

Normas y Principios del Derecho del Trabajo

Javier Neves Mujica

Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la PUC

En Derecho del Trabajo tenemos una normativa mucho más abundante que en otras áreas jurídicas, debido fundamentalmente a dos fenómenos: de un lado, la inexistencia de códigos o leyes generales que compendien la multitud de leyes y reglamentaciones en unos pocos textos, y del otro lado, la existencia de un tipo de norma singular de este campo, cual es el convenio colectivo, que convive con la legislación aumentando considerablemente la mencionada proliferación normativa. En este artículo pretendo analizar las diversas situaciones que pueden ocurrir respecto de la aplicación de las normas a los casos concretos, incidiendo en las varias formas de relación que pueden existir entre aquéllas y la actuación que cabe a los principios en cada caso.

1. LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE APLICACION

Considero que podemos identificar cuatro situaciones distintas en lo tocante a la relación entre normas jurídicas y supuestos de hecho:

- a) una sola norma aplicable "pura".
- b) una sola norma aplicable, pero relacionada con otra.
- c) varias normas simultáneamente aplicables.
- d) ninguna norma aplicable.

Si completamos este cuadro con la tipología de relaciones entre normas que trabaja Martín Valverde¹, adicionándole el caso de la sucesión normativa, tendremos que en el caso b) había cuatro tipos de relaciones: supletoriedad, subsidiariedad, conflicto y sucesión normativa, y en el caso c) habrá dos: complementariedad y suplementariedad.

A continuación veremos caso por caso, señalando su contenido y los principios que operan en él.

2. UNA SOLA NORMA APLICABLE "PURA"

En esta situación, a determinado supuesto de hecho la resulta aplicable una única norma jurídica. Esta, para el efecto concreto de su aplicación al caso, es perfectamente autónoma en tanto cubre todo el supuesto de hecho. En este sentido la denominamos "pura", sin ignorar que toda norma está en indispensable relación con el conjunto de la normativa, dado que integra un sistema jurídico.

Aquí el único principio que puede actuar es el llamado "in dubio pro operario". Este consiste en "elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador"². Si tenemos una sola norma, puede ocurrir que ella sea oscura, ofreciendo dudas sobre su interpretación, que deberán resolverse en favor del trabajador.

3. UNA SOLA NORMA APLICABLE, PERO RELACIONADA CON OTRA

En este caso, tenemos que, a fin de cuentas hay una sola norma aplicable al supuesto de hecho, pero aquella se encuentra en relación, de varios modos posibles, con otra norma. Recogiendo las definiciones de Martín Valverde, ubicamos en este caso, las tres siguientes situaciones: supletoriedad, subsidiariedad y conflicto, a las que añadimos una cuarta: sucesión normativa. Las explicamos a continuación:

a) Supletoriedad

"Para el supuesto de hecho *s* se aplica el precepto *x* de la disposición a) en defecto de previsión de dicho supuesto en la disposición b)"³.

Esta situación se presenta en nuestro ordenamiento, en los siguientes casos:

1. Menciona cinco tipos de relaciones: supletoriedad, subsidiariedad, complementariedad, suplementariedad y conflicto. Ver: Martín Valverde, Antonio, "Concurrencia y articulación de normas laborales", Revista de Política Social No. 119, Madrid.
2. Plá Rodríguez, Américo, "Los principios del Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1978.
3. Martín Valverde, op. cit.

