

Constitución nacional

Los derechos sociales fueron introducidos en la Constitución nacional con la reforma de 1949 efectuada durante la primera presidencia de Juan Domingo Perón. Producido el golpe de Estado de 1955, quedó suprimida la Constitución de 1949 y retomó vigencia la Constitución de 1853 con las reformas efectuadas hasta ese momento. Sin embargo, los derechos sociales y la protección al trabajador eran valores que ya estaban definitivamente instalados no sólo a nivel nacional, sino en el plano internacional. De allí que los redactores de la reforma de la Constitución incorporaron, en 1957, el art. 14 bis, que otorgó rango constitucional a los derechos del trabajador, a los derechos sindicales y a los derechos emergentes de la seguridad social.

Seguidamente analizaremos cada uno de los derechos consagrados en el art. 14 bis. Ver Texto de la Constitución nacional.

> **Derecho de trabajar:** Es el derecho a elegir la propia actividad, concretado de manera efectiva en un contrato de trabajo. También implica el derecho a la libertad de contratar.

> **Derecho a las condiciones dignas y equitativas de labor:** Alude a la calidad de trato que debe recibir el trabajador. Las “*condiciones dignas*” abarcan también al ambiente, lugar, horario, descanso, retribución, trato respetuoso, etc. El adjetivo “*dignas*” debe ser interpretado como condición compatible con la dignidad del hombre. El adjetivo “*equitativas*” alude a la justicia de cada caso particular, al trabajador en cada situación.

> **Derecho a la jornada limitada:** Con ello se establece, constitucionalmente, que el tiempo de trabajo no puede insumir todo el tiempo de vida del hombre. La duración del trabajo debe tener tres pausas: la diaria, la semanal y la anual. El texto no establece una fijación de horas; hace referencia a una jornada limitada, desde el punto de vista del principio de razonabilidad, y teniendo en cuenta la índole del trabajo; varía, por ejemplo, si es insalubre o si se trata de un menor. La ley es la que fija la cantidad de horas; internacionalmente, la jornada máxima de labor no puede exceder de 8 horas diarias.

> **Derecho al descanso y vacaciones pagadas:** Tiene relación con lo expresado anteriormente, debiéndose destacar que el adjetivo “*pagadas*” debe ser entendido como pago previo o anticipado.

> **Derecho a la retribución justa:** Cabe entenderlo como el derecho a percibir un salario que, por su monto y oportunidad de pago, resulta suficiente para vivir.

El Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil fijó el haber mínimo en ...

> **Derecho al salario mínimo, vital y móvil:** Se refiere a aquella remuneración por debajo de cuyo monto se presume que resulta insuficiente para garantizar la supervivencia del trabajador, es decir,

para satisfacer sus necesidades vitales que no sólo le permitan vivir, sino, además, vivir bien. Ni en los convenios colectivos, ni en los contratos individuales de trabajo, se puede pactar un salario menor al considerado legalmente como mínimo y vital. El salario también debe ser “móvil”, porque si existe “inflación”, el salario debe ser ajustado al nivel de vida.

> **Derecho a percibir igual remuneración por igual tarea:** Ésta es la única igualdad que la Constitución consagra en las relaciones privadas. Tiene por finalidad suprimir la arbitrariedad en cuanto a la fijación de retribución entre personas que realizan iguales tareas (sobre todo por sexo o edad), evitando discriminaciones. Este precepto no se opone a que el empleador otorgue un trato distinto, fundado en razones objetivas como, por ejemplo, por mayor eficacia, laboriosidad, contracción al trabajo; no se prohíbe al empleador premiar —por encima de lo estipulado en el convenio— a aquellos trabajadores que demuestren mérito suficiente, sino que se sanciona el trato discriminatorio y arbitrario ante situaciones iguales.

> **Derecho a participar en el beneficio, el control y la dirección de la empresa:** La “*participación en los beneficios*” es un aspecto salarial. El “*control de la producción y la colaboración en la dirección de la empresa*” sirve para que el trabajador tenga derecho a verificar el crédito patronal; estos dos últimos derechos no tienen carácter remuneratorio. La participación es debida a todo empleado que coopere directamente para la obtención de un beneficio lucrativo. Se plantea el problema de que, para participar en la producción, debe de existir un control y colaboración en la dirección. Salvo acuerdo de partes, la participación en las ganancias no puede sustituir ni absorber el monto del salario. Esa participación es un adicional o suplemento por encima de la remuneración mínima. Este principio de participación trae aparejado diferentes problemas. En la norma constitucional no hay pauta alguna sobre cómo se debe hacer el reparto de las ganancias; no se dispone si, por ejemplo, es conforme al salario, a la antigüedad o a la asistencia; asimismo, el control de la producción de la empresa implicaría la necesidad de exhibir los libros de comercio para detectar las ganancias a dividir.

