta necesaria para hacerlo, apropiados ambos por el capital, quedándole sólo su fuerza de trabajo para acceder a los bienes necesarios para su subsistencia.

En este fenómeno histórico, cuya cabal explicación excede los marcos de esta presentación, se encuentra la matriz del nuevo fenómeno social, la aparición del trabajador dependiente, el trabajo en relación de dependencia.

En dicho marco el dador de empleo se encuentra en situación de poder decir quien trabaja y quien no y consecuentemente de imponer las condiciones de la contratación y, como corolario del enorme poder negocial que dicha circunstancia otorga, en su cabeza aparecen los poderes propios de quien dispone del otro: El trabajador, en el marco de su prestación dependiente, está

---

<sup>1</sup> Ponencia presentada ante el III Encuentro Quilmeño de Derecho del Trabajo y I Latinoamericano, Quilmes 26 y 27 de setiembre de 2008.

<sup>2</sup> Abogado laboralista, Director del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Quilmes, Miembro Honorario del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Pcia. de Buenos Aires, Director de la Fundación Grupo 14 bis, miembro de la Comisión Directiva de la AAL, Profesor Adjunto Ordinario de Derecho Social (UNLP), Profesor invitado de posgrado (UBA, UNCA).

sujeto a la voluntad de su empleador y en ella resigna espacios de su libertad personal.

El determinar que hacer, como hacer, cuando hacer y dónde hacer son poderes (de organización y dirección) que *naturalmente* detenta el empleador, el capital; y de su mano, la posibilidad de excluir a quienes no acaten tales indicaciones (poder disciplinario), con la amenaza implícita de volver al desamparo, a la marginación y la indigencia.

Esta realidad, tan sucintamente descrita, aparecía en el proceso de entronización de la burguesía como nueva clase dominante, a costa de la entonces llamada nobleza o aristocracia; pero, además, generaba en la otra punta de la pirámide social una nueva clase, la de los proletarios, los que sólo tenían a su prole, y con ellos, a poco de andar, lo que se dio en llamar la *cuestión social*.

Por esta se han entendido las consecuencias *-sociales-* que acarrea la enorme distancia socio-económica existente entre los que más y los que menos tenían. Brecha que no sólo se ampliaba gravemente sino que además era causa de todo tipo de conflictos.

Un poco por la acción reivindicativa y otro por la visión de sectores de la burguesía dominante que comprendieron que el estado de cosas conspiraba contra el desarrollo mismo del modelo, es que surgieron las primeras disposiciones limitativas del poder de los empleadores y con ellas la necesidad, al menos en el discurso social, de achicar *progresivamente* la brecha entre los que más tenían y los que menos tenían.

Así surgieron acuerdos de partes, luego normas estatales y a partir de ellas, y las nuevas necesidades que su interpretación demandaba, los primeros principios (de indemnidad, de irrenunciabilidad, de progresividad) y toda una teorización sobre el modo jurídico en el que se vinculaban trabajadores y empleadores.

Así, cuando dicha teorización madura nace el derecho del trabajo; desde una necesidad, la protección del trabajador dependiente, y con un objetivo, el achicamiento de la brecha socio-económica entre el capital y el trabajo.

En la persecución de ese objetivo ocurrieron marchas y contramarchas, como en todo proceso histórico, luchas heroicas y claudicaciones condenables; pero, en el marco de las luchas sociales el derecho del trabajo fue ampliando su objeto; de los conflictos colectivos a las reglas individuales; de ocuparse del hoy a pensar en el mañana y en sus contingencias (vejez, salud, vivienda); del *infortunio* (el trabajador accidentado es un *infortunado*) a la necesidad de prevención, higiene y seguridad.

La disciplina adquirió, así y en toda su magnitud, el carácter de una disciplina social, abarcadora de múltiples facetas que hacen que su denominación como *trabajo* resulte insuficiente para su actual descripción.

