

## **FUENTES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL**

### **1. Definición**

“El derecho laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”. “No se presume la gratitud del trabajo”.

El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

### **2. Características**

Basado en principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica.

- a. Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.
- b. Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el

Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

- c. Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.
- d. Consagra la moderna concepción dignificante del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- e. Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes.
- f. Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

### 3. Importancia económica

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

### 4. Importancia político social

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

### 5. La Constitución Política y los principios del derecho laboral

La Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949 establece en el Título V de los Derechos y Garantías Sociales desde el artículo 56 al 73.

6. Cómo se clasifican las fuentes en el derecho laboral

Desde el punto de vista de la función que desempeñan dentro del ordenamiento jurídico se distinguen:

- a. Fuentes que concretamente crean derecho; como leyes, decretos, reglamentos, contratos colectivos.
- b. Fuentes que contribuyen a aclarar o a suplir un derecho o una laguna que pueda presentarse: derecho natural, analogía, equidad, principios generales del Derecho.
- c. Fuente intermedia: La jurisprudencia, cuya misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de cada una de las fuentes mencionadas.

7. Fuentes del Derecho laboral

- a. Constitución

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional.

Entre ellos se pueden mencionar:

- i. Derecho al trabajo.
- ii. Derecho al salario mínimo.
- iii. Indemnización ante despido injusto.
- iv. Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- v. Seguridad social
- vi. Estabilidad de los funcionarios públicos
- vii. Derecho tanto de los patronos como los trabajadores a sindicalizarse libremente.
- viii. Derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al paro.
- ix. Derecho a negociar colectivamente.

b. Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran:

- i. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ii. Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- iii. Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

c. Ley

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.

d. Código de trabajo

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.

e. Leyes especiales

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

f. Leyes no laborales

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

g. Reglamentos

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por la poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

h. Jurisprudencia

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

i. Contratos de trabajo

i. Contrato individual de trabajo

Sienta las bases de la relación patrono trabajador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

Las partes, patrono y trabajador, el vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el patrono, los servicios personales realizados por el trabajador, la remuneración recibida por el trabajador.

ii. Contratos colectivos de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los

trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

j. Reglamento interno de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el patrono fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene, salud y seguridad, y en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

8. Principios generales del derecho laboral

Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.

Podemos definir los principios generales como lo hace Manuel Alonso García (Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, t.I, Pág. 247): "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Como también el profesor Américo Plá Rodríguez nos dice (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9): "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- a. Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b. Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley. Integran el Derecho, cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

- c. Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez. Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

9. Principios básicos del derecho laboral:

a. Principio protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una necesidad especial de protección.

Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- i. el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario - deber de obediencia).
- ii. el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

El principio protector contiene tres reglas:

- i. Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.
- ii. Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.
- iii. Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

b. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es absolutamente nula: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- i. Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de

labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos.

- ii. También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo. Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

c. Principio de continuidad laboral

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

d. Principio de primacía de la realidad

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un “contrato realidad”. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

e. Principio de razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- i. Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del derecho laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio

de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

- ii. También sirve como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

f. Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.