

# Los principios del derecho del trabajo

POR JUAN IGNACIO ORSINI (\*)

*Sumario: I. Conceptualización de los principios jurídicos. II. La revalorización de los principios en las corrientes jusfilosóficas contemporáneas. III. Caracterización, importancia y funciones de los principios del Derecho del Trabajo. IV. Individualización y breve descripción de los principios del Derecho del Trabajo. V. Bibliografía.*

## **Resumen:**

El presente artículo tiene como objetivo formular algunas aproximaciones teóricas sobre los principios del Derecho de Trabajo.

Con esa finalidad, intenta conceptualizar los principios jurídicos, para luego analizar la relevancia y las funciones que les han sido asignadas a estas particulares fuentes del derecho en diferentes etapas históricas, escuelas jusfilosóficas y ramas jurídicas.

Tras indagar el papel residual asignado a los principios en las corrientes jusfilosóficas clásicas, la idea central del trabajo consiste en detenerse en el redimensionamiento del que han sido objeto por destacadas teorías jurídicas contemporáneas y, fundamentalmente, en el rol determinante que asumieron en el proceso de construcción del Derecho del Trabajo como rama jurídica autónoma.

Finalmente, sin dejar de precisar las distintas funciones que los principios están llamados a cumplir, con especial referencia a la función normativa directa, se efectúa una individualización y muy somera descripción de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, con el objeto de resaltar la imprescindible tarea que cada uno de ellos asume para asegurar los fines protectorios que caracterizan a esta disciplina.

**Palabras clave:** Principios - Derecho - Trabajo

**“The principles of the labor law”**

## **Abstract:**

This article aims to make some theoretical approaches on the principles of the Labor Law.

To that end, attempts to conceptualize the legal principles and then discuss the relevance and their functions have been assigned to these particular sources of law in different historical stages, schools jus-philosophical and legal branches.

After investigating the residual role assigned to the principles of jus-philosophical currents classic, the central idea is to stop work on the resizing of which were the subject of eminent contemporary legal theories, notably in the crucial role they assumed in the process of construction of the Labor Law as an independent legal branch.

Finally, while specifying the different roles that the principles are called to fulfill, with particular reference to direct policy role, it makes a very brief identification and description of the fundamental principles of labor law, in order to highlight the essential task that assumes each end to secure Protectoral that characterize the discipline.

**Keywords:** Principles - Law - Labor

---

(\*) Profesor Ordinario Adjunto de Derecho Social y Secretario del Instituto de Derecho Social; Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

## I. Conceptualización de los principios jurídicos

Probablemente, una buena forma de aproximarnos a la noción de “principio” consista en recurrir a las definiciones que nos brinda el Diccionario de la Real Academia Española.

De las nueve acepciones que contiene la palabra “principio”, hay por lo menos dos que pueden resultarnos útiles para la empresa que emprendemos. Así, se define principio como “*base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia*”, pero también como “*cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes*” (1).

Ese acercamiento inicial nos permite arribar a una primera conclusión: evidentemente los principios tienen una relevancia mayúscula, habida cuenta que -en tanto “razones fundamentales” o “verdades fundamentales”- *fundamentan* (2) -valga la redundancia- algo (por ejemplo, “cualquier materia” o “las ciencias o las artes”).

Trasladando esas nociones al ámbito de lo jurídico, podríamos señalar que los principios son las bases, proposiciones, razones o verdades que fundamentan el Derecho y a partir de los cuales esta ciencia debe comenzar a ser estudiada. Paralelamente, los principios del Derecho del Trabajo serían las *razones o verdades fundamentales* por donde debe comenzar a estudiarse nuestra disciplina, es decir las *ideas fundantes* sobre la que ésta se estructura.

En la doctrina científica y judicial se han propuesto innumerables fórmulas para definir a los principios jurídicos. Sin embargo, pese a la repetida alusión que se hace a ese concepto, no existe una definición clara ni unánimemente aceptada sobre su significado (Plá Rodríguez, 1990: 8).

En la jurisprudencia, una vieja sentencia de la Cámara Civil fechada el 10/8/1931, que es habitualmente citada por los autores que se han ocupado de estudiar los principios, definió a éstos como “*los ideales determinados por la conciencia colectiva*” (Cornaglia, 2001: 4). En la doctrina brasileña, se los ha definido como “*proposiciones generales inferidas de la cultura y el ordenamiento jurídico que conforman la creación, revelación, interpretación y aplicación del Derecho*” (Godinho Delgado, 2004: 14). Más recientemente, se ha señalado en la doctrina argentina que los principios constituyen *directrices políticas*, que suponen una *preferencia axiológica* y proponen un objetivo (mejoramiento de un rasgo económico, social o político) que debe ser alcanzado, otorgando, con pretensión de universalidad o permanencia, identidad a una disciplina (Ackerman, 2005: 314).

Independientemente de la mayor o menor precisión de la infinidad de definiciones que se proponen, lo relevante es que de todas ellas se desprende no sólo la notoria relevancia que cabe asignar a los principios, sino también, y muy especialmente, su carácter político y axiológico, de modo tal que, aunque indudablemente tienen un valor normativo, los principios desbordan lo jurídico para cuestionar abiertamente la separación tajante entre el Derecho y la Moral que postula el positivismo jurídico excluyente.

Al respecto, bien ha podido señalarse que los principios cobran validez a partir de una axiología metajurídica (Cornaglia, 2001: 3), lo que viene a significar que, sin perjuicio de que puedan llegar a ser positivizados en un regla escrita, los principios fundamentan el derecho no sólo desde adentro, sino también desde afuera del ordenamiento jurídico positivo. En la misma línea, sostiene Capón Filas que los principios generales son *criterios de valor*, que surgen de la dignidad humana, y que, si bien pueden estar descriptos en la norma escrita, están *antes y fuera* de ellas, “*así como el plano de*

(1) Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, 22ª edición, Espasa Calpe, Madrid, 2001.

(2) De hecho, la relación entre “principio” y “fundamento” es bidireccional, habida cuenta que, si la definición de principio nos conduce a la idea de lo fundamental, la de fundamento nos dirige, a su vez, a la de principio. Así, la misma edición del Diccionario, define “fundamento” como “Razón principal o motivo con que se pretende afianzar y asegurar algo” y como “Raíz, principio y origen en que estriba y tiene su mayor fuerza algo no material”.

un edificio no se encuentra en sus paredes o en sus cimientos” (Capón Filas, 2010: 280). Es por ello que -como lo afirma Ramos Pascua- los principios jurídicos, aunque puedan haber quedado plasmados en las normas e instituciones jurídico-positivas, tienen su raíz en el ámbito de las valoraciones ético-políticas, es decir, en el ambiente moral de cada sociedad, razón por la cual, cuando el operador jurídico hace uso de ellos, el Derecho se auto-integra y se hétero-integra al mismo tiempo: se auto-integra, porque aplica elementos implícitos en el derecho positivo y se hétero-integra porque la correcta aplicación de esos elementos no sería posible sin indagar en su auténtico sentido, lo que exige reconstruir el conjunto del que forman parte, es decir, el conjunto de valoraciones ético-políticas imperantes en la sociedad de que se trate (Ramos Pascua, 1992: 269). Por tal razón, para identificar a los principios, siempre deben tenerse en cuenta las valoraciones vigentes en el mundo contemporáneo (Díaz Cosuelo, 1971: 122).

En similar sentido, se ha señalado que, en el marco valorativo y finalista que caracteriza al Derecho como producción cultural humana, los principios son los elementos que más se destacan en la incorporación de los valores y los fines de la convivencia social, de modo que tienen una *dimensión valorativa acentuada*, toda vez que en ellos se concentran tanto los valores de mayor permanencia en la historia social, como aquéllos que alcanzan mayor consistencia y legitimidad cultural en un momento histórico determinado (Godinho Delgado, 2004: 13).

Así, los principios actúan como proposiciones ideales que se gestan en la conciencia social a partir de una realidad determinada y que, una vez consolidadas, se dirigen a la comprensión, reproducción o recreación de esa realidad. Son pues, directrices generales inducidas y, al mismo tiempo inductoras del Derecho, toda vez que, si inicialmente pueden inferirse de un sistema jurídico, una vez inferidas, pasan a informar el derecho positivo (Godinho Delgado, 2004: 14), que ya no puede desconocerlos sin apartarse de los valores sociales que aquéllos representan.

## II. La revalorización de los principios en las corrientes jusfilosóficas contemporáneas

Como es sabido, la mayoría de los Códigos Civiles decimonónicos inspirados en el Código Napoleón incorporaron, entre las fuentes del derecho, a los denominados “principios generales del derecho” (3).

Ahora bien, una mirada un poco más detenida nos permite advertir que, en realidad, los procesos de codificación incluyeron esos principios generales como fuente normativa supletoria, toda vez que el intérprete recién podía recurrir a ellos ante la imposibilidad de solucionar la “cuestión civil” por la vía legal (4). Los principios aparecían, pues, como un instrumento residual para llenar las “lagunas” del ordenamiento jurídico ante la imperiosa necesidad de solucionar un conflicto cuando se había verificado la imposibilidad de resolverlo por vía de la interpretación exegética o analógica (5).