- (1) La Ley respecto del convenio colectivo: En lo no previsto en el convenio rige supletoriamente el mínimo legalmente fijado. Esto ocurre, por ejemplo, cuando si no se pacta el importe de las horas extras, debe abonarse el 25 o/o de sobretasa (Convenio No. 1 OIT, art. 6) o cuando si las partes de la negociación colectiva no fijan el monto del incremento adicional, se aplica un reajuste al sexto mes indexado con la inflación del período (DS 010-86-TR, art. 1).
- (2) La Ley civil respecto de la ley laboral: Por mandato del art. IX del Título Preliminar del Código Civil, éste se aplica supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que éstas no sean incompatibles con su naturaleza. Hay materias en las que las disposiciones del Código Civil son perfectamente aplicables al campo laboral, como es el caso de las disposiciones del propio Título Preliminar y las que regulan instituciones como la capacidad, el acto jurídico, las obligaciones, etc. Creo que el período histórico en que, por reafirmar la autonomía del Derecho Civil (a partir de las obvias y profundas diferencias que en muchos casos subsisten), se encuentra superado. En este sentido, considero que la obra de De Buen⁴ constituye un magnífico esfuerzo por hallar los puntos de encuentro válidos entre ambos campos.
- (3) La costumbre llamada respecto de la ley o el convenio colectivo: Este es el caso de la costumbre cuando es invocada por una norma para regular algo no previsto por ésta. La doctrina señala que sólo en estos supuestos de llamamiento, la costumbre adquiere carácter de fuente del derecho⁵. En nuestro ordenamiento, como bien ha anotado Rubio Correa⁶, el sistema de fuentes omite mencionar la costumbre: el art. 233.6 de la Constitución (repetido por el VIII del Título Preliminar del Código Civil) indica que ante el defecto o deficiencia de la ley se acude a los principios generales del derecho, aunque el Código Civil se remita a la costumbre en las veinticinco situaciones que ha identificado el citado autor. En todo caso, también concuerda la doctrina, que el espacio para la costumbre es residual en el campo laboral, más aún por la abundancia normativa que he mencionado antes.
- (4) La ley respecto de la autonomía de la voluntad: Por último, hay casos en los que una norma dispositiva, que permite el juego de la autonomía de la voluntad, resperece imperativamente cuando ésta no ha actuado. Tal es lo que ocurre cuando al trabajador injustificadamente despedido se le brinda por ley la opción de elegir en ejecución de

sentencia entre su reposición o la terminación indemnizada, otorgándosele un plazo para dicho efecto, a cuyo vencimiento, sólo tendrá la segunda alternativa (Ley 24514, art. 12).

b) Subsidiariedad

“Para el supuesto de hecho *s* se establece ad hoc la disposición a) en tanto no aparezca la disposición b), a la que corresponde normalmente regularlo”⁷.

Este es el caso de las normas transitorias o provisionales, destinadas a tener una vigencia más o menos efímera, hasta que surja la norma definitiva.

Ejemplos de esta situación en nuestro ordenamiento, tenemos en la Décimo—primera Disposición General y Transitoria de la Constitución, que garantizaba la sobrevivencia del Fuero de Trabajo hasta que se dictara la Ley Orgánica del Poder Judicial, al cual el primero debería integrarse en aplicación del principio constitucional de unidad de la función jurisdiccional. Lo mismo sucede en el caso de la segunda Disposición Transitoria de la Ley 24514, que facultaba a la Autoridad Administrativa de Trabajo a seguir conociendo de los procedimientos contra los despidos hasta que asumiera esa función exclusivamente el Fuero de Trabajo. Un tercer ejemplo constituye la Directiva 08-86 del citado Fuero que ha “reglamentado” la Ley 24514 en sus aspectos procesales —en un evidente exceso de atribuciones— hasta que el Ejecutivo cumpla con dictar el verdadero reglamento.

c) Conflicto

“Para el mismo supuesto *s* la disposición a) establece el precepto *x* y la disposición b) el precepto *y*, siendo *x* e *y* incompatibles”⁸.

Aquí estamos, como señala el citado autor, ante una situación de divergencia y no de contradicción entre dos normas, que no se resuelve por ello con la derogación sino con el desplazamiento de una de ellas. La norma postergada será la menos favorable al trabajador, por lo que en este caso opera el principio de la norma más favorable. Este principio actúa, como sostiene Ojeda Avilés⁹ en la concurrencia de normas de distinto rango, para seleccionar la aplicable.

Casos de posible operación de este principio en nuestro ordenamiento, serían los siguientes:

- (1) Entre ley y convenio colectivo: Si el mismo supuesto de hecho se encuentra incompatiblemente regulado por una ley y un convenio colectivo, se preferirá éste, que presumiblemente contiene la norma más favorable (caso contrario, sería nulo por afectar un mínimo legal).

4. De Buen, Néstor, “Derecho del Trabajo”, 2 Tomos. México, Editorial Porrúa S.A., 1981.

5. De la Villa Gil, Luis Enrique, “Instituciones del Derecho del Trabajo”, Madrid, Editorial CEURA, 1985.

6. Rubio Correa, Marcial, “Para leer el Código Civil III”, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1986.

7. Martín Valverde, op. cit.

8. Martín Valverde, op. cit.

9. Ojeda Avilés, Antonio, “El principio de condición más beneficiosa”, Revista de Política Social No. 134, Madrid.

(2) Entre convenios colectivos: Muy poco probable en el plano territorial en nuestro sistema de contratación por empresa, en el que no hay cruces entre un convenio y otro. Podría ocurrir en el plano temporal¹⁰.