Repárese tan sólo que el trabajo resulta hoy no sólo factor determinante de inclusión social y de pertenencia al colectivo de que se trate sino que, además, resulta el factor determinante de la organización no sólo social sino también personal, desde que el trabajo determina la distribución de los tiempos de la vida (trabajo, descanso, esparcimiento).

Incluso, tener trabajo y no tener trabajo trasuntan situaciones que exceden largamente al Derecho del Trabajo, pero tienen que ver con la situación SOCIAL del individuo. Distinta si trabaja que si no trabaja.

Y el no trabajo, el desempleo y el sub-empleo, tienen directa repercusión SOCIAL en tanto son generadoras de situaciones y conductas que luego condicionarán la reinserción del hombre en el mundo laboral, situaciones todas que deben ser contempladas también por el derecho, desde que la pobreza extrema constituye una flagrante violación de los derechos humanos.

Es así que afirmamos que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero *Derecho Social*, el que nace y se desarrolla con una única misión, la defensa y promoción, unidireccional, de los derechos y los intereses de los trabajadores.

Dicha tarea impone una visión para nada neutral del conflicto social que requiere de una praxis que determine el acceso a superiores niveles de conciencia, y a través de ello poder operar en él (en el conflicto) con seriedad y eficacia.

## **2. El trabajador, el trabajo y su persona**

Ahora bien, si el trabajador, en el cumplimiento de la prestación debida, por un lado resigna espacios de libertad personal y además si el trabajo *es la actividad productiva y creadora del hombre en sí*, vemos que lo que se compromete en el cumplimiento de la prestación debida es la propia vida.

Cuando el legislador enfatiza *en sí* lo que nos está diciendo, a través del modo reflexivo, es que lo que está en juego es la propia esencia del ser humano, en la cual -en primer lugar- está la propia vida, continente y contenido de su existencia y por consiguiente de sus derechos.

Y si es la propia vida del trabajador lo que se encuentra comprometida menester es considerar que en cuanto vida está comprometido un aspecto esencial de la misma: la inherente dignidad de la persona. Dignidad que no es un derecho a, sino una condición misma del ser humano, no hay seres humanos sin dignidad.

También, si en la prestación debida se encuentra comprometida la propia vida del trabajador, encontramos como parte inescindible de ella a su propio cuerpo, que es el vehículo o instrumento de su propia actividad.

Por este camino, porque está comprometida la persona humana en su integridad, el derecho social deviene en derecho AL trabajo (derecho a tener un trabajo, que sea un trabajo digno y a no perderlo sin justa causa), y consecuentemente en un capítulo de los derechos humanos en general.

### **3. El trabajador, el trabajo, su persona y el contrato de trabajo.**

No encontramos en la doctrina laboralista de hoy discusiones sobre si el contrato de trabajo es un verdadero contrato, sin embargo, sea porque la cultura jurídica no cambia por la sola sanción de una ley, sea porque la propia ley está claramente inficionada por el idioma propio de las posturas estatutarias<sup>3</sup> y, lo que es más grave, por sus propias concepciones, o porque existen concretos intereses – políticos y económicos- interesados en que ello sea así, podemos sostener con énfasis, que en el derecho del trabajo *común* o *clásico* el contrato de trabajo aparece muchas veces como un contrato sin efectos contractuales.

Con respecto al idioma, más allá que no tengamos un derecho del trabajador ni una ley de derechos del trabajador<sup>4</sup>, se puede ver, por ejemplo, que no es que el contrato tenga *efectos* y las partes *obligaciones*, lo que resulta típico en la teoría general del contrato, sino que las partes tienen *derechos y deberes*, y los trabajadores no reciben prestaciones sino *beneficios*.

Consecuencia de este modo de pensar es la discusión sobre si el antiguo texto del Art. 75 LCT, que estatúa el *deber* de previsión, ante su incumplimiento daba lugar a la existencia, o no, de una acción contractual para reclamar el daño sufrido.

