

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO. SU JERARQUÍA

Por FRANCISCO WALKER LINARES

Profesor de Derecho del Trabajo de la
Universidad de Chile.

Se consideran fuentes del derecho según Planiol, las diferentes maneras como se establecen las reglas jurídicas.— En el Derecho del Trabajo son numerosas, variadas y tanto complejas, las fuentes generadoras que crean y van alimentando a este nuevo derecho, que en muchos puntos difiere substancialmente del derecho tradicional.— Tales fuentes se pueden clasificar como sigue:

I.— De carácter estatal, que son las más importantes, a saber:

- a) Las leyes especiales del trabajo y de la previsión social, las que pueden estar o no codificadas. En Chile, se incluye en el Código del Trabajo a una parte considerable de la legislación laboral; sin embargo, existen importantes leyes del trabajo no codificadas, y toda la legislación previsional está fuera del código referido.
- b) Ciertos preceptos constitucionales relativos al trabajo y a la previsión social; las constituciones recientes de muchos estados contienen extensas declaraciones de principios sociales, con frecuencia bastante vagos y no precisados en una legislación adecuada. La Constitución Política de Chile es lacónica al respecto, y sólo cuenta con una declaración de protección al trabajo y a las obras de previsión social en el N° 14 de su artículo 10.—
- c) Otras leyes (que no sean del trabajo o previsionales), las que sólo regirán las relaciones laborales supletoriamente, a falta de una ley especial y que deben aplicarse, en tanto sea posible, de acuerdo con el espíritu social que anima al Derecho del Trabajo.— En Chile son frecuentes los casos en que el derecho común se aplica en materias de los tribunales del trabajo, del Código de Procedimiento Civil, a causa del silencio de la legislación procesal del trabajo.—

d) Los reglamentos de las leyes y los reglamentos administrativos; las leyes del trabajo y de la previsión contienen principios generales, no pueden entrar a detalles, y en consecuencia, necesitan para su aplicación práctica de reglamentos, a menudo muy minuciosos y de carácter técnico; con frecuencia las leyes mismas, que por su propia naturaleza deben ser adaptables y flexibles, dejan al reglamento un amplísimo campo.— La reglamentación laboral está muy de acuerdo con el dirigismo jurídico y económico que orienta al Derecho del Trabajo.—

e) La jurisprudencia de los tribunales, medio de interpretación de las fuentes legislativas, que aún cuando sólo sea aplicable a casos individuales y carezca de uniformidad, sin embargo, va creando precedentes de suma utilidad en este derecho todavía no suficientemente cristalizado, cuyas leyes nuevas son aún oscuras y sujetas a interpretaciones variables.— En Chile, los fallos de los tribunales del trabajo, y especialmente los de la Corte Suprema en recursos de queja en asuntos laborales, han constituido elementos muy beneficiosos para uniformar la solución de muchos problemas poco claros o difíciles.—

f) La jurisprudencia administrativa de los organismos oficiales del trabajo; las normas dadas por la administración pública contribuyen asimismo a la regulación de las relaciones del trabajo y a su orientación.— En Chile, puede señalarse la influencia de los informes jurídicos de la Dirección General del Trabajo en el mejoramiento y progreso del Derecho del Trabajo nacional.—

II.— De carácter colectivo, a saber:

a) Los convenios colectivos de trabajo, verdaderas leyes de la empresa, no de origen estatal, sino sindical; dentro de los rumbos del Derecho Social contemporáneo el grupo profesional tiende a regular las condiciones del trabajo, y de esta manera, el convenio colectivo llega a convertirse en ley de toda una profesión.—

b) Los reglamentos internos de las empresas y de los establecimientos; estos reglamentos, dictados de conformidad con las normas generales señaladas por la ley, y a veces con intervención del grupo profesional, son leyes interiores obligatorias en la respectiva empresa.—

III.— La costumbre:

La costumbre y los usos tradicionales revisten una enorme importancia en el modo como se efectúa el trabajo, en especial en lo que atañe a ciertas modalidades, en las que ni a la ley ni al reglamento les es posible intervenir; hay labores como las agrícolas y las del servicio doméstico en las que la fuerza de viejas costumbres es irresistible.— De igual manera en el origen de muchas leyes vemos actuar a la fuerza creadora de la costumbre, por cuanto la ley nueva sólo viene a consagrar usos de ya larga y general aplicación.— En el orden jurídico chileno, la costumbre no constituye derecho sino

en los casos en que la ley se remite a ella (artículo 2 del Código Civil); tratándose del trabajo de empleados domésticos, en lo que no se hubiere previsto en el contrato ni en el Código del Trabajo se estará a la costumbre del lugar (artículo 63 del Código del Trabajo); el trabajo de los obreros agrícolas no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, región, etc. (artículo 76 del Código del Trabajo), lo que significa que regirán al efecto las costumbres regionales.—

