

FUENTES E INTERPRETACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Juan J. Formaro

02/09/2019

Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)

El autor trata sobre la relación entre las fuentes del derecho de trabajo, los principios generales y aspectos de su interpretación.

Tal como es sabido, en materia de fuentes la doctrina distingue entre las formales y las materiales. Las primeras son aquellas que resultan obligatorias conforme a una norma de reconocimiento, mientras que las segundas carecen de obligatoriedad pero son importantes porque fijan el contenido del derecho (como la doctrina y la jurisprudencia no vinculante). Se trata de las fuentes de derecho objetivo, que corresponde distinguir de aquellas que solo producen derechos subjetivos como el contrato o la sentencia.(1)

El derecho laboral ofrece un catálogo meramente enunciativo de sus fuentes en el artículo 1 de la LCT, que cita entre aquellas a la propia ley 20744, las demás leyes y estatutos profesionales, las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, la voluntad de las partes y los usos y costumbres. También reconoce, en su artículo 11, a las leyes análogas, los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Ello no importa, obviamente, la negación de otras fuentes cuya obligatoriedad impone la misma racionalidad del sistema y que fluyen de lo dispuesto por la Constitución Nacional(2), siendo especialmente importantes para la disciplina los preceptos contenidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los tratados comunes -incluyendo los convenios de la OIT- [art. 75, inc. 22), CN].

La particularidad del derecho especial se halla, en este aspecto, en la diferencia que exhibe con respecto a otras ramas en las que rige sin variantes el principio de jerarquía de las normas, pues en el derecho del trabajo debe distinguirse el orden jerárquico del orden de prelación. Aquí, de conformidad a la propia directriz normativa (arts. 7 a 9, L. 20744; 7 y 8, L. 14250), rige la regla del derecho más favorable (la norma más beneficiosa para el trabajador prevalece sobre la menos beneficiosa). Se trata de un régimen tan acendrado que se encuentra acogido por el propio derecho internacional del trabajo (art. 19, ap. 8, Constitución de la OIT).

Dice Etala que la opción por la norma más favorable opera en toda situación de concurrencia y no solo en caso de duda, aunque la ley establece una limitación imponiendo la consideración de acuerdo al llamado criterio del "conglobamiento por instituciones" para entonces aplicar la más beneficiosa(3). Se trata, como apunta Fernández Madrid, de la concurrencia de normas de igual o de distinto rango que comprendan una misma situación jurídica(4). Indica Maza, en efecto,

que la situación específica que contempla el párrafo 1 del artículo 9 de la LCT (que refiere la existencia de “duda sobre la aplicación de normas”) tiene que ver con el problema de la concurrencia de dos o más fuentes de regulación a una misma situación jurídica, y no con el de la exégesis legal (que trata el párr. 2 del mismo precepto al aludir a la “duda” que “recayese en la interpretación o alcance de la ley”(5)). Señala en ese orden que el propio título del artículo consagra el “principio de la norma más favorable” en un sentido amplio, y que la regla de la norma más favorable se aplica a la concurrencia entre disposiciones derivadas de distintas fuentes (por ejemplo, ley y convenio colectivo), pero así también a la relación entre leyes generales, por analogía (art. 11, LCT) y frente al vacío derivado de la reforma introducida por la regla estatal 21297.(6)

La concurrencia, es obvio, supone la existencia de dos disposiciones vigentes en el mismo momento y con vocación de aplicación al mismo supuesto. Por ende, en caso de conflicto sobre la aplicación de la ley laboral juega el principio que venimos citando, sin perjuicio de las reglas que corresponden al orden temporal de las normas y a la coexistencia de una ley especial con la ley general.

Sobre aquellas cuestiones incidirá determinadamente de todos modos, para su control, la hoy reconocida vigencia del principio de progresividad(7), pues los principios generales del derecho en torno a la sucesión normativa y la creación de nuevas leyes aun especiales tienen en el ámbito del derecho del trabajo y a mérito del programa constitucional del garantismo una clara limitación(8). Con mayor razón en un terreno donde campea, aun desde otra perspectiva, la regla de la condición más beneficiosa.

Sentado el particular juego de las fuentes, cabe atender al relativo a la interpretación, sobre el que ya adelantáramos. En efecto, en el derecho especial la cuestión se enmarca en el citado párrafo 2 del artículo 9 de la LCT, que inserta la regla “in dubio pro operario” para decidir el sentido que cabe darle a la norma (en su “interpretación o alcance”, como expresa el precepto).