Negar la existencia de la acción con el argumento, sostenido casi hasta el cansancio, de que la norma no prevía la sanción por el incumplimiento, supone que no se considera al deber de seguridad como integrando el plexo obligacional del contrato, porque si así fuera, no podría desconocerse que la acción resarcitoria, de carácter contractual, está contemplada en el Art. 505, inc. 3º del CC.

En cambio, en el marco de una relación estatutaria, donde no ya la *obligación* sino el *deber*, emerge directamente de la ley, los daños causados solo podrían canalizarse a través de la responsabilidad civil de carácter cuasidelictual; fundamentalmente a través del Art. 1109 CC.

Por este camino no sólo se desnaturaliza la correcta interpretación del tramo de conducta en análisis, sino que se evita –en la práctica- conforme conocida y casi unánime jurisprudencia y doctrina, la aplicación de los principios y disposiciones del derecho del trabajo dado que nos encontraríamos en el ámbito del derecho civil.

---

<sup>3</sup> Que consideraban la inexistencia de un contrato y tan sólo la de una relación laboral.

<sup>4</sup> Adviértase que la otra categoría social protegida constitucionalmente, el consumidor, posee una Ley de Defensa del Consumidor (la 24.240) y el derecho que lo acoge se denomina Derecho del Consumidor, todo lo cual resulta verdaderamente revelador.

Como vemos, entonces, el contrato de trabajo, por medio de esta interpretación, carecería de una acción propia para perseguir los daños ocasionados por el incumplimiento de su plexo obligacional.

O sea un contrato sin efectos contractuales.

En cuanto a concepciones que resultan más propias del régimen estatutario que de un contrato, la LCT obliga al trabajador a guardar *fidelidad*<sup>5</sup>, señalando la existencia de una relación de sujeción personal -no obligacional-, sin que exista norma alguna que ni siquiera aproximadamente imponga un deber similar al empleador.

También se sostiene que el contrato de trabajo *nova*, objetiva y subjetivamente, cuando en nuestro derecho lo único que novan son las obligaciones<sup>6</sup>, los contratos se modifican, total o parcialmente, tan sólo por nuevos contratos<sup>7</sup>. Para lo cual el nuevo deberá reunir las mismas condiciones de validez que las que fueron necesarias para crear el que se pretende modificar.

En el caso, considerar que el contrato *nova*, supone, una vez más, que estamos en presencia de una pura obligación legal, que la misma se puede sustituir por otra, sin las limitaciones que surgen, en el caso de que se considerara la existencia de un contrato de trabajo, de la incorporación de lo pactado al patrimonio del trabajador.

Y, aún, muchos autores que aceptan el carácter contractual de las relaciones laborales, puestos a determinar el contenido del contrato sostienen que se incorpora al patrimonio del trabajador los contenidos de la ley cuando el trabajador se encuentra en las condiciones de hecho contempladas en la norma para gozar de ellos<sup>8</sup>; cuando en realidad dicha incorporación se produce en el momento mismo de celebrarse el contrato.

El contrato de trabajo resulta así un contrato tan particular que, en el marco de la concepción que criticamos, los derechos que debieran considerarse como incorporados al patrimonio de los trabajadores<sup>9</sup> no solo no se incorporan sino que, por este mismo hecho, podrían ser desconocidos en futuras reformas legislativas.

Similares consecuencia encontramos con respecto a los mejores derechos provenientes de convenciones colectivas de trabajo. En el caso de que la empleadora entrara en convocatoria o quebrara, la ley de concursos<sup>10</sup> sostiene que en dichos casos se suspenden o extinguen de pleno derecho, con respecto a los trabajadores de las

---

<sup>5</sup> Art. 85 LCT. La exigencia al trabajador de que sea *fiel* o leal a su empleador resulta tributaria del concepto de la empresa como un todo puesto al servicio del interés social, representado en el caso por la producción, en el cual el empleador aparecía al modo del *pater familiae* como el conductor del conjunto, y en dicho marco, en el que se suponía no existían contradicciones, propio del estatutarismo particularmente presente durante el fascismo italiano, era razonable pensar en un trabajador *fiel*. Por nuestra parte consideramos que en un régimen democrático y republicano, en el marco del contrato los trabajadores deben dar cumplimiento exacto a las obligaciones a su cargo, sin sujeciones de tipo personal con su cocontratante.