---

(3) El art. 16 del Código Civil de la República Argentina -inspirado en el Código Civil de Austria- prescribe “si una cuestión civil no puede resolverse, ni por las palabras, ni por el espíritu de la ley, se atenderá a los principios de leyes análogas; si aún la cuestión fuese dudosa, se resolverá por los principios generales del derecho, teniendo en consideración las circunstancias del caso”. Muy similar redacción tiene el art. 16 del Código Civil del Uruguay, cuya Constitución también remite a los principios generales del derecho en el art. 332. El Código Civil de España, establece en su art. 1.1. que las fuentes del ordenamiento jurídico español son “la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho”, añadiendo el art. 1.4. que esos principios “se aplicarán en defecto de ley o de costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico”.

(4) De la lectura de la nota anterior se desprende que, en el caso argentino, tienen preferencia, en ese orden, (i) la letra de ley; (ii) el “espíritu” de la ley, y (iii) los principios de leyes análogas, de modo que esos principios generales funcionan como fuentes de cuarto orden. En el caso español, los principios sólo pueden cumplir una función normativa “en defecto de ley o de costumbre”.

(5) De allí que las normas que consagraban a los principios generales como fuentes supletorias solían ir precedidas de normas que advertían que “los jueces no pueden dejar de juzgar bajo pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes” (art. 15, Código Civil argentino).

La función meramente supletoria que se asignaba a esos “principios generales” era, por lo demás, perfectamente entendible si se repara en la circunstancia de que -más allá de la vis atractiva que siempre ha existido entre el derecho natural y la doctrina de los principios jurídicos (Barth, 2005:196)- en la concepción iusnaturalista-racionalista (que entendía a la ley como la encarnación de la razón, de la cual el código, en tanto conjunto metódico y sistemático de leyes, constituía la máxima expresión) era, en principio, impensable que la ley tuviera lagunas o no pudiera solucionar un caso, al punto que era juzgada tan perfecta que ni siquiera era susceptible de ser interpretada (Bobbio, 1996: 19, 22, 31) (6), por lo que la incorporación de los “principios generales” como elemento de cierre suponía una especie de claudicación, o sea, un reconocimiento de la posibilidad de que existieran fisuras (es decir el “silencio”, la “oscuridad” (7) o la “insuficiencia” a las que refiere el art. 15 del Código Civil argentino), en las leyes derivadas de la razón.

De allí que, en esa concepción, sólo se pudiera acudir al auxilio de esos “principios generales” ante la imposibilidad de solucionar un caso mediante la aplicación directa o indirecta de la ley, sea recurriendo a su texto mismo (las “palabras” de la ley contempladas en el art. 16 del Código Civil), a algún derivado de ella (el “espíritu” de la ley) o, incluso aun, a una ley distinta de la que en principio resultase aplicable (las “leyes análogas”). En el elenco de las fuentes del derecho, los principios quedaban así limitados a cumplir el papel de un mero actor de reparto frente al rol estelar asignado a la ley en su carácter de instrumento perfecto derivado de la razón.

Si el iusnaturalismo racionalista había reducido el ámbito de los principios a una función supletoria, las versiones más extremas del positivismo jurídico (8), al considerar al Derecho exclusivamente como un sistema de normas puestas, y negar tajantemente cualquier distinción entre Derecho y Moral, lisa y llanamente habrán de ignorar la existencia de aquéllos.

En efecto, en tanto los positivistas identifican la validez de las normas no en razón de su contenido, sino a partir de su origen o procedencia, no resulta extraño que consideren inválidos o extrajurídicos a los principios, negándoles carácter normativo. Es que, al pretender dar a la teoría del derecho un carácter meramente descriptivo, el iuspositivismo excluye la dimensión valorativa de las normas, demostrando su incapacidad de dar cuenta de otros aspectos relevantes del razonamiento jurídico (Atienza y Ruiz Manero, 2007: 7).

---

(6) En efecto, como magistralmente lo ha explicado Bobbio, los iusnaturalistas racionalistas se caracterizaron por la construcción de una ética racional separada de una vez y para siempre de la teología y capaz de garantizar por sí misma la universalidad de los principios que rigen la conducta humana, y se aferraron a la idea de que era posible una verdadera ciencia de la moral (y por, ende, del Derecho) regida por las más refinadas técnicas de la razón, esto es, por el método matemático. De esta manera la escuela iusnaturalista fracturó el paradigma aristotélico -que había campeado durante largos siglos, siendo respetado a ultranza por el Derecho Romano, la Patrística y la Escolástica- en cuanto había establecido como principio que, en torno a las ciencias morales, en el conocimiento de lo justo y de lo injusto, no era posible alcanzar la misma certeza que logra el conocimiento matemático y había que conformarse con un conocimiento meramente probable. De lo referida aplicación del infalible método matemático se desprende una consecuencia fundamental para la Filosofía del Derecho: por primera vez la tarea del jurista dejará de ser la de la interpretación de las normas vigentes, del derecho positivo, para convertirse en el descubrimiento y la demostración de las reglas universales de conducta válidas para todo tiempo y lugar que se derivan de la naturaleza de las cosas y que habrán de quedar plasmadas en la ley. Es entonces que la lógica, como técnica racionalista de demostración reemplaza a la retórica, la técnica persuasiva propia de la interpretación. El jurista pasa de esa manera a convertirse en un matemático del Derecho cuya tarea consiste en demostrar la existencia de las leyes naturales válidas para todo tiempo y lugar.

(7) Advuértase que la “oscuridad” es, precisamente, la contracara de “las luces” que “alumbraron” la filosofía iluminista.

(8) Nos referimos a lo que se ha dado en llamar positivismo jurídico “duro o excluyente”, que niega toda posibilidad de que el Derecho pueda depender de criterios morales, sin dejar de resaltar que destacados jusfilósofos positivistas no enrolados en esa posición, como Bobbio, han hecho aportes muy destacados a la conceptualización de los principios.

Sin embargo, esas visiones reduccionistas o negacionistas del valor normativo de los principios jurídicos habrán de ser abandonadas por las más avanzadas concepciones jusfilosóficas de la segunda mitad del siglo XX, cuando la superación dialéctica de aquéllas posiciones abrirá la puerta a un redimensionamiento de los principios que resignificará su función en el ámbito jurídico, resaltando el papel central que asumen para asegurar la sistematicidad del ordenamiento jurídico.

En ese contexto, resulta insoslayable referirse brevemente, en primer lugar, al pensamiento del jurista norteamericano Roland Dworkin.

Refutando los postulados positivistas, señala Dworkin que el Derecho no está constituido únicamente por reglas, *sino también, y de manera destacada, por principios*, que no pertenecen al Derecho por razones de “pedigree” (es decir, porque pueda hacerse derivar de ellos una regla de reconocimiento al estilo del positivismo hartiano), sino por razones morales, con lo que no cabe sostener la tesis de que exista una nítida distinción entre el Derecho y la Moral (Atienza y Ruiz Manero, 2007: 13).

Reglas y principios son, en esta posición, dos tipos diferentes de normas, existiendo entre ambas una distinción meramente cualitativa. Así, para Dworkin los principios son normas que se distinguen de las reglas en virtud de que están sujetos a ponderación y tienen la propiedad del peso, de modo que pueden ser desplazados unos por otros. De ese modo, a diferencia de las reglas, los principios orientan la decisión en un sentido, aunque no en forma concluyente, y sobreviven intactos aunque no prevalezcan (Dworkin, 1993: 89). De allí que -aplicando el pensamiento de este jurista al ámbito del Derecho del Trabajo- se haya sostenido que los principios siguen orientando el sistema jurídico pese a las reiteradas violaciones constatables, pues su inalterabilidad no depende de que ellos prevalezcan, sino de la inmutabilidad de los valores que consagran (Cornaglia, 2001: 3).

En consecuencia -señala el jusfilósofo norteamericano- no puede sostenerse que el Derecho consista exclusivamente en reglas, sino que es una *práctica interpretativa* en la que juegan un papel determinante los fines y valores que la definen, por lo que la teoría del Derecho no puede tener un carácter meramente descriptivo, sino normativo, no importando tanto la descripción de la realidad ya dada, sino la participación en esa práctica de cara a conformarla de manera que sea posible lograr una realización máxima de los valores y fines que dan sentido a las reglas y *que tienen primacía sobre ellas* (Atienza y Ruíz Manero, 2007: 13/14), valores y fines que se condensan precisamente en los principios (9).

La otra posición jusfilosófica contemporánea que no puede pasarse por alto a la hora de abordar el tema es la de Robert Alexy, quien, tomando como punto de partida la teoría de Dworkin (10), habrá de desarrollar, con algunas variantes significativas, su propia teoría sobre el carácter normativo de los principios.