IV.— *De carácter doctrinario, a saber:*

a) Los principios generales del Derecho, interpretados con un criterio social y humano, no formalista y poco rígido.—

b) Ciertos principios esencialmente sociales, por ejemplo, que el trabajo humano no es una mercadería o artículo de comercio, que las leyes del trabajo y de la previsión tienen como finalidad la protección de las clases económicamente débiles, etc.—

c) La equidad, que enfoca e interpreta las relaciones del trabajo con sentido de justicia social y de acuerdo con los dictados de la sana razón.— La ley chilena expresamente se refiere a ella al señalar el contenido de la sentencia en los juicios del trabajo, indicando al efecto "los principios legales o de equidad en que se funde el fallo" (artículo 540 N° 5 del Código del Trabajo); por lo tanto, a falta de ley el juez del trabajo fallará según los principios de la equidad.— Además es del caso recordar que el juez del trabajo en Chile aprecia en conciencia tanto las tachas hechas a los testigos declarantes en los juicios del trabajo (artículo 530 del citado Código), como la prueba rendida en los mismos juicios (artículo 538 del Código indicado).—

d) Las opiniones de los autores y tratadistas, expresadas en obras, revistas, congresos, academias, cursos, etc.— El Derecho del Trabajo, a pesar de su juventud, cuenta ya con autoridades doctrinarias de primer orden, de diversos países y de renombre universal.—

e) Las grandes corrientes doctrinales económico-sociales contemporáneas y los movimientos sindicalistas, que han dado origen a muchas de las leyes sociales de diferentes estados, y que impulsan el progreso general del Derecho del Trabajo en el mundo.—

V.— *De carácter internacional, a saber:*

a) Los convenios, recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.— Un convenio internacional del trabajo es un tratado multilateral, y el estado que lo ratifica está obligado a adaptar su legislación nacional al respectivo convenio ratificado.— Hasta 1951, se han aprobado 100 convenios internacionales del trabajo en 34 conferencias internacionales, y se han registrado 1.196 ratificaciones de dichos convenios por parte de los estados miembros de la O. I. T. Chile ha ratificado 34 de aquellos convenios.—

b) Los tratados bilaterales del trabajo como ser los de protección recíproca de sus trabajadores, acordados por dos estados.—

c) Los principios de carácter social consignados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración de Filadelfia de la O. I. T., en la Carta de San Francisco de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y en otros documentos internacionales y panamericanos.—

Se ha sostenido que el contrato individual de trabajo es también una fuente del Derecho del Trabajo; sin embargo, es preciso observar que no pudiendo renunciarse los derechos otorgados por las leyes del trabajo, los que son de orden público, y además si se considera el desarrollo progresivo de la legislación social, acontece que en el contrato individual de trabajo, se va restringiendo más y más cada día la autonomía de la voluntad; sus cláusulas más importantes escapan a la libertad contractual y deben someterse a normas previamente establecidas por las leyes y los reglamentos a fin de proteger a los asalariados.— Asimismo recordemos que el contrato individual de trabajo sólo produce efectos entre las partes contratantes, y por lo tanto, no puede influir eficientemente ni en la formación ni en la evolución del derecho del trabajo.—

Jerarquía de las diversas fuentes:

No es fácil establecer una jerarquía rígida entre las variadas fuentes del Derecho del Trabajo; el orden jerárquico que señalamos a continuación, no siempre es fácil de ser puesto en práctica.—

Esta jerarquía es la siguiente:

1) Los tratados internacionales, en especial los convenios de las Conferencias Internacionales del Trabajo, debidamente ratificados, esta prioridad puede ser ilusoria, en el caso de un estado que habiendo ratificado un convenio internacional del trabajo tenga en su legislación nacional contradicciones con el convenio ratificado.— los tribunales de justicia aplicarían el texto legal nacional con preferencia al convenio internacional; así acontecería en Chile en donde existen ciertas disparidades entre los convenios ratificados y algunos preceptos de la legislación social vigente.—

2) La ley interna en el orden que sigue:

a) Las leyes especiales del trabajo y de la previsión social, estén codificadas o no; dentro de la jerarquía de las distintas fuentes, las leyes laborales y previsionales desempeñan el papel preponderante.—

b) Las otras leyes, que no sean especiales del trabajo o de la previsión, las que sólo tienen un carácter supletorio para el evento de faltar una ley propiamente laboral o previsional en la respectiva materia.—

c) Los preceptos constitucionales sobre el trabajo y la previsión; estos preceptos, dada su naturaleza vaga, de meras declaraciones de principios, son muy difíciles de aplicarse en la práctica, particularmente cuando falta una legislación adecuada al respecto; es por ello que

las declaraciones constitucionales de principios sociales, muchas veces representan un buen deseo, más o menos platónico.

3) Los reglamentos de las leyes del trabajo y de la previsión y los reglamentos administrativos sobre las mismas materias; existe el peligro de que estos reglamentos vayan más allá de la ley en su afán de llenar vacíos de los textos legislativos o de subsanar sus deficiencias; en tales circunstancias, ellos serían manifiestamente ilegales.

4) Los acuerdos colectivos, a saber:

a) Los convenios colectivos de trabajo, en especial aquellos que rigen a todo un gran grupo profesional, a manera de ley de la profesión. Se asimilan a los convenios colectivos las resoluciones de tribunales arbitrales que contienen normas comunes para el grupo de asalariados.

b) Los reglamentos internos de carácter obligatorio de las empresas y establecimientos.

5) La costumbre, en las circunstancias ya señaladas.

6) La jurisprudencia, tanto de los tribunales como la administrativa.

7) Fuentes doctrinarias:

a) Los principios generales del derecho interpretados con criterio social.

b) Ciertos principios esencialmente sociales y humanos.

c) Los principios de naturaleza social consignados en los documentos internacionales más arriba mencionados.

d) La equidad.

e) Las opiniones de autores y tratadistas destacados.

f) Los principios de ciertas doctrinas económico-sociales, orientadores del Derecho del Trabajo e inspiradores de muchas de sus leyes.