<sup>6</sup> Art. 801 CC.

<sup>7</sup> Art. 1137 CC.

<sup>8</sup> Así las condiciones de goce de las vacaciones solo se adquirirían cuando el trabajador adquiere el derecho a ellas; las condiciones del derecho a la indemnización por antigüedad solo se adquiere cuando se es despedido, etc.

<sup>9</sup> Conf. SCJN, “Smith c. Bco. de Galicia”, 1 de febrero de 2.002.

<sup>10</sup> Arts. 20 y 198, Ley 24.522.

empresas de que se trate, las convenciones de trabajo a ellos aplicables, en clara violación del precepto constitucional contenido en el último párrafo del Art. 17 CN que prohíbe la confiscación de bienes.

Habilita interpretaciones como las que señalamos el no advertirse que al ser la ley, las convenciones colectivas de trabajo, los laudos con fuerza de tales, los usos y costumbres, todas fuentes del contrato de trabajo, sus disposiciones se incorporan *in totum* al contrato en el momento mismo de la celebración<sup>11</sup>.

Ello se demuestra claramente con solo considerar el caso en que las partes hubiesen pactado condiciones menos favorables para el caso de despido incausado que el establecido por la ley al momento de celebración del contrato de trabajo. No hay duda que dicha cláusula estará fulminada de nulidad por el Art. 7 LCT, de donde surge que la cuestión integra las cláusulas del contrato.

También si consideramos el caso de que las partes hayan pactado mejores condiciones que las establecidas por el orden público laboral. Producido el despido, deberá aplicarse la norma creada por las partes, con lo que queda demostrado también que la cuestión integró el contrato.

Y que ocurriría si las partes pactaran un régimen de extinción del contrato similar al legal. Nadie discutiría que sería de aplicación ese régimen.

Lo hasta acá dicho demuestra el error de suponer que si las partes nada dicen la cláusula referente a los modos de extinción del contrato no se incorporaría en el momento mismo de la contratación.

Que dicha cláusula no se formule por escrito –caso en el que nadie discutiría la vigencia de la misma– no significa, a la luz de las normas recién citadas, que las mismas no se incorporen *ministerio legis* al contrato, como fuentes indirectas del mismo que son.

Explica que la ley de contrato de trabajo refleje las confusiones que señalamos la circunstancia de que, hace más de 30 años, cuando el país daba un salto cualitativo en materia de legislación social con su sanción, permanecía indefinida la discusión sobre si el hecho del trabajo subordinado constituía sólo una relación laboral o ésta era producto del contrato celebrado entre un trabajador y un empleador.

Era así que, para la época, en nuestras universidades había cátedras contractualistas y cátedras *relacionistas*<sup>12</sup>.

Esta discusión, tributaria de la que sobre el mismo tema se debatía en Europa, fundamentalmente en los años 30, y traída a estas playas por los juristas de ese origen que inmigraron a nuestro país, se vio reflejada en nuestra querida LCT<sup>13</sup>.

Así, en los Art. 21 y 22 LCT<sup>14</sup>, se menciona al contrato de trabajo y a la relación laboral, sosteniendo la doctrina tradicional que el legislador ha diferenciado uno de

---

<sup>11</sup> Ello por el juego de los Arts. 21, último párrafo, 1, 3, 7 y 8 LCT, que determinan que las cláusulas del contrato, más allá de lo dispuesto por la voluntad de las partes y cuando ellas hayan pactado condiciones menos favorables a las dispuestas, se regirán por las normas que integran el orden público laboral, y ellas son, entre muchas otras, las contenidas en la LCT, TODAS.

