

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

Palabras claves: Teoría – Sistémica del Derecho Social- Tradicional- realidad-norma- valores críticos- hiposuficiencia- Derechos Humanos – jus cogens- igualdad-no discriminación- relación de empleo- situación laboral- subordinación jurídica- protección constitucional- OIT- trabajo decente

Resumen: Una teoría puede legitimar el ajuste estructural o en cambio suscitar nuevas redes de crítica a la hegemonía predominante, promoviendo la defensa de los desplazados, su libertad e igualdad social. La Sistémica se halla entre las del segundo grupo. Reconoce que la realidad, muestra que la *necesidad* económica, social, cultural o política de los trabajadores es la verdadera razón de la relación laboral. Por lo que, la libertad proclamada y sostenida como base de la relación laboral no existe. Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores. El empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores. El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación negocial vulnere los estándares mínimos internacionales.

Título: LOS ELEMENTOS SOCIALES Y CULTURALES DE LA RELACION DE EMPLEO *

Autor: Héctor Hugo Boleso

¡Pobrecito soy, pobrecito soy!
Yo nunca lo digo
Tal vez que por eso
Pobrecito soy (Atahualpa Yupanqui)

...nadie tiene el poder ni el privilegio de dar nada a nadie. Cada uno tiene todos los derechos. Sobre todos; y nuestra especie, cuando un día llegue a ser, no se definirá como la suma de los habitantes del globo sino como la unidad infinita de sus reciprocidades (Jean Paul Sartre)

TEORIA Y TEORICOS

Tras nuestras reflexiones sobre la Teoría Sistémica 1., veamos: qué es una teoría? y para qué sirve?.

En términos generales, una teoría es un conjunto de supuestos a partir de los cuales mediante ciertas reglas o razonamiento es posible deducir otros hechos. La palabra deriva del griego theorein, "observar". De acuerdo con algunas fuentes, theorein era frecuentemente utilizado en el contexto de observar una escena teatral, lo que quizá explica el porqué algunas veces la palabra teoría es utilizada para representar algo provisional o no completamente real. El término era ya utilizado por los antiguos griegos. Martin Heidegger lo explica en su conferencia Ciencia y Meditación (Wissenschaft und Besinnung), recogida en Filosofía, Ciencia y Técnica (Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 2003) 2.

En *Las Leyes* de Platón, una institución agrupaba a los teóricos o theorei, encargados de visitar el extranjero para observar los sistemas educativos y jurídicos de las otras ciudades. A su regreso, el teórico, el theoro debía exponer los resultados a las más altas autoridades de la ciudad. Hoy día podemos imaginarnos la influencia de estos expertos, a partir de sus contactos con la más amplia gama de experiencia política y la valoración de lo que conocían. La mejor pista para ubicar esa influencia, surge del hecho que los theorei eran portadores de *Theoria*,

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

una palabra que –dicen algunos-, tenía en su raíz *Theos*, Dios, voluntad omnipotente y creadora 3.

Pese a que en el paso de la antigüedad a la modernidad, se suplantó la imago mundi de la religión por la imago mundi de la razón, los últimos años fueron testigos de la aparición de otros versados, una nueva raza de *theorei*.

Dice Capón Filas que, presuntos expertos diplomados en universidades europeas, subvencionadas por capitales trans/nacionales, invadieron América Latina adoctrinando a los nativos en el *nuevo* catecismo del mercado, como supremo valor de la existencia, tesis no demostrada pero presentado como dogma casi místico 4.

Así, se apropiaron de la teoría científica y económica social, y de una filosofía que llamaron posmoderna, que no es otra cosa que la explotación del ser humano y la sistemática destrucción de bienes naturales.

En el plano económico, justificaron políticas para pocos, excluyentes de muchos. En el jurídico, buscaron desactivar las estructuras legales que protegen a los más débiles.

De ahí que, concluyendo, las teorías puedan servir para legitimar el ajuste estructural o en cambio suscitar nuevas redes de crítica a la hegemonía predominante, promoviendo la defensa de los desplazados, su libertad e igualdad social.