Aquí se ve plenamente cómo se articulan los preceptos del Código Civil y Comercial (arts. 1 y 2), estableciendo las pautas hermenéuticas para desentrañar el significado de la ley(9), con la solución que impone la ley de contrato de trabajo en caso de persistir la duda. Se trata de una clara reglamentación del principio protectorio de raigambre constitucional que, por ende, la ley general refrenda al receptor la incidencia de los mandatos supralegales y reformarse en pos de la llamada constitucionalización del derecho privado.

Merecen atención, antes de concluir, dos temas que inciden en todo lo expuesto. El primero es el referente al valor de los principios. El segundo atañe a la incidencia de la jurisprudencia.

Los principios cumplen un indudable papel jurígeno. Su función es tanto normativa (y allí operan a modo de fuente) como interpretadora (imponiendo al juzgador el criterio orientador para su decisión), y exacerban su misión en la disciplina laboral, pues aquella vive y se desarrolla como tal en virtud de su existencia. El derecho del trabajo existe diferenciado en función del principio protectorio (conceptualmente anterior y jerárquicamente superior a cualquier norma ordinaria), cuyas reglas (selección de la norma más beneficiosa, irrenunciabilidad, ajenidad al riesgo, facilitación de la prueba, etc.) buscan asegurarlo y hacerlo operativo. A aquel la ley laboral debe sumirse, pues no existe solo para completar lagunas sino para cimentar las normas

existentes, del mismo modo que para controlar la constitucionalidad de aquellas que pretendan violarlo (art. 14 bis, CN), desactivándolas. Y por ende, resulta indudable, gravita en la interpretación.

En cuanto a la jurisprudencia, cuyo carácter de fuente reconociera la Comisión encargada de redactar el Anteproyecto de Código Civil y Comercial (y que el Congreso Nacional excluyera), adquiere también especial valor en el campo laboral. Desde antaño la doctrina de la especialidad se ha ocupado del tema, por múltiples razones. Por un lado, se le otorgó precípua incidencia por las características de la vinculación laboral, que, necesitada de una regulación detallada y minuciosa (por no hallarse librada a la autonomía de las partes), solicitaba con mayor frecuencia la interpretación judicial, máxime cuando las normas no son siempre suficientemente claras⁽¹⁰⁾. Desde otra visión, la importancia se halló en su papel en torno a la evolución del derecho del trabajo. En sentido que compartimos, explicó Krotoschin sobre lo que él llamara “concreción de la norma”, pues al Congreso corresponde dictar la ley y a los jueces decir el derecho, que no es lo mismo. Y en tal sentido deben no solo controlar la constitucionalidad, sino aclarar y profundizar ciertas ideas vagamente expresadas por el legislador.

En vibrantes palabras explicó concretamente Krotoschin en una conferencia que pronunciara⁽¹¹⁾: “El juez, como dijimos al principio, debe ‘decir el derecho’. Y el derecho, ciertamente, no se desprende solo de la norma legal, de su lógica y sistemática, sino que debe tener relación, de alguna manera, con la justicia, y en materia laboral, más específicamente, con la justicia social. Por eso, ‘decir el derecho’ presupone comprensión total del mundo real. Implica una misión que no puede ser cumplida por mera aplicación de la razón teórica. ¿Qué significa esto? Significa que todo derecho -como también por ejemplo la religión y el arte- arraiga en su época. Sus configuraciones no tienen un valor eterno, inmutable, sino que están sujetas a cambio constante, deben adecuarse permanentemente a la realidad y exigencia real, ser el fiel trasunto del tiempo. Esto suena tal vez un poco misterioso, pero es la causa, casi diría, de lo tremendo de la jurisprudencia, que constantemente busca la conexión con el palpitante ritmo de la vida”. Luego adunó: “La función formativa de la jurisprudencia no choca con el postulado de la seguridad jurídica. En materia de jurisprudencia no es posible, en ningún sistema jurídico, contar con plena certeza y con absoluta seguridad. Estas solo pueden ser relativas. El deseo de seguridad no puede prevalecer sobre el afán de cambio, la aspiración de mejora, el deseo de atribuir mejor justicia. Una de las antinomias del derecho consiste en que este debe ser estable y, sin embargo, no puede permanecer invariable. El derecho, necesariamente, debe encontrar una vía de compromiso entre esos dos extremos”.⁽¹²⁾

Con esto conecta también perfectamente el Código Civil y Comercial cuando fomenta una interpretación evolutiva del mismo modo que impone al exégeta que aquella interpretación se realice en coordinación con todo el sistema de fuentes, siendo esta última una función propia de los juristas y no pudiendo pretenderse que los legisladores revistan esa calidad.