<sup>12</sup> Tal como lo señala Sergio Bachiller en obra “La relación de dependencia”, Abeledo Perrot.

<sup>13</sup> Referimos *eleccete* y no ley de contrato de trabajo, referenciando el modo en el que coloquialmente los abogados laboristas nos referimos a ella

otro, señalando que el contrato es el modo habitual de dar nacimiento a la relación que naturalmente de él emerge, pero que en oportunidades puede existir una relación laboral que no tenga por origen un contrato.

En la ley de contrato de trabajo comentada de López, Centeno, Fernández Madrid, se cita –como único ejemplo- el caso de la inserción de un trabajador discapacitado en una organización empresaria contemplado por la legislación alemana de la seguridad social. También Confalonieri<sup>15</sup> cita el caso del jugador de fútbol que firma su primer contrato.

Sin embargo creemos que los ejemplos que se dan no sirven para sustentar la existencia de una relación laboral que prescindiera de un contrato previo que le de nacimiento.

Sin que sea este el lugar para analizarlo profundamente, señalamos que el ejemplo del derecho alemán no resulta aplicable al nuestro, en el cual los empresarios tienen la obligación, en determinadas circunstancias, de incorporar personas discapacitadas, pero dicha incorporación no está contemplada como posible de hacer cumplirla de modo forzoso. Por lo demás, si la incorporación fuera forzosa está claro que lo es por una norma de derecho administrativo y la relación no sería exclusivamente entre empresario y trabajador, sino que se incorpora a ella el órgano administrativo, generando una relación tripolar por completo ajena al derecho del trabajo.

En cuanto al segundo ejemplo, el del futbolista aficionado que firma su primer contrato, nos parece que tampoco resulta demostrativo de lo que se quiere probar, la existencia de relación laboral sin contrato.

En primer lugar, porque la voluntad del jugador, menor de edad, estuvo subrogada por la de su representante legal o titular de la patria potestad, que consintió el ingreso del jugador al sistema diseñado, y desde el principio, en consecuencia, existió un contrato que integra en su plexo la totalidad de las disposiciones del régimen del jugador de fútbol, primero aficionado y luego profesional.

En segundo lugar, suponer que hay un trabajador que *debe* firmar un contrato sin ser su voluntad, o lo que es lo mismo contra su voluntad, nos remite a una situación en la que el trabajador se encontraría en situación de servidumbre o esclavitud, con lo cual un régimen laboral que contuviera estas características resultaría francamente violatoria de elementales normas constitucionales.

Es que, para que una persona se incorpore a una empresa para prestar servicios en relación de dependencia (para que *trabaje* en una empresa), es necesario que el

---

<sup>14</sup> Art.21 LCT. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. Art. 22 LCT. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

<sup>15</sup> Confalonieri (h) L.T. XXXIV, pag.27.

trabajador quiera trabajar y preste su conformidad con ello, y un empresario que preste conformidad a que ese trabajador *trabaje*.

En nuestro derecho eso se llama contrato, y más precisamente, contrato de trabajo<sup>16</sup>. Resulta verdaderamente impensable que un trabajador pueda trabajar sin un acuerdo previo con su empleador, y no ponemos el ejemplo inverso porque está claro que, como se dijo arriba, un trabajador que lo hace en contra de su voluntad es una situación impensable en nuestro derecho.

Creemos que la LCT se enrola claramente dentro de la corriente contractualista, lo que se advierte no solo en su propio título, sino también de las disposiciones, entre otras, de los Arts. 3 (la ley rige sea que el *contrato* se haya celebrado dentro o fuera del país), 4 (cuando define el concepto de trabajo hace referencia al principal objeto del *contrato*), 7 (se refiere a lo que las partes *pactan*, o sea *contratan*), 10 (positiviza el principio de continuidad del *contrato*), 11 (las normas que rigen el *contrato*), 12 (se refiere a la *convención* que reduzca derechos), 13 (sustitución de cláusulas nulas del *contrato*), 14 (nulidad del *contrato*), etc.