> **Derecho a la protección contra el despido arbitrario:** Hay que distinguir entre relaciones laborales privadas y empleo público. En el campo de las relaciones laborales privadas rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido ni lo anula, sino que se limita a establecer una compensación económica reparatoria; es decir, que no existe la reinstalación en el empleo, sino que la reparación por el despido incausado se traduce en el pago de una indemnización. En el ámbito del empleo público, el derecho a la protección contra el despido arbitrario se vincula con la estabilidad del empleado público, que es “propia” y está asegurado por la nulidad de la cesantía arbitraria y la obligación estatal de reincorporación.

> **Derecho a la estabilidad del empleado público:** En el caso del empleado público, ante una cesantía sin causa legal justa o sin sumario, el Estado está obligado a reincorporarlo. Este tipo especial de estabilidad queda vulnerada en los siguientes casos: a) si la cesantía se dispone sin causa legal

suficientemente razonable; b) si se dispone sin sumario previo y sin forma suficiente de debido proceso; y c) si se declara en comisión al personal. Al contrario, no se considera vulnerada la estabilidad del empleado público: a)

cuando hay causa legal razonable, acreditada por un sumario previo; b) cuando se suprime el empleo; c) cuando se dispone la cesantía por razones de verdadera racionalización o economía administrativa, fehacientemente acreditada; y d) cuando el empleado está en condiciones de jubilarse con beneficio ordinario. El derecho a la estabilidad no es absoluto, cede ante el interés general que autoriza al Estado a prescindir de los empleos y servicios innecesarios, en cuya hipótesis la reincorporación se transforma en una indemnización equitativa.

> **Derecho a la organización sindical**: Surge del contexto del art. 14 bis cuando se refiere a “*asociarse con fines útiles*”. Esta libertad implica la posibilidad de formar una asociación, poder ingresar en ella, desasociarse, y no ser compelido a asociarse. Asimismo, hace referencia a una “*organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”. De lo expuesto se deducen las siguientes ideas: 1) que por categoría profesional han de existir tantas organizaciones como trabajadores de ella quieran formar una organización; 2) que cada trabajador tiene derecho a afiliarse o no afiliarse a organización alguna; 3) que la estructura interna de las organizaciones debe ser libre y democrática respecto a su conformación, elección de autoridades, actividad de sus miembros, etc.

> **Derecho de huelga**: El derecho de huelga está constitucionalmente reconocido a los trabajadores, pero no como movimiento individual, sino colectivo. Es decir, que le pertenece a la pluralidad de los trabajadores que comparten un mismo conflicto. El sujeto de la huelga es el sindicato: no existe norma expresa que reconozca el derecho de huelga o lo niegue a otros sujetos activos distintos de los gremios.

> **Derecho de los representantes sindicales a las garantías gremiales**: Los representantes gremiales gozan de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

> **Derecho a la seguridad social**: El art. 14 bis Ver Texto expresa que “*el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social...*”. Se entiende como tal a aquella que protege a la persona contra la inseguridad social. Se la conceptúa como un conjunto de medidas y garantías adoptadas a favor de los hombres para protegerlos contra ciertos riesgos. Los beneficiarios de la seguridad social son todos los hombres y su objeto es amparar las necesidades que obstaculizan su bienestar. Después de afirmar que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, el texto añade que tendrá carácter integral e irrenunciable. Por integral, se debe entender que la cobertura de las necesidades debe ser amplia, sin especificar las necesidades que tiende a amparar. Irrenunciable, apunta a la obligatoriedad, y a que no admite voluntad en contrario, ni la incorporación de particulares al sistema.

> **Derecho a la protección de la familia del trabajador**: En la parte final del artículo están enunciadas las cláusulas tutelares de la familia. El art. 14 bis dispone que la ley establecerá la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. El bien de familia y el salario familiar han recibido consagración legal. El acceso a una vivienda digna sigue siendo una promesa incumplida para grandes sectores de la población.

ACTIVIDAD

Para el abordaje de texto:

1. Leer los derechos del trabajador/a.
 2. Elegir un derecho y buscar en sitios web de medios periodísticos un ejemplo donde ese derecho esté vulnerado. **(Hacer esto con dos derechos de los mencionados)**
 3. Subir como tarea un archivo Word donde se mencionen los dos derechos elegidos y el enlace de ejemplo elegido. *Nombre del archivo: Actividad Derechos del trabajador*
-