

4. FUENTES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los clásicos dicen que fuente es el lugar de donde emana o fluye algo. Modernamente se acepta que *fuentes* es el elemento que hace al Derecho del Trabajo.

4.1 Fuentes De Derecho Interno

De Origen Estatal

1. La Constitución Política del Estado,
2. La Ley (Órgano Legislativo).
3. Reglamentos, Decretos Supremos, Resoluciones Supremas, Resoluciones Ministeriales, Circulares (Órgano Ejecutivo).
4. Las Sentencias arbitrales en conflictos colectivos e interindividuales de trabajo (Órgano Judicial).

De Origen Profesional

1. Convenio Colectivo De Condiciones De Trabajo.
2. Contratos Individuales De Trabajo.
3. Reglamento Interno Del Taller.
4. Usos Y Costumbres Industriales.
5. La Doctrina *Jus Laboralista*.

4.2 Fuentes De Derecho Internacional

1. Tratados bilaterales sobre el tratamiento de trabajadores emigrantes.
2. Recomendaciones y Convenios de la OIT.

4.3 Principios Del Derecho Del Trabajo

Carácter Protector Del Derecho Del Trabajo. La finalidad objetiva es proteger al económicamente débil, por lo cual siempre se debe seguirse los principios del derecho del trabajo:

1. Principio *pro operario*,
2. Principio de norma más favorable,
3. Condición más beneficiosa,

4. Irrenunciabilidad de los derechos.

El principio “in dubio pro operario”. Tiene origen en la *indubio pro reo*, la aplicación de todo lo favorable al reo. Se aplica este principio como reacción a la ley civil “Todo acuerdo de voluntades hace ley” (CC, 519)

Principio in dubio pro operario (‘en caso de duda apóyese al trabajador’) *Valoración de lo justo por una sociedad que en caso de duda en cuanto a al sentido y alcance de todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo y de seguridad deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiarios.*

Esto quiere decir: si la duda recayese en *la interpretación o alcance de la ley*, los jueces se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, y en caso de duda sobre *la aplicación* de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador. El principio puede tener, entonces, dos manifestaciones: la *legal* y la *judicial*.

Sólo la manifestación *legal* es admisible. Es al legislador a quien toca fijar la regulación de una protección a una de las partes de la relación laboral, cuando estime que el tratamiento igual de ambas engendraría, de hecho, situaciones verdaderamente injustas.

Sólo el legislador, y supletoriamente la organización administrativa en cuanto desarrolle su “potestad” reglamentaria, pueden, en el ejercicio de sus respectivos poderes y facultades, lograr un equilibrio existente por vía formal, y hacer que él se manifieste también en la realidad laboral, en su aspecto económico.

Por ello el principio *“in dubio pro operario* no es un principio judicial (por que si fuera así el juez *crearía* derecho. El juez esta para *aplicar* Derecho—*la ley*—mas no para crearla, que es función del legislador). Sino este principio quiere decir: “el juez, en caso de duda sobre la aplicación de una u otra norma jurídica preexistente, puede *aplicar* la más favorable al trabajador.”

Finalmente, y la parte mas importante de este principio: la aplicación del principio en *materia probatoria* significa que si la duda recayese en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Esta disposición fue criticada con los siguiente: “una cosa es la interpretación de la norma para valorar su alcance, y otra muy distinta es la apreciación de una medida de prueba para decidir la litis”; sin embargo, en el terreno de los hechos la extensión del principio se justifica porque el trabajador, por lo general, tiene mayor dificultad que el empleador para aportar una prueba contundente.

El principio de norma más favorable en sentido propio. *Aplicación la norma de la mas alta jerarquía y la mas recientemente promulgada a la relación laboral en conflicto.*

Se presenta cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica.

Principio de la condición más beneficiosa. *Situación concreta anteriormente reconocida y que queda respetada, por la aplicación de la “norma” más favorable.* Es decir los “derechos una vez adquiridos, no pueden perderse”.

Este principio se diferencia de—la *in dubio pro operario* y la *norma más favorable*—, por implicar una aplicación de norma de favor referida a situaciones concretas y determinadas.

La aplicación práctica del principio de *condición más beneficiosa* supone la siguiente consecuencia: Reglamento de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, no afectan las condiciones anteriores, a no ser que sean más beneficiosas.

La *condición más beneficiosa* puede crearse:

1. por la ley,
2. por el convenio colectivo, por el “uso y la costumbre”, y
3. por la voluntad de las partes.

En la ley, esta condición más beneficiosa puede aparecer expresamente reconocida a manera de respeto a derechos adquiridos, anteriormente consagrados en favor de los interesados.

Los convenios colectivos deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionada con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

Con respecto a la voluntad de las partes, debe tenerse en cuenta que en ningún caso, pueden pactarse condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas, y si es así, tales actos llevan aparejada la sanción prevista: es decir, serán nulos.

El principio de la irrenunciabilidad de derechos. *En materia laboral es nulo y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.*

No debe confundirse con el *abandono libre y voluntario de beneficios*, ni con la *transacción* que tiende a solucionar conflictos o controversias en torno al contrato, ni tampoco con la *renuncia al empleo*. En efecto, si un trabajador, injusta o arbitrariamente despedido, no quiere iniciar, en tiempo y forma, la correspondiente reclamación administrativa o judicial, puede no hacerlo, pues es indudable que nadie está autorizado a constreñirlo a que la haga; además, la propia ley establece que si no lo hace dentro de un término perentorio, pierde el derecho.

El fundamento del principio de *irrenunciabilidad* de los derechos en el orden laboral puede encontrarse en la estimación de ser derechos cuya renuncia supondría una violación del orden público, y así lo sostienen quienes alegan que se trata de la aplicación al ordenamiento jurídico laboral de la doctrina sobre los vicios del consentimiento, entendiéndose en su virtud que el trabajador que renuncia lo hace por “ignorancia” o “error” que vicia aquél.

¿Por qué no se puede renunciar a ciertos derechos? Por que: las leyes laborales son de orden público.