

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO



1) CONCEPTO:

- Son las diversas categorías de principios y disposiciones que
- dentro de un sistema jerarquizado
- producen el derecho en un país en un momento determinado

(Barbagelata)

1.1) CLASIFICACIÓN:

- a) Fuentes comunes a otras disciplinas
(Constitución, leyes, usos y costumbres, jurisprudencia, doctrina, etc.)

- b) Otras que resultan del poder autónomo o específico de las partes de regular el derecho que las rige (convenios colectivos, reglamentos internos o de taller)

1.1) CLASIFICACIÓN:

a) Fuentes nacionales

b) Fuentes internacionales (Convenios, Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Pactos)

a) Fuentes formales (Constitución, leyes, reglamentos, convenios colectivos)

b) Fuentes materiales (usos y costumbres, jurisprudencia, doctrina)

1.2) PARTICULARISMO:

a) **Contenido de las normas (protector e irrenunciable)**

derivado del compromiso personal y de la dependencia que crea el trabajo.

b) **Contenido transaccional o negociado** derivado de la **subyacencia del** conflicto en las relaciones individuales y colectivas.

c) **Importancia del fenómeno colectivo** y en particular el papel central de la negociación en la regulación de esta rama jurídica.

1.2) PARTICULARISMO:

- d) Incidencia cuantitativa y cualitativa de los operadores jurídicos.
- e) Articulación entre fuentes autónomas y heterónomas.
- f) Regla de ordenación jerárquica correctora de los principios de jerarquía y derogación de las normas.

1.3.) REGLAS DE ORDENACIÓN:

**JERARQUÍA
DE NORMAS
JURÍDICAS
(KELSEN)**



1.3) REGLAS DE ORDENACIÓN:



NORMA MÁS FAVORABLE

Corrección de la clásica pirámide kelseniana:

norma más favorable y sobrepujamiento.

1.1) REGLAS DE ORDENACIÓN:

A) Conservación de la condición más beneficiosa:

Prescribe la subsistencia (es decir la no derogación) por efecto de una norma posterior de igual o superior jerarquía **del régimen anteriormente establecido, en cuanto éste sea más favorable para el trabajador.**

1.3) REGLAS DE ORDENACIÓN:

A) Conservación de la condición más beneficiosa.

Art. 19 inc. 8 de la Constitución de la OIT:

“En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación de la Conferencia o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que los que figuren en el convenio o en la recomendación.”

1.3) REGLAS DE ORDENACIÓN:

A) Conservación de la condición más beneficiosa.

- I) No implica la inexistencia de la derogación en materia legislativa.
- II) *En materia colectiva:*
 - La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo (Ley No. 18.566, art. 15)

1.3) REGLAS DE ORDENACIÓN:

A) Conservación de la condición más beneficiosa.

- Los convenios colectivos no podrán ser modificados por contrato individual o acuerdos plurisubjetivos en perjuicio de los trabajadores (Ley No. 18.566, art. 16)
- Las disposiciones de los convenios seguirán siendo válidas aún cuando el mismo haya vencido y hasta que no se suscriba un nuevo acuerdo (ultraactividad), salvo que las partes pacten lo contrario (Ley No. 18.566, art. 17)

1.3.) REGLAS DE ORDENACIÓN:

B) Sobrepujamiento:

El criterio del sobrepujamiento, expresa que una norma posterior aún de jerarquía inferior puede introducir mejoras sobre el régimen resultante de las de superior jerarquía.

1.3) REGLAS DE ORDENACIÓN:

B) Sobrepujamiento:

a) Concurrencia de dos normas de distinto rango jerárquico:

Norma de mayor jerarquía salvo que ésta reserve a la de menor jerarquía la posibilidad de mejorar los niveles de protección.

b) Concurrencia entre normas de igual rango:

Principio de especialidad. La norma general cede a favor de la norma especial más favorable.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

a) Principios y disposiciones constitucionales:

Según Ermida estos incluyen:

- i) el reconocimiento directo de derechos o institutos específicos como la limitación de la jornada, la justa remuneración, la independencia moral y cívica, las vacaciones, el descanso semanal, la estabilidad en el empleo, la libertad sindical.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

a) Principios y disposiciones constitucionales:

- Principio de protección al trabajo (arts. 7, 33, 36 y 53).
- Derecho sin discriminación de ninguna especie a condiciones equitativas y satisfactorias (arts. 8) que aseguren en especial:
 - Remuneración justa que por consiguiente, permita satisfacer las necesidades físicas, intelectuales y morales (art. 54).
 - Condiciones de existencia dignas, incluyendo el derecho a la inviolabilidad de la conciencia moral y cívica (arts. 54, 55 y 56).

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

a) Principios y disposiciones constitucionales:

- Salud, seguridad e higiene en el trabajo (art. 54).
- Estabilidad y promoción en el empleo (arts. 7, 53, 60, 61, 63 y 168)
- Limitación de la jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, así como aprovechamiento y disfrute del tiempo libre (arts. 51 y 61).
- Reglamentación y protección especial del trabajo de las mujeres y los menores de 18 años (art. 54).

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

a) Principios y disposiciones constitucionales:

- Libertad sindical (art. 57).

Derecho a la acción sindical, a la negociación y de huelga, sin perjuicio de que la ley reglamente su ejercicio y efectividad (art. 38, 39 y 57).