Parte Alexy de la posición de que existe una conexión conceptualmente necesaria entre Derecho y Moral, que fundamenta en tres argumentos: el de la corrección, el de la injusticia y el de los principios.

---

(9) Es interesante observar como esta revalorización contemporánea de los principios -motorizada, en buena medida, a partir de los escritos de Dworkin- ha comenzado a plasmarse también en la jurisprudencia. Así, en una reciente sentencia de la SCBA no sólo se ha esgrimido como fundamento central de la decisión judicial a “los actualmente revalorizados principios generales del derecho”, sino que, además, se ha señalado -con precisión- que, consolidando las ideas de autores como Raimundo Llull o Josef Esser, Ronald Dworkin ha puesto de manifiesto que es posible distinguir dos tipos de disposiciones jurídicas: las reglas jurídicas (por las que algo se ordena, se prohíbe o se autoriza, y a las que se considera obligatorias), y los principios -también llamados directrices o estándares-, que son disposiciones que carecen de condición de aplicación y que contienen una pauta o indicación genérica a seguir, pero no una prescripción definida. Conf. SCBA, causa L. 96.188, “Colombo, Ana María c. Policía Bonaerense”, sent. del 28/5/2010, con un notable voto en primer término del Juez Eduardo de Lázzari al que adhirieron sus colegas Pettigiani, Soria y Kogan.

(10) Para un análisis profundo del pensamiento de ambos autores, destacando semejanzas y diferencias, puede consultarse GARCIA FIGUEROA, Alfonso, “Principios y positivismo jurídico: el no positivismo principalista en las teorías de Ronald Dworkin y Robert Alexy”, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1998.

Para el jurista alemán, *los sistemas jurídicos mínimamente desarrollados contienen principios*, algunos de los cuales son morales, de lo que se desprende que, enfrentado a un caso, el juez puede, con base en ellos, decidir -desde el punto de vista del contenido- según razones morales, aunque -desde el punto de vista jurídico- lo haga según razones jurídicas (Atienza y Ruiz Manero, 2007: 14). Existe pues, en la teoría de Alexy, una relación estrecha entre principios y valores, de modo *que el cumplimiento de los principios tiene su equivalente en la realización de los valores* (Sobrevilla, 1996: 105).

De forma tal que -dirá el autor que venimos citando- lo que en el modelo de valores es *prima facie* lo mejor, es, en el modelo de los principios, *prima facie* debido, y lo que en el modelo de los valores es definitivamente lo mejor, es, en el modelo de los principios, definitivamente debido (Alexy, 1993: 147).

Para Alexy, tanto las reglas como los principios son normas, existiendo entre ellos, como había anticipado Dworkin, una diferencia solo cualitativa. Así -a diferencia de las reglas, que son mandatos definitivos, en tanto identifican de manera exclusiva y excluyente el supuesto de hecho de la norma- los principios son *mandatos de optimización* que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida de lo posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. De ese modo, los principios pueden ser cumplidos en diferente grado, pues el ámbito de sus posibilidades está determinado por las reglas y principios opuestos. En cambio, las reglas contienen determinaciones en el ámbito de lo fáctica y jurídicamente posible.

Tanto es ello así que, en opinión de Alexy, es necesario un modelo diferente de Derecho, que obliga a introducir en las reglas escritas una “cláusula de excepción”, con lo que éstas pueden perder su carácter definitivo para la decisión de un caso, cláusula que puede ser introducida por un principio. De este modo, los principios pueden ser razones para decisiones, es decir, para *juicios concretos de deber ser* (Alexy, 1993: 102).

A la opinión de los dos autores mencionados cabe sumar la de Norberto Bobbio, quien, aun desde una posición teórica más positivista, habrá de señalar que, aunque más generales e indeterminadas, los principios son normas como todas las otras, carácter normativo que se deriva no sólo de la circunstancia de que son extraídas de las demás reglas de derecho a través de un proceso de “generalización sucesiva”, sino también, del hecho de que sirven para el objetivo de regular un caso concreto (Bobbio, 1994: 158/159).

Del análisis de los autores citados -tres de los más destacados teóricos del Derecho de la segunda mitad del siglo XX- se desprende claramente la completa revalorización de la relevancia asignada a los principios en la regulación de las relaciones jurídicas.

A ello cabe añadir el redimensionamiento de la importancia que adquieren los principios en el llamado paradigma “neoconstitucionalista”.

Al respecto, se ha dicho que, en el contexto del Estado Constitucional, el Derecho no puede dejar de estar integrado por reglas y principios, y que si bien las primeras deben ser claras y precisas, deben incorporar “cláusulas de derrotabilidad moral”, pues los principios *tienen cierta preeminencia axiológica sobre las reglas* (Atienza y Ruíz Manero, 2007: 20). Ello confluye con la postura de Alexy quien, tras señalar que las normas de derechos fundamentales tienen carácter de principios, recuerda que éstos son tan importantes que la circunstancia de que se los efectivice *no puede quedar librada a una simple mayoría parlamentaria* (Sobrevilla, 1996: 104 / 110).

De ese modo, el constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX, al otorgarle un carácter normativo específico a los principios, *convirtiendo a los principios generales del Derecho en principios constitucionales*, robustece así su potencial jurídico instigador (Godinho Delgado, 2004: 24). En ese sentido, se ha señalado que el punto más grande de la transformación en el tratamiento de los principios reside tanto en el carácter como en lugar de su normatividad, pues una vez reconocida definitivamente ésta por la doctrina moderna, los principios saltaron de los Códigos, en donde eran meras fuentes de valor supletorio, a las Constituciones, donde se convirtieron en fundamento de todo el ordenamiento jurídico, en calidad de principios constitucionales (Bonavides, 2000: 260).

De allí que, frente a las funciones residuales tradicionalmente asignadas a los principios por la teorías jurídicas predominantes hasta mediados de esa centuria (función interpretativa y normativa supletoria), cabe reconocerles actualmente una *función normativa concurrente*, es decir, una función normativa propia, derivada de la “dimensión fundamentadora” de todo el ordenamiento jurídico que asumen los principios. Así, los principios dejan de ser entendidos como simples enunciados programáticos no vinculantes, para reconocerse que tienen un contenido normativo similar a las reglas de derecho positivo, al punto tal que es perfectamente posible que, bajo determinadas circunstancias, un principio pueda llegar a restringir o prevalecer sobre una norma jurídica escrita, adquiriendo así una “eficacia derogatoria” que deriva de esa “dimensión fundamentadora” (Godinho Delgado, 2004: 19).

En consecuencia, el redimensionamiento de los principios por la teoría jurídica contemporánea ha sido tal que no sorprende que se los haya llegado a caracterizar como “súper fuentes” (Arce y Flores-Valdez, 1990: 55), “normas de normas” (Cornaglia, 2001: 3) o “vigas maestras del sistema” (Godinho Delgado, 2004: 25).

Como veremos en el apartado siguiente, esta revalorización de los principios por las más destacadas corrientes jusfilosóficas contemporáneas vendrá a reforzar la particular importancia que, desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo asignó a sus principios fundantes. Así, destacando la influencia del pensamiento de Dworkin y Alexy sobre la teoría de los principios de esa rama del derecho, ha señalado en la doctrina iuslaboralista española Martín Valverde: *“la literatura de este último cuarto de siglo sobre los elementos que integran el ordenamiento jurídico y sobre la función de los principios en la práctica de la aplicación del derecho ha contado con aportaciones que han afectado de manera significativa a los fundamentos teóricos de nuestro tema de estudio”* (Martín Valverde, 2003: 67).

### III. Caracterización, importancia y funciones de los principios del Derecho del Trabajo

Es casi una obviedad aclarar que hay principios comunes a todo el ordenamiento jurídico (los “principios generales del derecho”), mientras que existen otros que rigen exclusivamente en alguna rama del Derecho en particular. De ese modo, si aquéllos cumplen un papel fundamental en la sistematización del Derecho en su conjunto, los principios específicos de cada una de sus ramas contribuyen decisivamente a asegurar la coherencia, identidad y autonomía de ellas.

Si la existencia de principios propios es uno de los elementos imprescindibles para determinar la autonomía de cualquier disciplina jurídica, toda vez que aquellos demarcan las líneas maestras que la individualizan, separándola de las demás que componen el universo del Derecho, el Derecho del Trabajo cumple acabadamente con tal característica, toda vez que, indiscutiblemente, cuenta con diversos principios que afirman su especificidad. Ello no implica, claro está, que los principios generales del Derecho dejen de ser aplicables al Derecho del Trabajo, sino que lo serán en tanto y en cuanto resulten compatibles con las reglas y principios específicos de esta disciplina (Martín Valverde, 2003: 59).

