

Los Principios del Derecho del Trabajo.

Américo Plá Rodríguez

3^a Ed. Actualizada

Ed. Depalma Be. Aires 1998

No se pueden estirar hacia cualquier lado y con cualquier intensidad. Se deben ajustar a ciertos parámetros, elásticos pero existentes.

21. Aplicación al derecho colectivo.— Surge, de inmediato, una pregunta: estos principios ¿rigen para todo el derecho del trabajo o sólo sirven para el derecho individual del trabajo? Dicho de otro modo: estos principios ¿son también válidos para el derecho colectivo del trabajo?

Nuestra respuesta es prácticamente afirmativa.

El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho del trabajo sustancialmente ligada con la anterior.

La unión de los trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizada por los empresarios. Al principio, la unión de los trabajadores engendró la atención pública sobre el fenómeno laboral. De esa atención por el fenómeno laboral derivó la legislación del trabajo. La legislación del trabajo fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir trabas para la unión y, en un segundo momento crear estímulos para la unión de los trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: la de origen profesional y extraetático que tuvo en los convenios colectivos su máxima expresión.

Se fueron desarrollando paralelamente ambas formas de generación del derecho. Por un lado, el derecho étático, consagrado en la ley y en los reglamentos. Por otro lado, el derecho profesional o extraetático, concretado en los convenios colectivos y las normas emanadas de los órganos tripartitos o paritarios.

Pero con el andar del tiempo, el derecho colectivo del trabajo de generación extraetática fue desplazando al de origen estatal, en el sentido de hacerlo innecesario, inadecuado e impropio. De hecho, la protección obtenida por los propios trabajadores asociados, mediante los convenios colectivos, hizo útil la protección otorgada por el legislador.

Este proceso tiene que ver con la propia razón de ser del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo surge como consecuencia de una desigualdad: la derivada de la inferioridad económica del trabajador. Ése es el origen de la cuestión social y del derecho del trabajo.

Las desigualdades sólo se corrigen con desigualdades de signo opuesto. Durante un tiempo, la desigualdad compensatoria se logró porque el Estado puso en favor del trabajador el peso de la ley. Surgió así la legislación del trabajo.

Pero, luego, la desigualdad compensatoria se obtuvo por otra vía más propia —en el sentido de más suya y más apropiada—, creando la fuerza que deriva de la unión.

Por eso, en todo el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada: el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Derecho individual y derecho colectivo del trabajo son simplemente distintas sendas para recorrer el mismo itinerario.

El carácter individual o colectivo son meras modalidades que no afectan la esencia del fenómeno.

Por eso, creemos que los principios expuestos tanto se aplican en un ámbito como en otro.

Simplemente podemos decir que en el ámbito del derecho colectivo del trabajo hay ciertas peculiaridades que justifican, sin perjuicio de la vigencia genérica de los siete principios expuestos, algunas precisiones especiales y complementarias.

En primer término, el alcance del principio protector. Él rige en ambas ramas del derecho laboral, pero tiene distintas formas de aplicación. En el derecho individual se crean normas. Por eso, el principio se refiere a la selección, a la aplicación, a la interpretación de las normas. En el derecho colectivo, en cambio, se crean instrumentos cuya eficacia deriva del número, de la disciplina, de la organización técnica y administrativa, del poder material de cada una de las partes.

Se debe garantizar la posibilidad de la creación de ese instrumento, así como respetar su autenticidad y su libertad de acción y de funcionamiento. Una vez restablecida la igualdad por medio de la fuerza gremial que deriva de la unión, desaparece la razón de ser del trato desigual por parte del Estado. La desigualdad compensatoria se debe buscar por una vía o por la otra, ya que establecerla simultáneamente por ambas vías puede significar una superposición de protecciones que engendre otro desequilibrio de sentido opuesto, que tendría un efecto perturbador.

En segundo término, el principio de la autonomía colectiva. Tiene por objeto la regulación normativa de las condiciones de trabajo por los propios interesados, así como su colaboración en la

administración de trabajo y en la justicia laboral. De allí que predominen los procedimientos concertados por las propias partes para resolver los diferendos que surjan entre ellas.

En tercer término, el principio de la participación en la empresa. Cada vez es más firme la tendencia a encarar a la empresa como una comunidad de producción que incluye al empleador y a los trabajadores. Ello ha llevado a la colaboración primero y a la codecisión después en asuntos sociales, laborales y económicos. Cada uno de estos planos significa un paso más avanzado en el proceso y representa un grado mayor y más trascendente de participación⁸⁴.