- Derecho a la seguridad social (arts. 45 y 67).

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

a) Principios y disposiciones constitucionales:

II) el contenido laboral indirecto constituido por principios o disposiciones generales que suponen la ampliación por recepción del contenido laboral de la constitución (arts. 72 y 332).

III) c) la garantía de eficacia de los derechos reconocidos.

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

b) Normas internacionales del trabajo:

- I) Pactos, convenciones y protocolos sobre derechos fundamentales.
- II) Normas contenidas en acuerdos y tratados bilaterales y multilaterales.
- III) Normas supranacionales.
- IV) Normas internacionales del trabajo.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

- **Convenios internacionales del trabajo**



normas internacionales del trabajo por excelencia.

- Una vez ratificados estos convenios se integran automáticamente al derecho interno.
- Barbagelata destaca su **mayor “dureza”** con relación a las leyes internas.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

c) Legislación ordinaria:

- Características:

I) Condición de **orden público**.

II) Legislación **específicamente dictada con ese fin**.

III) Carácter **concreto**.

IV) Tendencia a la **consolidación/ codificación**.

V) Gran influencia de la **negociación**.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

c) Legislación ordinaria:

- Características:

VI) **Deslizamiento** de los contenidos de las normas.

VII) La **relevancia de algunos tipos de leyes** que son excepcionales en otras ramas del derecho (**Programáticas**).

VIII) Importancia de la **actividad normativa de la administración del trabajo y de las autoridades regionales y locales.**

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

d) Convenios colectivos:

Una o varias
organizaciones
representativas
de trabajadores

ACUERDO ENTRE



Empresa/grupo
u organización
de empleadores

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

d) Convenios colectivos:

- Contenido:

- a) Cláusulas normativas (condiciones de trabajo)
- b) Cláusulas obligacionales.

Quedan excluidas de la negociación:

- i) las materias que afectasen el orden público,
- ii) aquellas que podrían implicar una injerencia indebida
- iii) las que son ajenas al interés legítimo de las partes

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

e) Laudos o sentencias normativas.

- Los laudos son las decisiones de los Consejos de Salarios.
 - i) Acuerdos por unanimidad.
 - ii) Acuerdos alcanzados por mayoría.
 - iii) Disenso entre las delegaciones e intervención del Poder Ejecutivo.

No hay homologación sino publicación.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

e) Laudos o sentencias normativas.

- Las **sentencias normativas** son las que **emanan de tribunales** llamados a intervenir en conflictos colectivos abiertos.
- Las mismas constituyen **normas generales** y no soluciones al caso concreto.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

f) Los reglamentos internos:

- Colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento.
- Son dictados por el empleador aunque pueden provenir de la negociación.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES ESCRITAS.

f) Los reglamentos internos:

- Los **reglamentos internos** elaborados o impuestos por el **empleador** se consideran como un **uso profesional**.
- los mismos están sujetos al control por los **tribunales de trabajo**.
- el **conocimiento del trabajador** del reglamento que se pretende aplicar es imprescindible para su validez .

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES NO ESCRITAS.

a) Usos o costumbres profesionales:

- La Constitución de la OIT en su art. 19 inc. 8 reconoce expresamente que la **costumbre** es un instrumento hábil para garantizar **condiciones de trabajo que cuando sean más favorables incluso priman sobre lo que dispongan los propios convenios internacionales.**

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES NO ESCRITAS.

a) Usos o costumbres profesionales:

- Para reconocer fuerza jurídica a la costumbre se reclama la comprobación de los siguientes elementos:
 - a) una **práctica constante** durante un cierto tiempo.
 - b) la **opinio necessitatis**: se requiere que sea una costumbre que tenga aceptación general.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES NO ESCRITAS.

b) La jurisprudencia:

- **Justicialización** del derecho del trabajo.
- **Amplitud del campo** que le dejan a los fallos de los tribunales de trabajo las características de la legislación laboral.
- Importancia de la jurisprudencia del **TCA**.
- En otros países: tribunales competentes en **derecho penal del trabajo**.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES NO ESCRITAS.

c) La doctrina:

- Las doctrinas generalmente admitidas tienen rango constitucional como fuente supletoria de la reglamentación relativa a la aplicación de los derechos fundamentales de los individuos.
- Relación de reciprocidad con la jurisprudencia de la cual recibe el reconocimiento cuando es recibida y a la que luego retroalimenta.

2) ENUMERACIÓN DE FUENTES: FUENTES NO ESCRITAS.

d) Derecho comparado:

- Fuente de **inspiración de los legisladores**.
- **Dificultades del trasplante** de las instituciones jurídicas.
- **Auxiliar en la aplicación del derecho propio** (interpretación, Integración).
- Brasil (art. 8 CLT) establece al derecho comparado como Instrumento idóneo para cubrir la falta de disposiciones legales.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

Barbagelata, Héctor-Hugo, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Vol. I., 2ª edic., FCU, 1995, pp. 119-153.

Plá Rodríguez, Américo, *Curso de Derecho Laboral*, Tomo I, Vol. I, Cap. VII.

Raso Delgue, Juan (dir.) – Castello, Alejandro (coord.), *Derecho del Trabajo*, Tomo I, FCU, 2012, Cap. V.

Bibliografía complementaria

Grupo de los Miércoles, *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del Trabajo*, FCU, 1995.