Lo hasta aquí señalado no alcanza para demostrar, sin embargo, la extraordinaria significación que tienen los principios en el Derecho del Trabajo, rama jurídica que, quizás como ninguna otra, se ha construido históricamente -desgajándose del tronco del derecho común- precisamente a partir de la identificación de determinados principios troncales que conforman su estructura. Tanto es ello así que el Derecho del Trabajo pasó a llamarse de ese modo (abandonando así las iniciales denominaciones de “Legislación Industrial” o “Legislación del Trabajo” con las que se solía identificar al conjunto de las primeras normas laborales), adquiriendo carta de ciudadanía como rama jurídica autónoma, a partir del reconocimiento de que estaba conformada no sólo por normas de derecho positivo, sino también, *“por un cuerpo de doctrina con principios comunes que le dan sustantividad y profundidad”* (Plá Rodríguez, 1990: 1).

De esa forma si el “nuevo derecho” surgió frente a la necesidad de encauzar jurídicamente fenómenos sociales novedosos que desbordaban los límites del viejo derecho civil, provocando rupturas definitivas en la estructura milenaria de aquél, no es de extrañar que haya necesitado afrontar esa

titánica labor apoyándose en principios propios que habrían de sistematizarlo como disciplina jurídica. En consecuencia, los principios vinieron a cumplir un rol central en la conformación del Derecho del Trabajo, supliendo la estructura conceptual, asentada en siglos de experiencia, que tenían otras ramas jurídicas (Plá Rodríguez, 1990: 3).

En ese sentido, se ha dicho que, por tratarse de una rama jurídica nueva que constituye la superación dialéctica del derecho del siglo XIX, el Derecho del Trabajo debió fundarse necesariamente en sus propios principios, que cobraron un vigor inusual en comparación con lo que sucede en otras ramas, ante la necesidad de subordinar el derecho común a sus fines especiales, lo que motivó que la función jurígena de los principios, reconocida en todos los ámbitos del Derecho, se viese considerablemente ampliada en nuestra disciplina (Cornaglia, 2001: 6).

A ello cabe añadir que, por configurarse el Derecho del Trabajo como una rama jurídica de protección -en el sentido de que se encuentra orientado a tutelar unidireccionalmente a uno de los sujetos de la relación jurídica que constituye su objeto: el trabajador- sus principios adquirieron una relevancia y una función desconocidas en otras disciplinas, toda vez que la particular dirección finalista que impregna su objetivo último -mejorar la posición de los trabajadores en el orden socioeconómico, compensando las desigualdades que se derivan de éste- hacen que el papel de los principios en el Derecho del Trabajo resulte “simplemente decisivo”, al punto que, en ausencia de los valores que encarnan, esta rama jurídica no se comprendería históricamente ni se justificaría socialmente (Godinho Delgado, 2004: 75). Es que los principios del Derecho del Trabajo *tienen como función esencial la de constituir un patrimonio indisponible de derechos para quienes integran una clase social* -la de los trabajadores asalariados-, orientándose a la protección de un estado sobre el que sólo se puede operar para mejorar la condición de ellos, impidiendo que se ahonde la desprotección existente en la realidad material (Cornaglia, 2001: 8).

Esas particulares circunstancias han llevado a que, en el Derecho del Trabajo, los principios pudieran desempeñar un rol mucho más avanzado que en otras disciplinas jurídicas, habiendo anticipado decididamente esta rama la función normativa directa que solamente mucho tiempo después habría de reconocerse a los principios en el ámbito del derecho común.

En efecto, si -como vimos- la formulación civilista clásica asignaba a los “principios generales del Derecho” una función meramente supletoria o residual, la doctrina y la jurisprudencia laborales admitieron desde un primer momento que, bajo determinadas condiciones, los principios podían desactivar normas de derecho positivo cuando éstas resultaban contrarias a los fines protectorios que caracterizan a esta disciplina. De hecho, ello sucedió frecuentemente en los inicios del Derecho del Trabajo cuando, ante la insuficiencia de la escasa y fragmentaria normativa laboral para abarcar todos los aspectos de las relaciones de trabajo, se pretendía seguir regulando las parcelas no cubiertas por las leyes del trabajo mediante la aplicación de las normas del derecho común, las cuales, al resultar incompatibles con aquéllos fines, eran desactivadas por los jueces mediante las primeras formulaciones de los principios laborales (11). De allí que se sostuviera que, en ese indispensable tránsito desde el antiguo Derecho Civil hacia el naciente Derecho del Trabajo, no bastaba al jurista del trabajo abordar la realidad “sin los preconceptos idealistas del viejo derecho”, sino que debía elaborarse una teoría general y deducir de su integración “los principios esenciales del derecho laboral que deben presidir todas las soluciones, limpias de vacilaciones y oscuridad” (Vázquez, 1953: 39).

En ese sentido, la doctrina laboral ha destacado desde siempre que, en el Derecho del Trabajo, los principios tienen la particularidad de invalidar o anular determinadas normas de derecho *positivo* (Cornaglia, 2001: 9). En otras palabras: a tenor de la relevancia asignada a los principios, en nuestra

---

(11) Así, en una vieja sentencia dictada a comienzos de la década del cuarenta del siglo pasado, hubo de señalar la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires: “La tipicidad y autonomía del derecho laboral hace funcionar a los principios de éste aún en contra de cualquier norma de derecho común, comercial o civil, en definitiva, el derecho común es meramente supletorio, y no denominador del derecho del trabajo”. Ver sentencia de la SCBA del 3/4/1940 (citada por Cornaglia, 2001:9).

materia el operador jurídico no puede limitarse a aplicar la norma positiva, sino que, mediante esos principios, ha de *ubicarla en el marco axiológico*, pudiendo, como corolario de esa ponderación, arribar a uno de los siguientes resultados: activación, declaración de inconstitucionalidad o potenciación de la regla positiva; de modo tal que los principios operan como *criterios axiológicos anteriores* a las normas positivas, que deben ser utilizados para aplicar éstas de modo adecuado, sancionar las convenientes y desactivar las que resulten contrarias al sentido y finalidad de la disciplina (Capón Filas, 2010: 281, 283). Es por ello que -contrariamente a lo que sostienen ciertas posiciones reduccionistas, que pretende restringir su ámbito de actuación a una función secundaria o residual- la utilidad y eficacia de los principios del Derecho del Trabajo traspasa la mera función interpretativa, a la que desborda y supera (Plá Rodríguez, 1990: 12).

Las afirmaciones de los destacados autores que venimos citando nos permiten sintetizar cuáles son las funciones que están llamados a cumplir los principios del Derecho del Trabajo.

Así, podemos afirmar que cumplen las siguientes funciones básicas:

(i) *informativa*: en tanto inspiran al Poder Legislativo y demás órganos con capacidad de producción normativa, orientando con su sentido el proceso de creación de las normas laborales (Plá Rodríguez, 1990: 11; Cornaglia, 2001: 12). En este caso, los principios desarrollan su influencia en una fase pre-jurídica, de carácter eminentemente política, en el proceso de construcción de las normas, de forma tal que actúan como “iluminadores” en la elaboración de aquéllas, es decir, como fuentes materiales del Derecho del Trabajo (Godinho Delgado, 2004: 15).

(ii) *interpretativa*: pues operan como criterios orientadores de las decisiones de los jueces u otros intérpretes del Derecho (Plá Rodríguez, 1990: 11; Cornaglia, 2001: 12). Ya dentro de una fase propiamente jurídica, los principios actúan aquí como instrumental de auxilio para la interpretación de las normas, es decir como “iluminadores” para la comprensión de las normas ya elaboradas (Godinho Delgado, 2004: 17).

(iii) *normativa*: ya que los principios no sólo actúan como fuente supletoria ante la ausencia de norma positiva, sino que también constituyen fuentes formales, es decir, normativa de imperativa aplicación, con capacidad de desactivar a otras fuentes (Cornaglia, 2001: 12/15).

