

ÍNDICE SUMARIO

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1. El reconocimiento de los derechos humanos fundamentales en su proyección internacional.	9
2. Los derechos humanos y el Derecho del Trabajo.	14
a) Antecedentes internacionales. La labor de la OIT y la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Declaración Social del Mercosur.	14
b) Enunciación de los principales derechos humanos del trabajo.	19
3. El constitucionalismo social y la Constitución argentina.	21
4. La constitucionalización de tratados y declaraciones de derechos humanos en la reforma constitucional argentina de 1994	22
5. Los “nuevos” derechos y garantías de los trabajadores. Cuestiones previas.	25
a) Repercusión respecto a los derechos y garantías de la Primera Parte de la Constitución Nacional	26
b) Operatividad de las cláusulas constitucionales.	29
	239

PRIMERA PARTE
**CLÁUSULAS RELATIVAS A INSTITUCIONES
DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

CAPÍTULO II
DERECHO Y DEBER DE TRABAJAR

6. Introducción	33
7. Análisis particular del “derecho de trabajar”	34
8. Consideración del “trabajo como deber”	37

CAPÍTULO III
RESPECTO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

9. Introducción	41
10. Antecedentes	42
11. La reforma constitucional de 1994 y el derecho a la intimidad	44
12. Conceptos generales sobre el derecho a la intimidad	44
13. Normas de la legislación laboral que posibilitan el reconocimiento del derecho a la intimidad del trabajador	46
a) En la Ley de Contrato de Trabajo	46
b) La ley 25.212 y las infracciones a la intimidad del trabajador	49
14. Principales proyecciones del derecho a la intimidad del trabajador en la etapa precontractual y durante el desarrollo de la vinculación laboral	51
a) Durante los trámites de selección de personal	51
b) Con motivo del control empresario de la actuación laboral	55
c) Con relación a los controles personales del trabajador para evitar sustracciones a los bienes de la empresa	63

d) Controles derivados de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo	65
e) Controles médicos referentes a la suspensión del trabajo por causa de enfermedad, accidente o embarazo	67
f) Control empresarial sobre los comportamientos extralaborales del trabajador	68
15. Vías procesales por las violaciones al derecho a la intimidad del trabajador	72
16. Conclusiones	73

CAPÍTULO IV

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

17. Introducción	75
18. Textos constitucionales	77
19. Su desarrollo en nuestro país antes de la vigencia de la LCT	79
20. Implementación a nivel legislativo nacional	80
21. Breve referencia a las principales disposiciones	81
a) La igualdad de trato en la Ley de Contrato de Trabajo	81
b) La ley 23.592 y su aplicación a las relaciones laborales	84
c) Incorporación del despido discriminatorio por la ley 25.013 (art. 11)	85
d) Amparo por actos discriminatorios	88
22. Diversas manifestaciones de discriminación en el empleo que plantea la realidad	92
a) Tendencias a nivel de relaciones laborales internacionales comparadas	93
b) Con relación a nuestro país	94
23. Necesario cambio cultural que revierta actuales conductas discriminatorias	96

CAPÍTULO V
CONDICIONES DIGNAS. HIGIENE
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

24. Introducción	99
25. La prevención en nuestro país antes de la ley 24.557	100
a) Ley Básica de Higiene y Seguridad en el Trabajo (ley 19.587).....	100
b) Decreto reglamentario.....	102
c) Evaluación crítica	102
26. Nuevo marco jurídico de la prevención	103
27. Normas de jerarquía constitucional	104
28. Ley de Riesgos del Trabajo (ley 24.557)	106
a) La prevención en el texto primitivo de la ley 24.557 y en la primera etapa de su implementación	106
b) Segunda etapa: el decreto 1278/2000 y su reglamentación	108
29. Reglamentación sobre servicios de medicina y de higiene y seguridad en el trabajo (decreto 1338/96 del PEN).....	112
a) Carácter facultativo de los servicios internos.....	113
b) Finalidad de los servicios. Responsables	113
c) Horas profesionales.....	114
d) Misión del servicio de medicina del trabajo.....	114
e) Exámenes médicos	115
1) Exámenes preocupacionales	116
2) Exámenes periódicos.....	116
3) Exámenes previos a la transferencia de actividad	117
4) Exámenes posteriores a ausencias prolongadas	117
5) Exámenes previos a la terminación de la relación laboral o de egreso	117
6) Obligaciones del trabajador	117
7) Profesionales y centros habilitados.....	117
8) Estudios mínimos	118
f) Misión del servicio de higiene y seguridad en el trabajo	118

g) Excepciones a la obligación de asignar profesionales y técnicos	119
h) Derogación de la obligación de presentar el informe anual estadístico	120
30. Implicancias del nuevo rol asignado a las ART en materia de higiene y seguridad en el trabajo, con relación a su eventual responsabilidad extrasistémica	121
a) Responsabilidad sistémica	121
1) Empleador no asegurado	121
2) Empleador autoasegurado	122
3) Empleador afiliado a una ART	123
b) Responsabilidad extrasistémica	128