TEORIA SISTEMICA Y DOCTRINA TRADICIONAL

En el ámbito del Derecho del Trabajo, la doctrina tradicional cumple una función análoga a la de los nuevos *theorei* económicos y jurídicos, que es la de legitimar dentro del sistema societal la situación favorable de algunos, en desmedro de otros. Por ello, no cuestiona la realidad ni las normas. Acepta la primera, como un dato irreversible. Utiliza las segundas, como un dogma de imposible revisión.

La jurisprudencia consecuente, se pliega a los requerimientos económicos y políticos del momento, sin atender a los valores en juego en cada decisión. De este modo, el Derecho es equiparado al Mercado 5.

La Teoría Sistémica, en cambio enseña que la realidad ® y la norma (N), han de valorarse a la luz de los derechos humanos (V), para no aceptar la primera tal cual se presenta, sino para transformarla (T) tal como debiera ser. Para ello, se utiliza a la segunda con sentido crítico 6., verificando su adecuación o no a la Constitución Nacional.

La realidad ® nos enseña que la verdadera causa de la relación laboral es la posición de menores posibilidades económicas y técnicas en que se encuentra el pretensor de empleo, en una sociedad conflictiva y signada por la competencia. Aquél experimenta una *carencia*. Por ello, el análisis de la relación laboral ha de comenzar con este dato, relacionado con la *pobreza* 7.

La *pobreza* se ha extendido tanto en nuestro país, que del análisis de datos de la actualidad económica, se capta de inmediato –dice Capón Filas- que si los trabajadores y los esclavos fuesen cosas y estuviesen en el mercado, quien quisiera utilizar fuerza de trabajo, elegiría a los trabajadores por ser menos costosos. De ahí que enuncia la siguiente tesis: *la in-existencia de esclavitud en nuestro país no se debe tanto a la vigencia de los Derechos Humanos y las normas constitucionales al*

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

respecto como a que el trabajo asalariado es más económico que la manutención de esclavos 8.

Históricamente, al surgir la clase obrera, se constató que, la misma por carecer de los medios indispensables para su subsistencia, debió incorporarse a una organización ajena, dependiendo económicamente de un tercero, denominado empleador. La capacidad de éste para organizar y dirigir la actividad empresaria dio origen a una relación de subordinación laboral. Este hecho social, originó la existencia de un sector de personas que ocupa una posición de suficiencia y otro grupo que ocupa un lugar de hiposuficiencia, contando los primeros con la posibilidad de *lograr los medios de desarrollo sin necesidad de trabajar para otro; por contrapartida la hiposuficiencia se muestra en aquél que necesita prestar servicios para otros, mediante una remuneración, si quiere alcanzar los frutos del desarrollo* 9.

El derecho del trabajo se desarrolló, a partir de la percepción del desequilibrio que, en la esfera del poder negocial, caracterizaba -y aún hoy caracteriza- a la interacción entre los sujetos de la relación de trabajo y, como imperativo de paz social frente a la explotación de que fue objeto la clase trabajadora, por el ejercicio de los poderes exorbitantes que asistían al empleador en una relación jurídica regida hasta entonces- por la autonomía de la voluntad.

Precisamente, la explotación aludida y la *cuestión social*, ínsita, impulsó la aparición de normas especiales, frente al derecho común, para tutelar al trabajador mediante la fijación de límites al patrono, intangibles a la autonomía de la voluntad y contemplados, por tanto, en normas de derecho público. Así nació esta disciplina, cuyos principios rectores surgen de la necesaria protección que debe darse al trabajador, para impedir que su menguado poder negocial y la hiposuficiencia económica, lleve a la fijación de términos y condiciones de trabajo que afecten su vida y salud 10.

La hiposuficiencia es un dato real, que el ordenamiento laboral reconoce bajo el concepto de subordinación y expresado con el vocablo *dependencia* 11.

Respecto a la relación de empleo, la doctrina tradicional sostiene que mediante el denominado *contrato de trabajo*, el trabajador se incorpora al proceso de producción sometiéndose libremente a la voluntad del empleador. La realidad, evidencia que la *necesidad* económica, social, cultural o política de los trabajadores es la verdadera razón de la relación laboral. Por lo que, la libertad proclamada y sostenida como base de la relación laboral no existe 12.