En relación a esta última función, se ha dicho que los principios cumplen una *función normativa supletoria*, concurriendo a integrar el Derecho cuando no existe una norma para resolver un caso (12), pero también una *función normativa concurrente*, resultante de la “dimensión fundamentadora” de todo el ordenamiento que tienen los principios, que obliga a reconocerles el mismo carácter normativo que a las reglas escritas, pudiendo incluso prevalecer sobre éstas, llegando al extremo de restringir alguna norma jurídica hasta su propia invalidación (Godinho Delgado, 2004: 18/20). En ese mismo

---

(12) Es interesante destacar que, aunque la función normativa supletoria es, sin dudas, la menos relevante de todas las que cumplen los principios (toda vez que son muy poco frecuentes los casos en los que se produce una “laguna” ante la inexistencia de una regla positiva que permita arribar a una solución), es la única que ha recibido consagración legislativa en distintos países. Así, en Argentina, el art. 11 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme los principios de la justicia social, los generales del trabajo, la equidad y la buena fe”. Del mismo modo, el art. 8º de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil autoriza al juez a la integración jurídica a través de, entre otras fuentes, “principios y normas generales de derecho”, sólo “a falta de disposiciones legales o contractuales”, definición que ha merecido la crítica de la doctrina, que a señalado que no parece ser esa la mejor concepción de los principios, en la medida que afecta su papel conductor del ordenamiento jurídico (cfr. MASCARO NASCIMENTO, 2009: XI). La falta de recepción legal de las otras funciones de los principios no implica, en modo alguno, su destierro del ámbito del Derecho (toda vez que éstos no se encuentran sujetos a lo que establezcan las reglas positivas), mas no deja de sorprender como ese tipo de normas, relativamente recientes en términos históricos, reproducen estrictamente la lógica reduccionista, propia de los Códigos Civiles decimonónicos, que condena los principios a una función residual o supletoria del derecho escrito, es decir, a desempeñar el rol de meros actores de reparto.

sentido, tras reconocer su triple función informativa-interpretativa-normativa, sostiene Mascaro Nascimento que los principios no son sólo técnicas de integración de las lagunas de la ley, ni son leyes (aunque a veces pueden vestirse con su ropaje) o directrices jurisprudenciales, ni pueden ser equiparados a meras afirmaciones doctrinarias, toda vez que son -y ese es su principal papel- *valores que rectifican los desvíos del derecho positivo, en cuyo caso se sobreponen a las leyes* (Mascaro Nascimento, 2009: X).

No resulta difícil advertir que esta función normativa directa o concurrente que el Derecho del Trabajo reconoce a los principios, reviste una importancia central para asegurar los fines protectorios de la disciplina, pues asigna a aquéllos el rol de llevar a cabo una función armonizadora, en clave protectoria, de las distintas fuentes que componen el sistema jurídico laboral.

De este modo, se puede ver con claridad cómo el Derecho del Trabajo vino a anticipar desde sus inicios una conclusión que, como mencionamos más arriba, las posiciones teóricas más avanzadas en el ámbito de la Filosofía del Derecho y el Derecho Constitucional admiten hoy sin dificultad: al poseer preeminencia axiológica sobre las normas positivas, los principios pueden, bajo determinadas circunstancias, desactivar aquéllas como medio de hacer efectivos los valores y fines en ellos contenidos.

Resulta a todas luces evidente, pues, el papel determinante que asumen los principios en el Derecho del Trabajo. Origen, fundamento y esencia de esta rama jurídica, los principios *sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-laboral* (Plá Rodríguez: 1990: 10).

Por eso es fundamental revalorizar su importancia cuando, como ha ocurrido en las últimas décadas en la mayoría de los países del mundo como consecuencia de las políticas de flexibilización neoliberal, se ha producido -por un lado, en el plano formal- una inflación legislativa esquizofrénica que generó una sucesión interminable de normas y reformas que resintieron la sistematicidad del sistema jurídico de relaciones laborales y -por el otro, en el plano material- se introdujeron mediante esas normas medidas regresivas que contradijeron el sentido histórico del Derecho del Trabajo al marchar a contramano de sus principios fundantes, aumentando, en lugar de atenuar, la desigualdad que de ordinario supone la relación de trabajo. En ese contexto, fueron los principios los que debieron asegurar la cuota de racionalidad imprescindible para evitar *la solución final del Derecho del Trabajo* que propició el neoliberalismo.

Es que, frente al carácter mutable de las leyes, los principios se mantienen invariables (13), asegurando la identidad de la disciplina. Constituyen, así, *“el almacén fundamental de la disciplina, que se mantiene firme y sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de las normas”* (Plá Rodríguez, 1990: 3). Al haberse construido y estructurado la disciplina sobre ellos, los principios cumplen la misma función que los cimientos y la estructura de hormigón en un edificio de varios pisos: ni aquéllos ni ésta se aprecian a simple vista cuando el edificio está terminado, *pero sin ellos nada queda en pie* (Cornaglia, 2001: 7). Son pues, las ideas fundantes, la vigas maestras del sistema del Derecho del Trabajo. De allí que, en definitiva, su ausencia o violación supone la negación de la disciplina misma (Ackerman, 2005: 315).

Por eso si -como lo plantea lúcidamente Baylos Grau- la mayoría de los juristas están habituados a considerar el mundo como viene regulado en el derecho positivo, de modo que los fenómenos sociales son comprendidos sólo en la medida en que existe una regulación positiva de los mismos y en los

---

(13) Ello no significa desconocer el carácter histórico de esos principios, sino simplemente destacar que ellos han de permanecer invariables mientras no se modifique el contexto histórico que justifica la existencia de la disciplina que estructuran. En otras palabras, si la historicidad fundante del Derecho del Trabajo hace aparecer a éste como un producto de una formación socio-histórica determinada, los principios sobre los cuales se construyó han de acompañar necesariamente su suerte. Ergo, mientras exista el Derecho del Trabajo -y no parece predicable su defunción en el corto plazo- habrán de regir sus principios.

términos en que ésta la efectúa (Baylos Grau, 2009: 119) (14), ese método, de por sí cuestionable para el análisis de cualquier fenómeno jurídico-social, es especialmente inapropiado para poder comprender el sentido de una disciplina como el Derecho del Trabajo, en la cual los principios (que no necesariamente se exteriorizan en normas de derecho positivo) asumen una función determinante que no puede ser soslayada por quien pretenda adentrarse a estudiarla sin desconocer la imprescindible dimensión valorativa del Derecho.

#### IV. Individualización y breve descripción de los principios del Derecho del Trabajo

Identificar los principios del Derecho del Trabajo puede no resultar una tarea sencilla si es que se pretende compatibilizar la diversidad de opiniones y denominaciones adoptadas por los doctrinarios que se han ocupado del tema.

Así, hay autores que enuncian una larga serie de principios, mientras que otros, por el contrario, postulan la existencia de uno sólo, del que se derivarían diversas técnicas instrumentales de garantía. Asimismo, distintos doctrinarios suelen designar con nombre diferentes el mismo principio o derivar de principios diversos la misma regla instrumental. Por último, no faltan aquellos que incluyen entre los principios del Derecho del Trabajo algunos principios generales que no son exclusivos de esta rama del Derecho.

Con las limitaciones impuestas por el espacio disponible, habremos de enunciar y describir brevemente los que, a nuestro juicio, son los principios del Derecho del Trabajo, entendidos como aquellas ideas fundantes o vigas maestras que contribuyen a delinear la identidad de esta disciplina y cuya ausencia pondría en jaque su autonomía científica, derrumbado el edificio del Derecho del Trabajo.

1) *Principio protectorio*: Admitido de manera unánime por todos aquellos que se dedican a estudiar el Derecho del Trabajo, el *principio protectorio* (también denominado protector o de favor) (15) es el alma de la disciplina, desde que irradia su contenido sobre todas sus parcelas, incluyendo no sólo al Derecho Individual, sino también, al Derecho Procesal y al Derecho Colectivo del Trabajo (16).

Partiendo del reconocimiento de que la relación social que el Derecho del Trabajo pretende regular jurídicamente traduce una marcada desigualdad socio-económica de carácter estructural entre el empleador dueño de los medios de producción y el trabajador aportante de la fuerza de trabajo, el principio protectorio procura atenuarla, introduciendo desigualdades jurídicas compensatorias en favor del trabajador (17). En otras palabras, como con insuperable precisión lo expresa Angel E. Gatti: *“el derecho del trabajo irrumpe intentando compensar la hiposuficiencia del trabajador dependiente-su condición de subordinación a un poder extraño a sí mismo-, y en técnica de normación consagra el*

---

(14) Generalizamos la impecable reflexión, que el notable iuslaboralista español formula en relación al principio de libertad sindical, a la totalidad de los principios del Derecho del Trabajo.

(15) Se trata del famoso *Günstigkeitprinzip* o “principio de favorabilidad”, que formularon los autores alemanes a partir de la Constitución de Weimar, como bien lo ha recordado recientemente la Corte Suprema en el precedente “Gentini, Jorge Mario y otros c. Estado Nacional Ministerio de Trabajo” (CSJN, sent. del 12/8/2008, cons. 25° del voto de los jueces Lorenzetti, Zaffaroni, Highton de Nolasco y Maqueda).

(16) Recientemente la CSJN ha señalado que existe “una proyección del principio protectorio del trabajo y del trabajador proclamado expresamente por el artículo 14 bis, hacia el universo de las relaciones colectivas laborales, en el cual, por ende, también impera la regla de que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional” (CJSN, “Rossi c. Estado Nacional”, sent. del 9/12/2009).

(17) Receptando esa idea de la igualdad por compensación, la recientemente sancionada ley 26.592 (B.O. del 21/5/2010) incorporó el art. 17 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, en los siguientes términos: “Las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”, reestableciendo así el originario texto del art. 19 de la ley 20.744, que había sido inconstitucionalmente derogado en abril de 1976 por la norma de facto mal llamada “ley 21.297”.