(3) Entre tratado internacional y norma nacional: Claramente se preferirá la norma más favorable, al margen de la jerarquía. Lo expresa nítidamente la Constitución de la Organización Internacional del trabajo, para el caso de la relación entre los Convenios y las Legislaciones Nacionales, en su art. 19.8.

d) Sucesión normativa

En este caso estamos ante la derogación de una norma por otra. Esta puede afectar ciertos derechos de los trabajadores si la regulación de la posterior resulta para ellos menos beneficiosa que la contenida en la anterior o si no los contempla¹¹. Aquí opera, pues, el principio de la condición más beneficiosa, para impedir la disminución de los derechos adquiridos por el trabajador.

También en este campo, puede actuar la retroactividad benigna, prevista por nuestra Constitución en su art. 187. La nueva ley podría disponer su vigencia respecto de los hechos ya cumplidos, producidos al amparo de una norma derogada, si aquella fuera más favorable al trabajador¹².

4. VARIAS NORMAS SIMULTANEAMENTE APLICABLES

Tenemos aquí dos posibles relaciones: complementariedad y suplementariedad, que veremos en seguida:

a) Complementariedad

“Para el supuesto de hecho *s* se aplica el precepto *x* de la disposición *a*) completado con el precepto *x* de la disposición *b*)”¹³.

Esto ocurre en varios supuestos de remisión de una norma a otra que la completa. Tal es el caso de la actuación conjunta de la ley civil y la laboral, cuando ésta se remite expresamente a aquélla, como sucede reiteradamente en el ámbito procesal. También ocurre cuando, por ejemplo, las multas que puede imponer la Autoridad Administrativa de Trabajo están referidas a un número determinado de ingresos mínimos mensuales, por lo que habrá que acudir a la norma que fije éstos; o cuando la compensación por tiempo de servicios tiene como tope, según los perío-

dos, cierto número de remuneraciones mínimas vitales, debiendo hacerse igual operación.

De otro lado, se presenta también, este supuesto en los siguientes casos:

(1) Entre ley y reglamento: Cuando éste completa, con ciertas precisiones, pero sin ampliarlos, los derechos contenidos en aquélla.

(2) Entre la costumbre llamada y la ley o entre el convenio colectivo y la ley: Cuando las primeras crean derechos puntuales no previstos en la ley, pero en una materia regulada por ésta.

(3) Entre convenio y convenio: Este sería el caso de la contratación articulada, inexistente en nuestro medio, pero abundante en otros sistemas, en virtud de la cual “un convenio colectivo de ámbito general es sucesivamente completado por otros pactos más específicos en las materias dejadas al efecto”¹⁴.

En todos estos supuestos, las normas se necesitan recíprocamente, porque ninguna de ellas basta para la regulación completa del caso.

b) Suplementariedad

“Para el supuesto de hecho *s* se aplican simultáneamente el precepto *x* de la disposición *a*) y al precepto *x + n* de la disposición *b*)”¹⁵.

En este caso actúa el llamado principio de norma mínima, que es una característica de las normas laborales relativamente imperativas, que permiten su mejoramiento por otras. La relación de este tipo por excelencia es la que se produce entre la ley y el convenio colectivo. Todos los mínimos fijados por ley son incrementables en favor del trabajador por vía del convenio colectivo: reducción de la jornada ordinaria, elevación de la remuneración mínima, mayor descanso o pago vacacional, etc.

Aquí las normas son autónomas entre sí, considerándose que se aplican simultáneamente, dado que la materia de una ha sido absorbida y mejorada por la otra, que supone la anterior.

5. NINGUNA NORMA APLICABLE

Finalmente, tenemos el supuesto de hecho para el que no hay norma aplicable, configurándose la situación que se conoce como laguna jurídica. En estos casos no operarán los principios de interpretación ni de selección de las normas, como los descritos antes, dado que hay ausencia de normas, sino los de integración, que buscan justamente subsanar la omisión con los principios generales del derecho.

10. Ojeda Avilés, Antonio, “La concurrencia de convenios colectivos”, Revista de Política Social No. 89, Madrid.

11. Ojeda Avilés, “El principio de condición más beneficiosa”.

12. Sobre las distintas teorías de la aplicación de la ley en el tiempo, ver: Rubio Correa, op. cit.

13. Martín Valverde, op. cit.

14. Ojeda Avilés, “La concurrencia de convenios colectivos”.

15. Martín Valverde, op. cit.