La Teoría Sistémica, capta que el *contrato de trabajo*, es una nueva máscara para la misma realidad substancial escondida en la esclavitud, ya que el trabajador ha sido relegado a la categoría de objeto fungible en el proceso productivo: por lo que sostiene la necesidad ética y biológica de la participación en la toma de decisiones, la estabilidad en el empleo, la participación en las utilidades y en el capital, hasta llegar al trabajo auto-gestionado 13.

Por tales motivos plantea algunas razones para apartarse de la figura contractual y fundamentar la relación de trabajo, especialmente porque la primera:

- oculta la base real de la relación laboral, la hiposuficiencia del trabajador.
- a través del débito de la remuneración, silencia la apropiación de la plusvalía por parte del empleador.
- somete al trabajador a las facultades del empleador.

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

- no explica cómo, una relación jurídica tan desigual, como la de trabajo puede ser causada por la libertad del sujeto más débil 14.

- en el proceso laboral, justifica la idea de que hay un sinónimo necesario de la imparcialidad, como atributo necesario de los jueces: la neutralidad 15.

- relacionado con esto último, y respecto a las funciones del Poder Judicial y el grado de intervención que debe tener el Juez en el proceso, en la dicotomía *activismo o garantismo judicial*, propone *la vuelta al garantismo*, reivindicando supuestas virtudes y rechazando, con dureza las características del activismo 16.

Garantismo, significa para quiénes lo promueven: que el litigio se trata de un asunto de partes –supuestamente iguales-, y el juez debe intervenir lo menos posible. Esta posición ignora totalmente el aspecto social del proceso, pues solo importa el éxito individual.

En el activismo –concepción publicística-, el juez tiene facultades para dirigir e impulsar el proceso, desde el punto de vista procesal, no material, y puede disponer de oficio la actuación de medios probatorios, indagando sobre la verdad material, que será la base de la sentencia a expedir.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha tomado partido, al sostener que la garantía del debido proceso consagrada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos deriva de la dignidad de la persona humana, y que *es preciso que un justiciable pueda hacer valer sus derechos y defender sus intereses en forma efectiva y en igualdad procesal con otros justiciables... Es útil recordar que el proceso es un medio para asegurar, en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia (Opinión Consultiva 16/99, del 01.10.1999. Así las presunciones a favor del trabajador son ficciones legales que buscan compensar formalmente las dis/paridades que obran en la realidad,...para alcanzar sus objetivos, el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia 17.*

Más el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, no se ha ocupado sólo de la garantía del debido proceso que tiene la parte hiposuficiente del negocio jurídico laboral, sino que ha ido más allá, al asegurar al trabajador migrante –y por extensión a todo trabajador-, el respeto que se le debe en el marco del principio de igualdad jurídica consagrado en el artículo II de la Declaración Americana, en el artículo 24 de la Convención Americana, en el artículo 7 de la Declaración Universal y en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Así la Corte IDH considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens* 18.

Esta obligación general de respetar y garantizar el ejercicio de los derechos tiene un carácter *erga omnes*. Dicha obligación se impone a los Estados, en beneficio de los seres humanos bajo sus respectivas jurisdicciones, e independientemente del estatus migratorio de las personas protegidas 19.

Los efectos del principio fundamental de la igualdad y no discriminación alcanzan a todos los Estados, precisamente por pertenecer dicho principio al dominio del *jus cogens*, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones *erga omnes* de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares 20.

Los Estados, a través de la legislación o de medidas de acción directa, se hallan obligados a intervenir para suprimir la desigualdad de las partes intervinientes en el negocio jurídico laboral, derivadas de la hiposuficiencia de una de ellas, bajo pena de incurrir en responsabilidad internacional.

Ello es así, porque los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social 21.

En el marco de una relación laboral en la cual el Estado se constituye en empleador, éste evidentemente debe garantizar y respetar los derechos humanos laborales de todos sus funcionarios públicos, ya que la inobservancia de este deber genera la responsabilidad estatal interna e internacionalmente.

En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares 22.

La obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. La obligación de respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores.

El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador-trabajador). El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales 23.

Al mismo tiempo, a los juristas, nos incumbe elaborar términos y significados, propios de la Teoría Sistémica, pues mientras sigamos con la terminología tradicional, dice Giorlandini, estaremos dentro del sistema de la injusticia, ya que el idioma sigue utilizándose como instrumento del poder y de la injusticia social nacional e internacional 24.