*principio protectorio para que, con el sentido de criterio fundante de toda la disciplina, opere por medio de una preceptiva de resguardo del sujeto trabajador, que compense a éste por la situación de inferioridad inherente a las condiciones del sistema productivo, que es también y, obviamente, un régimen de distribución de la riqueza socialmente creada” (Gatti, 2005: 2).*

Por imperio de este principio, el trabajador -indudable destinatario de la protección- se convierte en un sujeto que debe recibir una *preferente tutela jurídica* del ordenamiento jurídico laboral (18). En el Derecho Argentino, el principio protectorio ha quedado plasmado en el derecho positivo a nivel constitucional, desde que el art. 14 bis de la Constitución Nacional prescribe que “*el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes*” (19).

Sería interminable enumerar todas y cada una de las instituciones y normas positivas que se derivan del principio protectorio. Nos limitaremos, por lo tanto, a señalar que del mismo se desprenden tres reglas instrumentales fundamentales: (i) la regla de la norma más favorable; (ii) la regla in dubio pro operario; y (iii) la regla de la condición más beneficiosa (arts. 7º/9º LCT).

2) *Principio de progresividad*: Este principio intenta reducir progresivamente el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo en favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes. Asimismo, y como insoslayable contrapartida, veda toda posibilidad de reducción regresiva de las conquistas sociales normativamente alcanzadas, estableciendo un vallado inexpugnable a cualquier pretensión de retrogradar -por vía legislativa y aún interpretativa- los derechos de los trabajadores.

De ese modo, el principio de progresividad procura la *garantía de la conquista de un estado*, transformándose en una válvula que impide el regreso a estadios del pasado, asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores (Cornaglia, 2001: 233), es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permita que se pueda retroceder en los niveles de conquistas protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión (Cornaglia, 2007: 35/36).

Consolidado tras las terribles consecuencias que se derivaron de la “cuestión social”, el principio de progresividad tiene como función la de limitar y reducir los niveles de desprotección social, exigiendo -en su faz positiva- la mejora continua de las condiciones de existencia de los sujetos más débiles de la sociedad, a la vez que prohibiendo -en su faz negativa: la prohibición de regresión- el empeoramiento de aquéllas (20).

(18) Expresiones originariamente vertidas por la CSJN en los relevantes precedentes “Vizzoti c. Amsa” (sent. del 14/9/2004, Fallos: 327:3677) y “Aquino c. Cargo” (sent. del 21/9/2004, Fallos: 327:3753) y reiterada en numerosos fallos posteriores.

(19) En ese sentido, ha señalado calificada jurisprudencia: “Los fines de la legislación laboral responden a un principio protectorio en beneficio del trabajador, con el objeto de mantener el equilibrio entre las partes contratantes por la debilidad de aquél frente a su empleador, principio que encuentra fundamento constitucional en el art. 14 bis de la Constitución Nacional”. Conf. SCBA, in re “Garzón c. El Mangrullo Hotelera Conosur S.A.” (sent. del 10/9/1985) y Ac. 69.458, “Ruiz Soriano c. Gerez” (sent. del 17/3/1998). En la causa “Araujo c. El Chatarral S.A.” (sent. del 27/4/1999) sostuvo el mismo Tribunal: “El principio protectorio, de consagración constitucional (art. 14 bis), tiene como fin mantener el equilibrio entre quienes están vinculados por un contrato de trabajo en atención a la diferencia de fuerzas que media entre los empleadores y los obreros”.

(20) Resaltando adecuadamente esa doble dimensión, ha dicho la SCBA: “El principio de progresividad o de desarrollo progresivo de derechos implica no sólo una obligación positiva sino, también, una obligación negativa: el Estado, una vez que ya ha cumplido con la obligación de actuar para dar satisfacción al derecho social, pasa a estar obligado a abstenerse de atentar contra la realización dada al derecho social (principio de “prohibición de retroceso social” o de “prohibición de evolución reaccionaria”). Conf. SCBA, “Sosa, Marta Beatriz y otros s/ Inconstitucionalidad ley 11.761”, sent. del 29/10/2008.

El principio de progresividad ha sido positivizado a nivel internacional en el art. 19 ap. 8 de la Constitución de la O.I.T., así como en los arts. 2º del PIDESC y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos. En el orden nacional, lo contemplan (además de las normas internacionales mencionadas, art. 75 inc. 22, C.N.) el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional (21) y 39 ap. 3 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

Por otra parte, ha sido frecuentemente invocado en los últimos tiempos por la CSJN para desactivar y descalificar constitucionalmente normas positivas regresivas, al punto que ha sido calificado por el Tribunal como un *principio arquitectónico* (22), adjetivación a todas luces acertada, desde que su ausencia haría tambalear la estructura del Derecho del Trabajo.

3) *Principio de indemnidad*: Este principio implica, como su nombre lo indica, que el trabajador debe salir indemne (ilesos, incólume, intacto) del contrato de trabajo (Fernández Madrid, 2001: 277), es decir que no debe sufrir daños (ni en su persona ni en sus bienes) por la ejecución del vínculo laboral o en ocasión de éste. Correlativamente, le impone al empleador la obligación de garantizar la seguridad (personal y material) del trabajador y, en su defecto, la de reparar todos los daños sufridos por éste como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo (Orsini, 2009: 513).

En definitiva, el principio vino a establecer el primer límite a la libre apropiación del trabajo: el daño. Así, consagrado el principio de indemnidad, la actividad lucrativa basada en el aprovechamiento del trabajo ajeno siguió siendo legitimada por el ordenamiento jurídico, pero a condición de que no dañase al trabajador (23). Como derivación de este principio de indemnidad nace en cabeza del empleador un deber tácito de seguridad y prevención que pasa a integrar el sinalagma laboral, de modo que el riesgo se convierte en un *factor de atribución de responsabilidad* que obliga objetivamente a quien se beneficia por los daños que genera la actividad lucrativa.

En efecto, el principio de indemnidad tiene como insoslayable correlato una regla instrumental de suma importancia, la *regla de ajenidad*: en tanto el trabajador no participa de los frutos ni de las ganancias que con su labor obtiene su empleador, debe permanecer ajeno a los riesgos que acarrea la explotación económica, cuyas consecuencias desfavorables deben ser asumidas por el empleador. Existe, pues, una íntima vinculación entre el principio de indemnidad del trabajador y la regla de

---

(21) En ese sentido, ha señalado en fecha reciente la SCBA: “Una interpretación conforme con el texto constitucional indica que la efectiva protección al trabajo dispuesta en el art. 14 bis se encuentra alcanzada y complementada por el mandato del art. 75 inc. 23, norma que, paralelamente, asienta el principio de no regresión en materia de derechos fundamentales”, argumento con base en el cual declaró la inconstitucionalidad del art. 6º de la ley 24.557, en cuanto consideraba no resarcibles a determinadas enfermedades laborales que encontraban un nivel de tutela mayor en el régimen jurídico anterior a la sanción de aquella norma. Ver causa “B., C. c. DuPont”, sent. del 17/12/2008.

(22) En el ya citado caso “Aquino c. Cargo”, se señaló que el “retroceso legislativo en el marco de protección” que trajo aparejado el art. 39 de la ley 24.557 -en cuanto, reduciendo el nivel de tutela anterior a su sanción, exime de responsabilidad civil al empleador por los daños derivados de accidentes y enfermedades laborales- ponía a dicho precepto “en grave conflicto con un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general, y del PIDESC en particular”, destacando dicho instrumento “está plenamente informado por el principio de progresividad”. Luego, añadió que, en su faz negativa, el principio podía ser enunciado como “principio de prohibición de retroceso social” o de “prohibición de evolución reaccionaria” y destacó que, de las observaciones generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se desprende que existe una “fuerte presunción” contraria a que dichas medidas regresivas de los derechos sociales sean compatibles con el PIDESC (considerando 10 del voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni).

(23) Ello demuestra que, en realidad, el de indemnidad es un principio del Derecho del Trabajo que se deriva de un principio general del Derecho: la prohibición de dañar los derechos de un tercero (*alterum non laedere*). De allí que si el principio general que prohíbe dañar los derechos de un tercero impone la reparación de los perjuicios causados con prescindencia de la situación de la víctima y del ámbito en el que el daño se produce, el principio de indemnidad -en tanto aplicación particularizada de aquél a una disciplina que regula relaciones asimétricas- exige una rigurosa tutela del sujeto protegido, cuidando de que no se hagan recaer sobre su persona las consecuencias dañosas de la actividad empresarial.

ajenidad al riesgo empresario: si el primero determina que el trabajador no debe ser dañado como consecuencia del contrato de trabajo, la segunda exige que la totalidad de los daños que puedan derivarse de los riesgos ínsitos en toda actividad económica lucrativa deban ser soportados íntegramente por el empleador, que es el que se beneficia con ella (Fernández Madrid, 2001: 273).