CAPÍTULO VI

DERECHO AL TIEMPO LIBRE

31. Introducción	141
32. Textos	141
33. Conceptos generales	142
34. Los ingresos del trabajador condicionan el goce del tiempo libre ..	142
35. Contenido. Funciones	143
36. Su problemática	144

CAPÍTULO VII

CLÁUSULAS SOBRE REMUNERACIÓN. SALARIO JUSTO

37. Introducción	147
38. Antecedentes. Tratados y declaraciones incorporados al texto constitucional por la reforma de 1994	147
a) Derecho Internacional	148
b) Derecho nacional	149

39. Significado y alcance de la garantía constitucional. Conceptos generales.	150
a) El salario justo en la Doctrina Social de la Iglesia.	150
b) Lineamientos del Concilio Vaticano II.	151
40. Criterios reguladores del salario justo.	152
a) Satisfacción de necesidades vitales y salvaguarda de la dignidad del trabajador y de su familia.	152
b) Particularidades de cada oficio o profesión.	154
c) Productividad de cada trabajador.	155
d) Situación de la empresa.	156
e) Exigencias del bien común nacional y universal.	160
41. Aportes de la reforma constitucional de 1994 a la configuración del concepto de salario justo.	162
42. La garantía de la “retribución justa” y su vinculación con otras garantías del artículo 14 bis.	163
43. La retribución justa en la jurisprudencia de la Corte Suprema.	164
a) La operatividad de la cláusula de la retribución justa.	164
b) Relación con el principio de igual remuneración por igual tarea y con las estipulaciones de convenio colectivo.	166
c) La garantía de la retribución justa como exigencia de la equivalencia de las prestaciones recíprocas.	168
d) La revalorización del crédito laboral, más allá del auto declarativo de la quiebra del obligado como expresión de la justa distribución de bienes.	172
e) Admisión formal del remedio federal contra la aplicación del “desagio” previsto en el decreto 1096/85 a créditos laborales.	173
44. Conclusiones.	175

CAPÍTULO VIII

TRABAJO DE MUJERES: DE LAS NORMAS PROTECTORIAS A LA IGUALDAD DE TRATO

45. Introducción.	177
46. Documentos internacionales incorporados en la reforma de 1994. . .	181

47. Legislación nacional	184
a) Planteo general	184
b) Consideración particular	185
1) Despido por causa de embarazo	185
1.1) Protección de la maternidad a nivel constitucional . . .	185
1.2) Fundamentos. Desarrollo normativo	185
1.3) Requisitos para la procedencia de la indemnización agravada	186
1.3.1) Comunicación del embarazo al empleador . . .	186
1.3.2) Acreditación del embarazo	188
1.4) Tipificación de la garantía de estabilidad	188
1.5) Presunción legal sobre la causa de despido	189
1.5.1) Texto legal	189
1.5.2) Carácter de la presunción. Posibilidad del empleador de probar otra causal.	190
1.5.3) Período legal de protección	192
1.5.4) Requisito de la notificación y acreditación del embarazo o nacimiento.	192
1.6) Indemnizaciones por despido por causa de embarazo	193
2) Despido por causa de matrimonio.	194
2.1) Antecedentes	194
2.2) Protección de la familia a nivel constitucional	195
2.3) Desarrollo normativo	195
2.4) Características de la protección	196
2.5) Requisitos para la procedencia de la protección	196
2.5.1) Texto legal	196
2.5.2) Presunción legal	196
2.5.3) Matrimonio válido	197
2.5.4) Requisito de la notificación fehaciente	199
2.6) Indemnización especial por despido	200
2.7) Extensión al trabajador masculino.	200
3) La protección de la maternidad o por matrimonio durante el período de prueba.	202
4) Acumulación de indemnizaciones	209

SEGUNDA PARTE
**CLÁUSULAS RELATIVAS A INSTITUCIONES
DE DERECHO COLECTIVO**

CAPÍTULO IX
**DERECHOS DERIVADOS DE
LA LIBERTAD SINDICAL**

48. Introducción	213
49. La libertad sindical y el Convenio 87 de la OIT	215
a) Conceptos generales	215
b) Principales aspectos del Convenio 87 de la OIT	216
50. Breve referencia al desarrollo de las organizaciones sindicales argentinas	219
51. Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo en los instrumentos internacionales incorporados por la reforma constitucional de 1994	220
a) Textos	220
b) Reafirmación de los derechos relativos a la libertad sindical	223
52. Implicancias en el Derecho Interno argentino de la nueva jerarquía dada al Convenio 87 de la OIT	223
BIBLIOGRAFÍA	229