Es evidente, que el término garantismo, tiene una carga semántica positiva, y es una de las formas de enmascarar las relaciones de sujeción que impone el poder.

No en vano, Foucault decía que, si quisiésemos saber qué cosa es el conocimiento, debíamos aproximarnos a él, no como filósofos sino como políticos, para comprender cuáles son las relaciones de lucha y de poder 25. Es decir, conocer el proceso de la formación de ciertos determinados dominios de saber, a partir de relaciones de fuerza y relaciones políticas en la sociedad. Así, sólo puede haber ciertos tipos de sujetos de conocimiento, órdenes de verdad y dominios de saber, a partir de condiciones políticas, que son como el suelo en que se forman el sujeto, los dominios de saber y las relaciones con la verdad 26.

Desde esta perspectiva, puede comprenderse porque, la figura contractual es defendida por la doctrina tradicional y los modernos *theorei* económicos y jurídicos, ignorando la desigualdad real de trabajador y patrón.

Además se torna patente cuán importante es la lectura de las normas (N), desde la realidad ®, porque esta entrada del sistema nos permite tener conciencia de la

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

desigualdad, y asumiéndola como injusta (V), con la conducta transformadora (T) como salida, cambiar aquella situación.

DERECHOS HUMANOS

Es relevante el papel que desempeña, la protección de los Derechos Humanos. El sistema societal, dice Capón Filas, suele, por ideologías, intereses o comodidad, agravar la posición desfavorable y aumentar la favorable. Por ello, los Derechos Humanos, irradian su eficacia no sólo sobre el Estado sino también sobre la sociedad civil y las empresas, por lo que, la ciencia jurídica debe elaborar respuestas que propicien las libertades públicas y acrecienten el respeto por los Derechos Humanos. Así lo expresa la Constitución Nacional en sus arts. 14 bis y 16, como en los documentos de Derechos Humanos enumerados en la Constitución Nacional art. 75, inc. 22 y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Tales instrumentos buscan la dignificación del trabajador como parte hiposuficiente de la relación laboral 27.

La Teoría Sistémica del Derecho, parte de la idea, que el hombre es un ser *eco-sistémico, pasional, social, reflexivo, prospectivo, sostenido en la existencia*. Insertando su animalidad en el eco-sistema, ubicando los restantes elementos en el socio-sistema, afirmando que depende de Otro y de todos los demás seres para seguir viviendo, vemos su *desnudez*, su radical *pobreza* y *dependencia* 28.

En el sistema societal, aparecen así posiciones de poder y disponer –activa y pasiva-.

Considerando especialmente el elemento económico, la posición se tipifica como suficiente o hiposuficiente, de acuerdo a la posibilidad de cada uno para desarrollar su proyecto vital sin mayores ataduras o con pesadas trabas.

La situación laboral, a su vez, aparece como el vínculo existencial entre dos posiciones, la suficiente del empleador y la hiposuficiente de los trabajadores 29.

Por ello, la Sistémica, revoluciona a la ciencia del derecho, ya que propone a los actores sociales, una conducta transformadora, a partir de los derechos humanos y el sujeto se posiciona, en –desde- el lugar de los más débiles 30.

SUBORDINACION JURIDICA

Para la doctrina tradicional, es la potestad del empleador de dar órdenes o directivas y la correlativa obligación del trabajador de acatarlas.

De acuerdo con la Sistémica, es la situación, en que se encuentra el segundo, constreñido a ejecutar las directivas emitidas por el poder decisorio de la empresa, dentro de los límites del derecho laboral y respetando la dignidad del trabajador.

Las diferencias se aprecian claramente, en el caso de un trabajador, objetor de conciencia, quién se negara a expender un pasaje aéreo a Antonio D. Bussi, y por ello recibió una sanción por parte de su empleadora. Llevada la cuestión a los estrados judiciales, la decisión de Primera Instancia como la postura minoritaria de la Sala VI, se inclinaron a favor de la nulidad del castigo. En los platillos de la balanza, la Instancia originaria puso en uno *la dignidad y conciencia del dependiente* y en el otro *los intereses patrimoniales y comerciales de la empresa*. Destacando que el demandado prefirió estos últimos sobre los primeros, mientras que la magistrada entendió que sobre el objetivo comercial, debe prevalecer el respeto a la dignidad del trabajador.