Más allá de su genérica consagración en el art. 19 de la Constitución Nacional, el principio de indemnidad ha sido específicamente positivizado en materia laboral en el art. 39.3 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

4) *Principio de estabilidad*: Es el principio del Derecho del Trabajo que impone imperativamente el contrato de trabajo de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral (faceta-continuidad de la estabilidad) y exige que, durante toda su vigencia, se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión (faceta-seguridad de la estabilidad).

Esta doble dimensión del principio ha sido bien desarrollada por destacados juristas en la doctrina española (Montoya Melgar, 1982: 162; Sastre Ibarreche, 1996: 243; Martín Valverde, 2003:58; Pérez Rey, 2004: 34), en la cual el de estabilidad ha sido calificado, con acierto, como “un principio clave en el derecho individual del trabajo” (Almansa Pastor, 1968: 9). De allí que se haya señalado que el principio de estabilidad en el empleo tiene una *doble proyección central*: a) la preferencia por los contratos de trabajo indefinidos sobre los temporales, y b) la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados (Montoya Melgar, 2001: 62).

La categorización de la estabilidad como principio de la disciplina es insoslayable a poco que se advierta su influencia transversal sobre todos y cada uno de los aspectos relevantes de la relación de trabajo, al punto tal que, sin una cierta estabilización del vínculo, una buena parte de las instituciones laborales carecería de relevancia alguna. De allí que la estabilidad es un principio que tiene un carácter decididamente *instrumental*, en el sentido que sirve para contribuir a la eficacia de la totalidad de los derechos de los trabajadores. Luego, no es pensable un ordenamiento jurídico laboral que prescindiera de algún grado de protección de la estabilidad.

En nuestro país, el principio ha sido constitucionalizado en el art. 14 bis, en cuanto garantiza la *protección contra el despido arbitrario y la estabilidad de los empedados públicos y los representantes gremiales*. Asimismo, encuentra respaldo en el art. 75 inc. 22 de la C.N., toda vez que varios de los Tratados Internacionales allí incorporados consagran el derecho al trabajo (24) que, como lo ha sostenido la Corte Suprema, “es comprensivo del derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo, cualquiera sea la clase de éste” (25).

5) *Principio de irrenunciabilidad*: Con la evidente excepción de la renuncia al propio empleo -insoslayable conquista del liberalismo en el plano político, que veda los vínculos forzosos que caracterizaban a las formas pre-capitalistas de apropiación del trabajo- este principio impone que el trabajador no puede renunciar o disponer en su propio perjuicio a los derechos y créditos que se derivan del contrato de trabajo.

Tomando nota de la situación de inferioridad y debilidad contractual en la que se encuentra el trabajador, el principio restringe la autonomía de la voluntad y la libertad contractual tan caras al derecho civil clásico para garantizar -estableciendo un verdadero *orden público laboral* imperativo e inderogable- la modesta propiedad alimentaria de los trabajadores. En consecuencia, por imperio del principio de irrenunciabilidad, ni aun con el concurso de su propia voluntad puede éstos aceptar modificaciones in pejus de los derechos que han adquirido.

(24) Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Art. 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

(25) CSJN, en el citado “Vizzoti c. Amsa”, considerando 8°, párrafo 3°.

Imposibilitado de ingresar aquí a analizar con la profundidad que merece la ardua cuestión relativa a los alcances del principio de irrenunciabilidad (26), sí me interesa destacar que no es válido afirmar la posición restringida si se la sustenta únicamente -como es frecuente- en el (ahora modificado) texto del art. 12 de la LCT. Es que, vale recordarlo, los principios tienen una función normativa propia y hasta pueden, bajo determinadas condiciones, desplazar una regla de derecho positivo que contradiga los valores que dan sentido a aquéllos.

Partiendo de esa premisa, no parece que haya que argumentar demasiado para sostener que -si lo que el principio de irrenunciabilidad pretende es impedir que se impongan renunciaciones a los derechos alimentarios, evitando que se aumente la intensidad de la apropiación a partir del aprovechamiento del desequilibrio negocial que caracteriza a la relación de trabajo- deben invalidarse todas las renunciaciones de derechos, cualquiera fuera la fuente que los hubiera originado. Máxime en ordenamientos que, como el argentino, han establecido legislativamente sistemas de “estabilidad relativa”, en los cuales es evidente que la amenaza del despido (al que se le reconoce, por regla, eficacia extintiva irreversible) suele ser el único motivo que lleva a los trabajadores a renunciar a los derechos contractualmente incorporados a sus patrimonios. En suma, la *plenitud del principio de irrenunciabilidad* impide la sustracción normativa del contrato y determina la nulidad, por invalidez del objeto, de cualquier renunciación, cualquiera que sea la fuente del derecho conculcado gratuitamente (Meik, 1998: 287). Felizmente, la reciente modificación del texto del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo por la ley 26.574 (B.O. del 29/12/2009) ha puesto fin al debate, de modo que cualquier renunciación de derechos por parte del trabajador resulta nula.

El principio de irrenunciabilidad ha sido constitucionalizado en el art. 39.3 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires (27).

6) *Principio de libertad sindical*: Aunque raramente ha ocupado algún lugar en los estudios doctrinarios que se ocupan del tema, la libertad sindical es otro de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Es evidente que esta disciplina recién pudo definir su identidad una vez que las circunstancias históricas, sociales y políticas tornaron imprescindible superar la concepción liberal individualista -que había prohibido toda forma de agremiación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- para pasar a garantizar la libertad sindical, entendida ésta en sentido amplio, comprensivo no sólo del derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a las organizaciones sindicales, sino también, del de negociar colectivamente y recurrir a medidas de acción directa, derechos que, aunando lo individual con lo colectivo, constituyen uno de los pilares del modelo del Estado Social.

Tal es la relevancia de la libertad sindical que, al igual que al de progresividad, la C.S.J.N. la ha calificado recientemente como un *principio arquitectónico* (28). Similar relevancia la ha asignado la O.I.T., que, en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, ha incluido a los Convenios Internacionales vinculados a la libertad sindical entre aquéllos que resultan obligatorios para todos los Estados miembros de la organización, aun cuando no hubiesen ratificado esos instrumentos.

---

(26) Hay autores y jueces que sostienen que el principio solo alcanza a los derechos que provienen de las leyes y convenios colectivos (tesis restringida), mientras que, sin soslayar diversas tesis intermedias, la postura opuesta (tesis amplia) plantea que la irrenunciabilidad alcanza a todos los derechos del trabajador, cualesquiera fuesen las fuentes -incluyendo al contrato individual- que los hubieran consagrado.

(27) De allí que el Máximo Tribunal provincial haya señalado que “Uno de los principios básicos que informan el derecho laboral es el de la irrenunciabilidad” (SCBA, Ac. 72.565, “Baiele s/ Incidente”, sent. del 15/12/2004). Antes incluso de la constitucionalización del principio en 1994 había dicho que “Mientras el principio de renunciabilidad es la regla en el ámbito del derecho común, en el del derecho laboral rige precisamente su opuesto: el principio de irrenunciabilidad” (SCBA, L. 50.830, “Ferrari c. Piantoni Hnos. S.A.”, sent. del 10/8/1993).

(28) En el citado precedente “Rossi”, sent. del 9/12/2009.

El principio de libertad sindical también ha sido positivizado en nuestro derecho como un principio constitucional, no sólo porque el art. 14 bis consagra el derecho a una “*organización sindical libre y democrática*”, sino también, porque ha sido receptado en varios de los Tratados incorporados al art. 75.22 de la Constitución Nacional.

7) *Principio de primacía de la realidad*: Este principio determina que, en el Derecho del Trabajo, siempre deben prevalecer los aspectos fáctico-sustanciales por sobre los jurídico-formales, de modo que éstos no pueden frustrar la finalidad protectoria que orienta a las normas laborales.

Calificado como “principio antifraude” (Cornaglia, 2001: 205), la misión fundamental del principio de primacía de la realidad consiste en desactivar los mecanismos por los cuales se pretende evadir la aplicación de las normas laborales imperativas de derecho necesario para evitar las consecuencias y los costos que ellas traen aparejados para el empleador (primacía de los hechos sobre las formas). (29) Del mismo modo, el principio impone que se asigne relevancia exclusivamente a la situación material descrita por una norma, con prescindencia de las figuras jurídicas que la hubiera determinado (primacía de los hechos sobre el derecho) (30).

El principio de primacía de la realidad también ha sido positivizado en el art. 39.3 de la Constitución bonaerense (31).

8) *Principio de justicia social*: Al igual que el de libertad sindical, el principio de justicia social ha sido marginado por buena parte de los estudios que se ocupan de los principios del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, su relevancia es mayúscula, desde que, en paralelo con el principio de progresividad (32), constituye un instrumento fundamental tanto para informar e interpretar el contenido de las normas laborales, como para resolver casos concretos en ejercicio de la función normativa de los principios. Tanto es ello así que se ha llegado a sostener, con acierto, que ninguna idea ha tenido tanta influencia en la evolución de las leyes laborales como la de justicia social, al punto tal que todo el Derecho del Trabajo puede considerarse un ordenamiento inspirado en él (Etala, 2004: 164).