Pero lo que es verdaderamente revelador de lo que afirmamos es que el Art. 23 LCT eleva a la prestación de servicios al rango de presunción de existencia del... *contrato de trabajo*, no de una relación laboral.

En consecuencia, si debemos llegar a la conclusión de que siempre habrá un contrato de trabajo entre las partes, corresponde que determinemos cual es la correcta interpretación de los Art. 21 y 22 de la LCT; la que deberá hacerse a la luz de nuestro derecho y su actual desarrollo.

Entendemos que dichas normas no remiten a una diferenciación entre contrato y relación de trabajo, sino que es la respuesta del legislador superadora de la discusión doctrinaria existente en esos tiempos en el país y de la que dimos cuenta arriba.

Respuesta superadora que dispuso que el hecho del trabajo en relación de dependencia, sea que se considere que se da en el marco de un contrato o que sea una mera relación laboral, ambas se regirían por la ley de régimen del contrato de trabajo.

Y es así que en el Art. 1º se dispone que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rijan por las fuentes que se mencionan<sup>17</sup>, y, a través del texto legal el legislador muchas veces usa ambas alocuciones de modo intercambiable, confirmando lo recién afirmado.

Además, las doctrinas en pugna eran excluyentes. O era contrato o era pura relación laboral, no se contemplaba el híbrido en que convierte la situación nuestra doctrina al sostener que habitualmente es *contrato* pero en algunas ocasiones puede no existir el mismo y ser pura *relación laboral*.

---

<sup>16</sup> Porque existe un acuerdo de voluntades –1137 CC- y porque el acuerdo remite al tipo imperativo definido por el Art. 21 LCT

<sup>17</sup> No está demás recordar que dicha enumeración resulta meramente enunciativa, rigiendo además como fuentes también la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía similar a la Constitución y los tratados con jerarquía supralegal entre los que se encuentran los Convenios del a OIT.



Insistimos. Las doctrinas en pugna pretendían la exclusión de la contraria con lo que la *convivencia* de ellas no estaba en el imaginario; ello demuestra que la interpretación propuesta resulta claramente plausible, con la incorporación simultánea en dos artículos consecutivos el legislador apuntaba, sagazmente, a que, cualquiera sea la postura doctrinaria el trabajo en relación de dependencia quedara regido por las disposiciones de la ley que se pergeñaba.

En definitiva, dictada la LCT debe darse por superada la discusión y concluirse que para el derecho argentino el trabajo en relación de dependencia tiene carácter contractual.

Ahora bien, si estamos en el marco de un contrato sus cláusulas se han incorporado al patrimonio del trabajador y éste no podrá ser privado de sus mejores derechos sin una adecuada compensación o no podría ser modificado –el contrato- sin mantener intacto el sinalagma.

Ello determina que las nuevas normas –peyorativas- podrían ser aplicadas únicamente a los nuevos contratos de trabajo.

Ello trae aparejado dos problemas.

El primero es que las normas laborales que resulten desprotectorias de la categoría social trabajo y que no aseguren derechos a los trabajadores, no cumplen con la condición impuesta por el Art. 14 bis CN y resultan por ello mismo inconstitucionales.

En segundo lugar, que de aplicarse las normas desprotectorias a los nuevos contratos ocurriría como resultado inevitable que existirían contratos con distinto nivel de protección, con lo que caeríamos en el ámbito de la desigualdad de trato<sup>18</sup>, cayendo una vez más dentro de las prohibiciones constitucionales.