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

En la apelación, Capón Filas propuso la confirmación del fallo, al que estimó fundado en los Derechos Humanos. Respecto al trabajador como persona, señaló que el ordenamiento normativo tutela a través de RCT art. 4, al trabajo como *actividad lícita, que tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí*. Destacando que esta conceptualización normativa alcanza y recepta una noción de tipo ontológico, mostrando cómo, de una concepción filosófica se puede derivar otra que se plasma en la ley. Al expresar el texto legal *del hombre en sí*, -dice- remite a la esencia del hombre, fuertemente ligada a una actividad propia de ese tipo de ente que somos, y de lo que es el trabajo. Y dado que *el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra*, ello permite discutir, desde la raíz misma del hombre, todos los intentos políticos y económicos basados en la exclusión de las grandes mayorías.

Dado que la tutela del trabajo y del trabajador se conecta con su esencia y con su dignidad humana, no con un menoscabo ontológico de su naturaleza, con incidencia en el ámbito legal. La sociedad tutela al trabajador porque es un ser digno. De ninguna manera la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador puede interpretarse como un menoscabo en su naturaleza 31.

De igual modo, cuando se discute judicialmente acerca de la existencia o no de una relación, la doctrina tradicional exige la *prueba directa que acredite la relación laboral denunciada en la demanda* 32.

La Sistémica estima que, *el contrato de trabajo puede probarse directa o in/directamente*.

-La prueba directa demuestra el contrato de trabajo mediante las tareas comprometidas o realizadas y la subordinación jurídica. Todo el peso de la prueba cae sobre quien se describe a sí mismo como trabajador.

-La prueba in/directa presume el contrato de trabajo a partir de la realidad de las tareas realizadas para un tercero a quien le corresponde demostrar que han sido prestadas en el marco de una relación jurídica diferente al contrato de trabajo. Si no prueba tal causa, el contrato de trabajo queda demostrado. El peso de la prueba se reparte ya que quien se describe como trabajador debe demostrar las tareas cumplidas para quien califica de empleador, debiendo éste demostrar la causa jurídica por la que las ha recibido, distinta al contrato de trabajo 33.

Cuando se halla reconocida la existencia de un contrato de trabajo, y el principal niega la categoría afirmada por su dependiente, afirmando otra, la doctrina tradicional ubica la carga de la prueba en este último 34.

La Sistémica, entiende que la carga de la prueba pesa sobre la parte demandada, porque no se limita a negar el hecho, sino que afirma otro. También porque la empresa accionada está en mejores condiciones técnicas, profesionales y fácticas para producir la prueba y acreditar sus afirmaciones. Además, la desigualdad real, que reconocen doctrina y jurisprudencia civil, debe ser considerada aún con mayor razón en sede laboral 35.

PROTECCION CONSTITUCIONAL AL TRABAJO

Dice Capón Filas que, la necesidad de proteger el trabajo, en sus diversas formas, debe buscarse en las honduras ópticas, ya que el trabajo es una realidad-en el hombre: no existe *el trabajo* sino *el hombre que trabaja*. Este, debe ser protegido legalmente, y así lo dice la Constitución, porque su suerte interesa a toda la sociedad. Los niveles éticos elementales indican que el trabajador ha de poder ejercer plenamente la libertad de decisión, menguada por la hiposuficiencia frente

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

al empleador y por su posición desfavorable en la estructura societal. Colocar al hombre que trabaja en igualdad de posición frente a quien dispone del capital, es la primera función del derecho laboral 36.

En igual sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó en Junio de 1998 la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Dicho instrumento, en los términos que interesa a este ensayo, obliga a los estados Miembros a respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La Declaración de la OIT, constituye un nuevo tipo de herramienta jurídica que reafirma por parte de los gobiernos y de los interlocutores sociales la universalidad de dichos principios y derechos. Además, los Principios y Derechos Fundamentales han sido reconocidos como uno de los cuatro pilares del trabajo decente, concepto sobre el que gravita la labor actual de la OIT (OIT, 1999) 37.