Basta conocer estas particularidades propias del derecho colectivo del trabajo para advertir que ellas pierden su carácter abstracto y se convierten en postulados concretos que hacen referencia a beneficios determinados, como son el de la libertad sindical, la participación de los trabajadores en la creación, aplicación y control del derecho del trabajo y su participación en la empresa.

O sea, que no son principios jurídicos sino políticos. Ello

⁸⁴ Godinho DELGADO formula una descripción distinta de los principios del derecho colectivo de trabajo.

En esta rama jurídica la categoría básica se centra en la noción de ser colectivo presente en cualquiera de los dos polos de la relación jurídica nuclear de este derecho.

Enuncia tres grupos de principios.

El primer grupo se refiere a las propias condiciones de emergencia y afirmación de la figura del ser colectivo, sólo desde la óptica de los trabajadores ya que desde la óptica empresarial el ser colectivo existe por medio de la figura de la empresa.

Son los principios de libertad asociativa y sindical y el de autonomía sindical.

El segundo grupo reúne a los que se ocupan de las relaciones entre ambos sujetos colectivos y los procesos sustanciadores de esas relaciones.

Son los principios de equivalencia de los contratantes colectivos y de la lealtad y transparencia en las negociaciones colectivas.

El tercer grupo se compone por los que se ocupan de las relaciones y efectos ante la comunidad objetivada por las normas elaboradas por los contratantes colectivos.

Reúne principios como "intervención sindical en la normativización colectiva, de la creatividad jurídica, de la negociación colectiva, y finalmente el principio de la adecuación sectorial negociada, al cual se asigna gran importancia".

(*Princípios do direito do trabalho*, revista "Legislação do Trabalho", abril, 1995, ps. 479 y ss.).

explica que tengan mayor o menor aceptación o mayor o menor gravitación, según la escala de valores vigentes en determinada circunstancia histórica.

Es cierto que algunas de estas ideas tienen validez universal, como el principio de la libertad sindical, que ha sido recogido en casi todos los países en normas de la máxima jerarquía y ha sido objeto de declaraciones y compromisos de la mayor significación y universalidad⁸⁵. Pero no ocurre lo mismo con las otras particularidades expuestas. Por lo demás, el hecho de que sea necesario recogerlo en declaraciones y compromisos internacionales revela que su aceptación no está definitivamente consolidada. Hay que lograr su aceptación definitiva y asegurar su aplicación efectiva.

Su carácter de principios políticos, según la clasificación de Pérez Botija, que hemos aceptado, deriva justamente de que en muchos países aparecen como conquistas todavía a alcanzar, o cuyo reconocimiento no se ha logrado. No pueden, pues, presentarse como principios ya aplicables.

Los principios jurídicos que hemos expuesto, en cambio, tienen plena vigencia y aplicación en todo país donde rigen normas pertenecientes al derecho laboral.

La prescindencia, entonces, del estudio de estos aspectos peculiares que surgen en el derecho colectivo, se justifica desde un doble punto de vista.

Por un lado, mantiene nuestros desarrollos en un plano meramente técnico, donde pueden haber discrepancias doctrinales, pero que constituye un terreno libre de toda contaminación política, aun entendida esta palabra en su más alto y noble sentido.

⁸⁵ Se pueden citar múltiples ejemplos. Basta mencionar la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, cuyos arts. 20 (numerales 1 y 2) y 22 (numeral 4) afirman esta libertad y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuyo art. 8 recoge esta misma idea. En el orden regional, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en abril de 1948 en Bogotá, dedica el art. 26 a este tema. Por medio de la Organización Internacional del Trabajo, este principio ha sido afirmado en el Preámbulo y en el art. 41 de la Constitución, en la Declaración de Filadelfia y en los convenios internacionales de trabajo 87 y 98, ambos ratificados por el Uruguay y por una gran cantidad de países (119 y 133, respectivamente, en diciembre de 1996). En el orden constitucional, casi todos los países que contienen declaraciones de derechos sociales en su carta fundamental incluyen este derecho. El Uruguay lo hizo en su art. 57, en los términos más amplios, que están vigentes desde 1934.

Por otro lado, porque aunque los principios que nos proponemos exponer y las consideraciones que formulamos sean válidas y aplicables, tanto para el derecho individual como para el derecho colectivo, ellas servirán para poner de manifiesto, por su aplicación en todo el ámbito de la disciplina, que las peculiaridades del derecho del trabajo —que justifican su autonomía— no derivan sólo del derecho colectivo, sino que resultan también de los principios que inspiran, presiden y rigen la aplicación del derecho individual del trabajo⁸⁶.