Se ve así, que el contrato, en el marco de la condición protectoria del derecho del trabajo se convierte en el ámbito dinamizador de la libertad y de los derechos de los trabajadores en cuanto ciudadanos de este país.

Y por ello mismo es atacado y desconocido

Cuando se reflexiona sobre el contenido de la relación de trabajo se puede advertir, rápidamente, que existen entre las partes un régimen de derechos y obligaciones que regula dicha relación.

Pues bien, advertir ello no es otra cosa que decir que la relación de trabajo está regida, necesariamente, por un contrato, el contrato de trabajo que necesariamente existe entre el trabajador y el empleador.

Necesariamente porque pese a las afirmaciones de las teorías institucionalistas o relacionistas del derecho laboral, en una sociedad democrática y no autoritaria la única forma de relación obligacional entre dos personas de derecho privado es la contractual.

---

<sup>18</sup> Ver más extensamente el tema en nuestro trabajo “*La constitucionalidad de la normativización peyorativa del contrato de trabajo*”, Doctrina Judicial, La Ley, N° 18, Año 2003, Pág. 1059.

Tal afirmación no resulta menor, por el contrario, significa no sólo que el contrato de trabajo rige la relación individual de los sujetos del mismo (con las consecuencias jurídicas que ello significa) sino que, además, todo incumplimiento de sus disposiciones que generen un daño al trabajador generará en el empleador la obligación de repararlo a título de responsabilidad contractual.

Esta realidad rompe con las posturas tradicionales y negatorias de los derechos de los trabajadores que sostienen que sólo habrá acción reparatoria cuando la norma específicamente lo disponga; negando por este camino la aplicabilidad de la teoría general del contrato (sin duda adaptada a las peculiaridades del contrato de trabajo) a las relaciones del trabajo.

Visualizamos así al contrato de trabajo como una de las técnicas de protección del derecho social conjuntamente con el orden público laboral y los principios generales de la materia.

#### **4. El trabajador, el trabajo, su persona, el contrato de trabajo y el incumplimiento dañoso.**

Concluido que el contrato de trabajo no sólo es un contrato, sino además un verdadero contrato, con todos los atributos de tal, es necesario repasar cuales son las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

Comenzamos recordando que todo incumplimiento de obligaciones contractuales que, en una adecuada relación de causalidad, generaran daño, determina la existencia de responsabilidad contractual.

Dicha responsabilidad contractual, además, será juzgada conforme las normas específicas que gobiernan la acción, pero su contenido (la *causa petendi*) estará determinada por el régimen del contrato de cuyo incumplimiento se trate, de su *régimen*.

Así, a las contiendas sobre compraventa le serán aplicadas las disposiciones del Título 3, de la Sección Tercera, del Libro Segundo del Código Civil, *del contrato de compra venta*; y así, a las locaciones el Título 6, al mandato el Título 9, y al contrato de trabajo... la ley 20744 y demás fuentes del contrato.

Lo expuesto nos lleva a afirmar que cada vez que exista un incumplimiento del contrato de trabajo que cause un daño injustificado, el trabajador dispondrá de la correspondiente acción para perseguir la indemnización integral del daño sufrido, con fundamento en las obligaciones que informan el contrato de trabajo, integradas sistémicamente por el derecho que les da forma y contenido, el derecho del trabajo.

Pero no solamente ello. Si existe un incumplimiento laboral, y este ocasiona un daño que genera responsabilidad contractual, perseguiremos la indemnización del daño injustamente sufrido en el marco de la responsabilidad de ese tipo, la que no resulta ser sino un capítulo del Derecho de Daños.

Consecuentemente, cada vez que persigamos la indemnización del daño ocasionado en el marco de un incumplimiento laboral, y sin perjuicio de que aplicaremos en su totalidad las previsiones del Derecho del Trabajo, estaremos – también-en el ámbito del Derecho de Daños.

En este sentido los trabajadores resultan ser verdaderos protagonistas no solo ya del derecho del trabajo, sino también del derecho de daños revistiendo la doble calidad de trabajadores y víctimas.