Ese olvido es más paradójico en el derecho argentino, desde que el principio de justicia social ha sido expresamente mencionado en el art. 11 de la LCT (en plural: “los principios de la justicia social”),

(29) Por ejemplo, la simulación del contrato de trabajo encubierta bajo la cobertura de figuras contractuales no laborales (arts. 14 y 21, LCT).

(30) Claro ejemplo de ello lo constituyen las normas que regulan hipótesis de responsabilidad solidaria en nuestra legislación positiva, en tanto prescriben que, de verificarse la situación material atrapada por cada una de las normas, la consecuencia prevista en ellas (solidaridad) operará cualquiera fuera el acto jurídico que la hubiera originado (arts. 29, 30, 228, L.C.T.).

(31) La SCBA ha resaltado especialmente este principio: “Por imperio del principio que rige en materia laboral de primacía de la realidad deben prevalecer los hechos verificados en la causa sobre las formalidades o apariencias, más allá de lo que las partes hayan pactado o entendido convenir y aún sin necesidad de examinar el grado de intencionalidad o responsabilidad de cada una de ellas” (“*Abbodanza c. Pacha Kin SRL*”, sent. del 3/8/1993 y “*García Cambón c. Clínica Colón SRL*”, sent. del 1/10/2008). También ha dicho que “El principio de primacía de la realidad que preside e ilumina la materia laboral y consagra el art. 39 inc. 3 de la Constitución Provincial, hace que deban prevalecer los hechos verificados en la causa, por sobre las formalidades o apariencias” (“*Medic Skontra c. Saneamiento La Plata*”, sent. del 14/5/2008) y que el principio de primacía de la realidad está “enraizado en la esencia misma del derecho del trabajo” (“*Aló c. Murua*”, sent. del 28/5/2008).

(32) La vinculación entre ambos principios es íntima: cualquier norma progresiva constituye una medida de justicia social, mientras que, a la inversa, toda medida regresiva aumenta la injusticia social. De allí que en el magnífico voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni en el ya citado precedente “*Aquino*”, tras destacar el principio de progresividad (cons. 10º), se haya sostenido que el art. 39 de la ley 24.557 ha marchado en sentido opuesto a la justicia social al agravar la desigualdad de las partes que regularmente supone la relación de trabajo, formulando una preferencia legal inválida por contraria a la justicia social, a la que calificó como un principio señero que cobra relevante aplicación en el ámbito laboral (cons. 12º).

norma que parece reconocer algún paralelo con la derogada Constitución de 1949, en cuyo art. 40 se había cristalizado idéntica expresión.

El principio ha sido reiteradamente aplicado por la CSJN para desactivar normas contrarias a la justicia social (33) y encuentra respaldo constitucional en los arts. 75 incs. 19 y 22 de la Constitución Nacional y 39.3 de la Constitución bonaerense.

## V. Bibliografía

ALEXY, Robert, "Teoría de los derechos fundamentales", Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

ALMANSA PASTOR, José M., "El despido nulo", Ed. Tecnos, Madrid, 1968.

ARCE Y FLOREZ-VALDEZ, Joaquín, "Los principios generales del Derecho y su formulación constitucional", Ed. Civitas, Madrid, 1990.

ATIENZA, Manuel y RUIZ MANERO, Juan, "Dejemos atrás el positivismo jurídico", en *Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México D.F., n° 27, octubre de 2007, págs. 7/28.

BARTH, José Francisco, "Principios y normas en la concepción del Derecho de Dworkin (comentarios a las observaciones críticas de Luis Prieto Sanchís)", en *Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Costa Rica y el Colegio de Abogados de Costa Rica*, San José de Costa Rica, n° 108, septiembre-diciembre de 2005, págs. 176/201.

BAYLOS GRAU, Antonio "Principio de libertad sindical", en NAHAS, Thereza Cristina (coord.), "Principios de Direito e Processo de Trabalho: questões atuais", Elsevier Editora, Río de Janeiro, 2009, págs. 119/153.

BOBBIO, Norberto, "El Modelo Iusnaturalista", en BOBBIO, Norberto y BOVERO, Michelangelo, "Sociedad y Estado en la Filosofía Moderna", Fondo de Cultura Económica, México D.F. 1996.

BOBBIO, Norberto, "Teoría do ordenamiento jurídico", Universidad de Brasilia, 4° Ed., Brasilia, 1994.

BONAVIDES, Paulo, "Curso di Direito Constitucional", Malheiros, Sao Paulo, 2000. CAPON FILAS, Rodolfo, "Sobre los principios del Derecho del Trabajo y su importancia en la actualidad", en *Derecho del Trabajo*, Ed. La Ley, Buenos Aires, año LXX, n° 2, febrero de 2010, págs. 279/283.

CORNAGLIA, Ricardo J., "Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis", Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001.

CORNAGLIA, Ricardo J., "El llamado 'principio de progresividad' en relación con la cláusula del progreso", en RAMIREZ, Luis E. (coord.), "El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional", Ed. B de f, Buenos Aires, 2007, págs. 4/40.

DIAZ COSUELO, José María, "Los principios generales del Derecho", Ed. Plus Ultra, Buenos Aires, 1971.

DWORKIN, Ronald, "Los derechos en serio", Ed. Planeta-Agostini, Buenos Aires, 1993.

---

(33) Ya en el precedente "Berçaitz" (sent. del 13/9/1974, Fallos: 289:430) la Corte calificó a la justicia social como la justicia en su más alta expresión, y más recientemente -en un claro reconocimiento de la función normativa directa del principio- ha destacado su carácter imprescindible para el ejercicio del control de constitucionalidad en materia laboral, remarcando que éste "no puede prescindir de la orientación que marca la máxima in dubio pro iustitia socialis dado su carácter de principio inspirador y, por ende, guía de hermenéutica segura de cualquier normativa vinculada con los derechos y garantías laborales y sociales establecidos constitucionalmente" (conf. C.S.J.N. en el ya citado caso "Gentini, c. Estado Nacional Ministerio de Trabajo", sent. del 12/8/2008).

ETALA, Carlos Alberto, "Interpretación y aplicación de las normas laborales", Ed. Astrea, Buenos Aires, 2004.

FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001.

GATTI, Ángel Eduardo, "El principio protectorio en la Ley de Contrato de Trabajo [L. 20.744 (t.o.) y sus reformas]", en *Doctrina Laboral*, Ed. Errepar, Buenos Aires, T° XIX, julio de 2005.

GARCIA FIGUEROA, Alfonso, "Principios y positivismo jurídico: el no positivismo principalista de en las teorías de Ronald Dworkin y Robert Alexy", Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1998.

GODINHO DELGADO, Mauricio, "Principios de direito individual e colectivo do trabalho", LTr Editora, 2ª ed., Sao Paulo, 2004.

MARTIN VALVERDE, Antonio, "Principios y reglas en el Derecho del Trabajo. Planteamiento teórico y algunos ejemplos", en DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y LOPEZ CUMBRE, Lourdes (directores), "Los principios del Derecho del Trabajo", Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003, págs. 39/72.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri, Prefacio, en NAHAS, Thereza Cristina (coord.), "Principios de Direito e Processo de Trabalho: questoes atuais", Elsevier Editora, Río de Janeiro, 2009 págs. X/XI.

MEIK, Moisés, "El sano juicio. El largo debate sobre irrenunciabilidad, indisponibilidad de derechos, imperatividad normativa y orden público laboral", en *Contextos, Revista Crítica de Derecho Social*, Editores del Puerto, Buenos Aires, n° 3, 1999, págs. 267/318.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Estabilidad en el empleo: la regla y sus excepciones", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, n° 10, 1982.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid n° 33, 2001.

ORSINI, Juan Ignacio, "Indemnidad y ajenidad del trabajador frente al riesgo empresario. Análisis crítico del régimen legal de despidos y suspensiones por causas económicas", en *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata*, Buenos Aires, año 6, n° 39, 2009, págs. 513/526.

PEREZ REY, Joaquín, "Estabilidad en el empleo", Ed. Trotta, Madrid, 2004.

PLA RODRIGUEZ, Américo, "Los principios del Derecho del Trabajo", Ed. Depalma, 2ª ed., Buenos Aires, 1990.

RAMOS PASCUA, José Antonio, "El fundamento del vigor jurídico de los principios. Dworkin frente a Esser", *Anuario de Filosofía del Derecho*, Centro de Publicaciones de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Justicia, Madrid, N° IX, 1992, págs. 269/290.

SASTRE IBARRECHE, Rafael, "Derecho al trabajo", Ed. Trotta, Madrid, 1996.

SOBREVILLA, David, "El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de Robert Alexy", en *Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México D.F. n° 4, abril de 1996, págs. 97/105.

VAZQUEZ, José Antonio, "La materialidad del derecho laboral", Montevideo, 1953. ♦