Notas:

(1) Lorenzetti en Lorenzetti, Ricardo L. (Dir.); De Lorenzo, Miguel F. y Lorenzetti, Pablo (Coords.): “Código Civil y Comercial de la Nación comentado” - Ed. Rubinzal-Culzoni - T. I - 2014 - págs. 28/9

(2) A partir de la reforma constitucional del año 1994, el orden normativo puede resumirse del siguiente modo: La cúspide de la pirámide jurídica se halla conformada por los derechos reconocidos en la primera parte de la Constitución Nacional. Siendo que al momento de la reforma esa “primera parte” comprendía solo los actuales arts. 1 a 35, se discute la jerarquía de los incorporados a esa misma parte en un “capítulo segundo” (arts. 36 a 43). Nos inclinamos con Vanossi (“El control de constitucionalidad ‘de oficio’ y el control de convencionalidad” - LL - 2013-A - pág. 37), por la opinión que engloba a los derechos de ambos capítulos de la primera parte, que en su conjunto ocupan la posición suprema [arts. 27, 31 y 75, inc. 22), CN]. En el mismo sitio se ubican, a nuestro parecer, los instrumentos internacionales de derechos humanos mencionados en el art. 75, inc. 22), CN, y los que se incorporen en el futuro (párrs. 2 y 3). Consideramos, mutando posiciones anteriores donde se refrendaba su absoluta jerarquía, que los derechos incorporados son adicionales a los ya reconocidos, los amplían y complementan [Manili en Sabsay, Daniel A. (Dir.) y Manili, Pablo L. (Coord.): “Constitución de la Nación Argentina y normas complementarias. Análisis doctrinal y jurisprudencial” - Ed. Hammurabi - T. III - 2010 - pág. 741, con cita de las palabras del convencional constituyente doctor Raúl Alfonsín]. Así, en caso de colisión, se aplica la norma que más extienda el marco de protección de los derechos fundamentales. Luego hallamos los derechos individuales que se encuentran en la segunda parte de la CN, sin perjuicio de destacar que la manda respecto de muchos de ellos [arts. 75, incs. 17) y 23), CN] refuerza la protección que ya merecen desde la órbita de tratados internacionales de derechos humanos con superior jerarquía y de las garantías que impone la primera parte de la ley suprema. Posteriormente se encuentran los derechos que surgen de los tratados comunes y los concordatos del art. 75, inc. 22) (párr. 1); y luego los derechos reconocidos por los órganos supranacionales creados por tratados de integración [art. 75, inc. 24)]. En último término se ubican los derechos reconocidos en las leyes dictadas por el Congreso Nacional [arts. 28, 31 y 75, inc. 22), CN]

(3) Etala: “Interpretación y aplicación de las normas laborales” - Ed. Astrea - 2007 - pág. 108

(4) Fernández Madrid, Juan C.: “Ley de contrato de trabajo. Comentada y anotada” - LL - T. I - 2009 - pág. 243

(5) El párr. 2, art. 9, LCT -txt. s/L. 26428-, también resuelve el caso de la duda en la apreciación de la prueba en los casos concretos, imponiendo incluso allí la decisión más favorable al trabajador

(6) Maza, en Ojeda, Raúl H. (Coord.): “Ley de contrato de trabajo. Comentada y concordada” - 2a ed. - Ed. Rubinzal-Culzoni - T. I - 2011 - págs. 113/6

(7) CSJN - 26/2/2008, “Medina, Orlando R. y otro c/Solar Servicios Online Argentina SA y otro”, Fallos: 331:250; entre muchos otros

(8) Cornaglia: "Reforma laboral. Análisis crítico" - LL - 2001 - pág. 266

(9) Pues el recurso de la solución que brinda el art. 9, LCT, impone obviamente una previa hermenéutica de la norma de que se trate (CSJN - 11/7/1996, "Acosta, Graciela de los Ángeles y otros c/Dirección General Impositiva", Fallos: 319:1241; López, en López, Justo; Centeno, Norberto y Fernández Madrid, Juan C.: "Ley de contrato de trabajo. Comentada" - 2a ed. - Ed. Contabilidad Moderna - T. I - 1987 - pág. 126

(10) Así lo expuso Deveali en un trabajo donde manifestó cierto apego a una visión economicista que actualmente no podría imponerse ("Proyecciones económico-sociales de las discrepancias jurisprudenciales en materia laboral" - DT - 1965 - pág. 273)

(11) Conferencia dictada por Krotoschin el 4/9/1978 en el Instituto de Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Salvador y que se publicara bajo el rótulo "La jurisprudencia en la formación del derecho del trabajo" (DT - 1978 - pág. 825)

(12) Krotoschin: "La jurisprudencia en la formación del derecho del trabajo" - DT - 1978 - pág. 825

Cita Digital: EOLDC100064A