El Director General de la OIT en su Memoria ante la Conferencia Internacional del Trabajo 1998 introduce en el lenguaje de las ciencias sociales el término *trabajo decente*, logrado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Se trata de un trabajo libre, productivo y seguro, en el que se respeten los derechos laborales, se logren ingresos adecuados, dentro de un marco de protección social, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

El concepto encierra varios elementos, entre ellos la igualdad de género, la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida, las competencias personales para situarse en el mercado, la actualización tecnológica, la preservación de la salud, la necesaria y justa participación económica en las riquezas que se ha ayudado a crear. En las situaciones más duras, el trabajo decente expresa el tránsito de la mera subsistencia vegetativa a la existencia *ciudadana*. En todas partes, y para todos, el trabajo decente garantiza la *dignidad* humana 38.

Finalmente, el art. 7 de la Ley de Ordenamiento Laboral (LOL), n° 25.877, ha incorporado al derecho social el paradigma del Trabajo Decente entendido éste como *hominizador* –Capón Filas dixit-, en los cuatro elementos del sistema (social, cultural, económico y político) realizado en libertad, productivo, en condiciones dignas y equitativas, entre ellas, obviamente, las relacionadas con los ingresos 39.

CONCLUSIONES

1- Una teoría es un conjunto de supuestos a partir de los cuales mediante ciertas reglas o razonamiento es posible deducir otros hechos. Y puede servir para legitimar el ajuste estructural o en cambio promover críticas a la hegemonía predominante, fomentando la defensa de los desplazados, su libertad e igualdad social.

2- En el ámbito del Derecho del Trabajo, la doctrina tradicional y los nuevos *theorei* económicos y jurídicos, legitiman dentro del sistema societal la situación favorable de algunos, en desmedro de otros. La jurisprudencia consecuente, se pliega a los requerimientos económicos y políticos del momento.

3- La Teoría Sistémica, en cambio enseña que la realidad ® y la norma (N), han de valorarse críticamente a la luz de los derechos humanos (V), para transformar a primera (T) tal como debiera ser.

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

4- El derecho del trabajo nació y se desarrolló, a partir de la percepción del desequilibrio que, en la esfera del poder negocial, caracterizaba -y aún hoy caracteriza- a la interacción entre los sujetos de la relación de trabajo. Sus principios rectores surgen, de la necesaria protección que debe darse al trabajador, para impedir que su menguado poder negocial y la hiposuficiencia económica, lleve a la fijación de términos y condiciones de trabajo que afecten su vida y salud.

5- El principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional.

6- Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores.

7- La obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. En el marco de la relación laboral privada, el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores. El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación negocial vulnere los estándares mínimos internacionales.

8- La situación laboral, es el vínculo existencial entre dos posiciones, la suficiente del empleador y la hiposuficiente de los trabajadores.

9- La subordinación jurídica es para la doctrina tradicional, la potestad del empleador de dar órdenes o directivas y la correlativa obligación del trabajador de acatarlas. De acuerdo con la Sistémica, es la situación, en que se encuentra el segundo, constreñido a ejecutar las directivas emitidas por el poder decisorio de la empresa, dentro de los límites del derecho laboral y respetando la dignidad del trabajador.

10- La necesidad de proteger el trabajo, en sus diversas formas, debe buscarse en las honduras ónticas, no existe *el trabajo* sino *el hombre que trabaja*.

11- Este, debe ser protegido legalmente, y así lo dice la Constitución. Porque su suerte interesa a toda la sociedad. Los niveles éticos elementales indican que el trabajador ha de poder ejercer plenamente la libertad de decisión, menguada por la hiposuficiencia frente al empleador y por su posición desfavorable en la estructura societal. Colocar al hombre que trabaja en igualdad de posición frente a quien dispone del capital, es la primera función del derecho laboral.

12- La Ley de Ordenamiento Laboral (LOL), n° 25.877, ha incorporado al derecho social el paradigma del Trabajo Decente entendido éste como *hominizador*, en los cuatro elementos del sistema (social, cultural, económico y político) y realizado en libertad, productivo, en condiciones dignas y equitativas.