Y como tales, en una interpretación sistémica del derecho considerado como una unidad ontológica, les corresponderá se les aplique no sólo las disposiciones que lo protegen en cumplimiento de la manda constitucional (Art. 14 bis CN), en tanto trabajadores, sino también las conceptualizaciones realizadas en el llamado nuevo derecho, que tienen por norte que no quede daño sin reparar.

Vemos así que ambas ramas del derecho confluyen naturalmente en la realización del *favor debilis*, principio que los informa en común.

Y en el ámbito del que llamábamos deber de seguridad la doctrina civil ha definido a la obligación de seguridad como la obligación, expresa o tácita, anexa e independiente del deber principal, existente en todo tipo de contrato, por la cual el deudor garantiza objetivamente al acreedor que, durante el desarrollo efectivo de la prestación planificada, no le será causado daño en otros bienes diferentes de aquel que ha sido específicamente concebido como objeto de negocio jurídico.

También como la obligación en virtud de la cual una de las partes del contrato se compromete a devolver al otro contratante, ya sea en su persona o sus bienes sanos y salvos a la expiración del contrato.

Esta obligación puede ser expresamente pactada por las partes, puede ser impuesta por la ley o bien surgir tácitamente del contrato.

Esto último porque los contratos deben ser interpretados e integrados a conforme lo que las partes verosímelmente entendieron o pudieron entender obrando con cuidado y previsión (Artículo 1198 del Código Civil)<sup>19</sup>

De manera que si el cumplimiento de las obligaciones nacidas del contrato determina la posibilidad de injerencia dañosa en la esfera jurídica o personal del cocontratante, se comprende la necesidad de una especial tutela, la que se concreta a través de una amplia gama de deberes de conducta accesorios al marco de la prestación principal del contrato, que nos lleva a la reparación integral de los daños sufridos por el trabajador en el marco de la prestación de un trabajo en relación de dependencia.

## **5. El trabajador, el trabajo, su persona, el contrato de trabajo, el incumplimiento dañoso y los derechos humanos.**

Llegados a este punto debemos volver al principio. No sólo el trabajador estará amparado por la normativa laboral y el derecho de daños sino que

---

<sup>19</sup> Art. 1198 Código Civil “*Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosímelmente las partes entendieron o pudieron entender, obrando con cuidado y previsión*”, parte pertinente.

debemos recordar que los daños causados al trabajador constituyen, por un lado, una clara violación del principio del *alterum non laedere*, contemplado en el Art. 19 CN y por otro la violación a las condiciones dignas y equitativas de labor que ordena garantizar el Art. 14 bis CN, con lo que también tenemos una doble protección constitucional.

Pero además, recordando que en el trabajo prestado se encuentra comprometida la inherente dignidad de quien trabaja, la preservación de dicha dignidad abre la puerta para iluminar el desarrollo de la relación de trabajo en materias tales como preservación de la integridad de la persona humana (física y psíquica), su integridad patrimonial, la preservación de su intimidad, en la evitación de toda situación de discriminación y, en general, la preservación de todos sus derechos fundamentales al interior de la estructura jerárquica de la empresa.

Todo lo cual define al Derecho del Trabajo como un capítulo de los derechos humanos y como tal como una herramienta al servicio de la liberación del hombre.

## **6. Ponencia.**

Se concluye entonces que el trabajador en relación de dependencia tiene ante sí una triple perspectiva protectoria:

- a) En cuanto hombre, por los derechos fundamentales del ser humano internacionalmente consagrados (Art. 75, inc.22 CN).
- b) En cuanto hombre que trabaja por el derecho AL trabajo y el derecho social (Art. 14 bis CN).
- c) Y, cuando no se respeten sus derechos, en tanto los incumplimientos generen daño, por el derecho de daños, anclado en el principio de indemnidad (Art. 19 CN).