Corrientes, 24 de marzo de 2007

1. Boleso, Héctor Hugo: *Teoría Sistémica del Derecho Social y las Tesis 11 y 3 sobre Feuerbach*, Revista Científica del EFT N° 14, www.eft.org.ar; *Teoría Sistémica y el fin de la historia*, Revista Científica del EFT N° 24, www.eft.org.ar. La tercera versión de la Sistémica, expuesta por Rodolfo Capón Filas, puede leerse en la Revista Científica del EFT N° 22, www.eft.org.ar
2. <http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa>

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

3. Marí, Enrique Eduardo: *Las teorías y su influencia política y socio-jurídica en los problemas de la democracia*, Revista Doxa, 1997, <http://ar.geocities.com/proyectoInacayal/bibliotecaInacayal.html>.
4. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, página 298.
5. Capón Filas, Rodolfo: *Teoría Sistemática del Derecho del Trabajo*, Revista Científica del EFT N° 22, www.eft.org.ar
6. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, página 49.
7. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, página 137.
8. Capón Filas, Rodolfo: *Sociedad y Trabajo (Primera Aproximación)*, Instituto Jacques Maritain, Encuentro Esperanza y realidad, Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, 2 de octubre 2006. Vale la pena recordar las palabras de Sartre: *Es lo malo con la servidumbre: cuando se domestica a un miembro de nuestra especie, se disminuye su rendimiento y, por poco que se le dé, un hombre de corral acaba por costar más de lo que rinde*. Prólogo a *Los condenados de la tierra*, de Frantz Fanon, traducción de Julieta Campos, FCE México, Séptima reimpresión 1983.
9. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho Laboral*, tomo I, Librería Editora Platense SRL, pág. 73.
10. Carballo Mena, César Augusto: *El Derecho del Trabajo frente a la globalización: ¿La estrategia de Job?*, Ponencia presentada en el V Congreso Nacional de Estudiantes de Relaciones Industriales y IX Jornadas Académicas del Industriólogo: *El Industriólogo de Cara al Nuevo Milenio*, celebradas del 27 al 29 de octubre de 1998, en la sede de la Universidad Católica Andrés Bello.
11. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, página 138.
12. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, página 149.
13. Capón Filas, Rodolfo: *Teoría Sistemática del Derecho del Trabajo*, Revista Científica del EFT N° 22, www.eft.org.ar
14. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, páginas 150/151.
15. Elffman, Mario: Antecedentes y fines de la creación del fuero laboral. Perfil y rol del juez laboral en un estado democrático de derecho y en el contexto de una sociedad injusta, texto de la conferencia de Mario Elffman en las Jornadas de Análisis y Debate Estado de crisis y perspectiva de la justicia laboral, día 3/ 10/ 2005, Rosario, Pcia. de Santa Fé.
16. Quiénes han enarbolado con mayor énfasis la bandera del garantismo son los juristas Juan Montero Aroca y Adolfo Alvarado Velloso, español y argentino respectivamente, y los juristas italianos Franco Cipriani y Girolamo Monteleone. Entre los que se pronuncian por la conveniencia del activismo, encontramos a Giovanni Verde, Mario Augusto Morello, Marcel Storme, Luigi Paolo Comoglio, José Luis Vásquez Sotelo, Roland Arazi, José Almagno Nosete y José Carlos Barboza Moreira; Parodi Remón Carlos: *¿Activismo o garantismo judicial?*, XX Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal, Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, Málaga, España. Octubre de 2006.
17. CNAT Sala VI, "ZAMPEDRI LILIANA NOEMI C/ OXIA S.R.L. S/ DESPIDO", 04.09.2002, citado por Boleso Héctor Hugo: *Comentario al art. 52 de la LCT*, en *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada con Instrumentos Internacionales*, EFT- Coordinador-, Revista Científica del EFT N° 17, www.eft.org.ar
18. CorteIDH, OC 18/03, del 17-09- 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados Consid. 101

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

19. CorteIDH, OC18/03, del 17-09- 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados Consid. 109
20. CorteIDH, OC 18/03, del 17-09- 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados Consid. 110
21. CorteIDH, OC 18/03, del 17-09- 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados Consid. 133
22. CorteIDH, OC 18/03, del 17-09- 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados Consid. 139 y 140.
23. CorteIDH, OC 18/03, del 17-09- 2003, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, Condición Jurídica y Derechos De Los Migrantes Indocumentados Consid. 146 y 148.
24. Giorlandini, Eduardo: *Propuestas y contribuciones para la Teoría Sistémica del Derecho*, obra proporcionada por el autor vía Internet.
25. Foucault, Michel: *La verdad y las formas jurídicas*, Parte Primera, de las 5 conferencias dictadas en la Universidad de Río de Janeiro, entre los días 21 y 25 de mayo de 1973.
26. Foucault, Michel: *La verdad y las formas jurídicas*, Parte Primera, de las 5 conferencias dictadas en la Universidad de Río de Janeiro, entre los días 21 y 25 de mayo de 1973.
27. CNAT, Sala VI, *ARMELLA MIGUEL ANGEL C/ A.A. AEROLINEAS ARGENTINAS S.A. S/ JUICIO SUMARISIMO*, 26-10-2000, Voto de Rodolfo Capón Filas, Derecho del Trabajo y conducta judicial, Recopilación de la CNAT Sala VI, Revista Científica del EFT, www.eft.org.ar
28. Capón Filas, Rodolfo: *La cultura en una sociedad plural*, Ponencia presentada al Encuentro Pluralismo y Democracia en el siglo XXI, Instituto Argentino Jacques Maritain, Córdoba, octubre 2006.
29. Capón Filas, Rodolfo: *Derecho del trabajo*, Librería Editora Platense, La Plata 1998, página 140.
30. Boleso, Héctor Hugo: *Teoría Sistémica y el fin de la historia*, Revista Científica del EFT, www.eft.org.ar
31. CNAT, Sala VI, *ARMELLA MIGUEL ANGEL C/ A.A. AEROLINEAS ARGENTINAS S.A. S/ JUICIO SUMARISIMO*, 26-10-2000, Voto de Rodolfo Capón Filas, Derecho del Trabajo y conducta judicial, Recopilación de la CNAT Sala VI, Revista Científica del EFT, www.eft.org.ar
32. CNAT SALA VI, *PEREYRA EUGENIO AGUSTIN C/ R.V. COMUNICACIONES S.R.L. Y OTRO S/DESPIDO*, 08-08-2003, Voto De la Fuente adhesión Fernández Madrid.
33. CNAT SALA VI, *PEREYRA EUGENIO AGUSTIN C/ R.V. COMUNICACIONES S.R.L. Y OTRO S/DESPIDO*, 08-08-2003, Voto Capón Filas.
34. Cámara Laboral Corrientes, *MAC LEAN DE GIMENEZ, SILVIA VERONICA C/ CASINOS DEL NORTE S.A. Y/O Q.R.R S/IND.*, 22-11-2006, Mayoría, Voto Sánchez Mariño, adhesión Chiappe de Romero Brisco, Revista Científica del EFT N° 21, www.eft.org.ar
35. Cámara Laboral Corrientes, *MAC LEAN DE GIMENEZ, SILVIA VERONICA C/ CASINOS DEL NORTE S.A. Y/O Q.R.R S/IND.*, 22-11-2006, Minoría, Voto Boleso, Revista Científica del EFT N° 21, www.eft.org.ar
36. Capón Filas, Rodolfo: *Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) y trabajo decente*, Librería Editora platense, La Plata 2004, páginas 446/447.
37. Boleso, Héctor Hugo (2006), *Reflexiones sobre el respeto de los derechos sindicales*, Equipo Federal del Trabajo, Año I, Revista n° 9, págs. 21-28, www.eft.org.ar
38. Capón Filas, Rodolfo: *Ley de Ordenamiento Laboral (LOL) y trabajo decente*, Librería Editora platense, La Plata 2004, páginas 37/38.

**CURSO DE ACTUALIZACION DE DERECHO DEL TRABAJO
POSTGRADO DEL EQUIPO FEDERAL DEL TRABAJO Y UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CATAMARCA**

39. Capón Filas, Rodolfo: *Teoría Sistémica del Derecho del Trabajo*, Revista Científica del EFT N° 22, www.eft.org.ar.

Clase dictada en el Curso de Posgrado, Especialización en Derecho del Trabajo, Organizado por la Universidad Nacional de Catamarca y el EFT, Buenos Aires 27.03.2007. Publicada en Revista Científica del EFT N° 12, www.eft.org.ar.