

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

<u>1. NOCION Y FUNCIONES</u>	<u>4</u>
<u>2. EL PRINCIPIO PROTECTOR.....</u>	<u>6</u>
<u>3. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE</u>	<u>7</u>
3.1. NOCION	7
3.2. JUSTIFICACION	7
3.3. FUNDAMENTO EN EL DERECHO POSITIVO CHILENO.....	9
3.4. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA NORMA MÁS FAVORABLE	9
<u>4. PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.....</u>	<u>10</u>
4.1. NOCIÓN	10
4.2. FUNDAMENTO	10
4.3. MANIFESTACIONES EN LA LEGISLACION NACIONAL	10
4.4. LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA SEGÚN LA DOCTRINA ESPAÑOLA ACTUAL	11
4.4.1. CRITICA.	12
<u>5. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.....</u>	<u>13</u>
5.1. NOCIÓN	13
5.2. FUNDAMENTO	13
5.3. MANIFESTACIONES EN LA LEGISLACION NACIONAL	13
<u>6. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO.....</u>	<u>14</u>
6.1. NOCIÓN	14
6.2. FUNDAMENTO	15
6.3. MANIFESTACIONES EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL	15
<u>7. PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD.....</u>	<u>16</u>
7.1. NOCIÓN.....	16
7.2. FUNDAMENTO	16
7.3. MANIFESTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y RECONOCIMIENTO POR LA JURISPRUDENCIAL JUDICIAL.....	17
7.4. APLICACIONDEL PRINCIPIO POR LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA: LA TEORIA DE LAS CLÁUSULAS TÁCITAS Y DE LA REGLA DE LA CONDUCTA.....	18

<u>8. EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO</u>	20
1.-INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	20
2. NOCIÓN.	20
3. FUNDAMENTOS EN EL DERECHO POSITIVO CHILENO.....	20
3.1. FUNDAMENTOS EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	21
3.2. FUNDAMENTOS EN EL DERECHO COLECTIVO.	22
3.3. OTRAS APLICACIONES.....	22
4. EL PRINCIPIO DE BUENA FE Y EL CONTENIDO ETICO JURIDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	23
5. EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN LA DOCTRINA COMPARADA.....	23
<u>9. PROBLEMAS QUE PLANTEA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. OPERATIVIDAD DE LOS PRINCIPIOS.</u>	24

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. NOCION Y FUNCIONES

Toda cultura jurídica necesita fórmulas de equidad con cuyo auxilio poder corregir consecuencias insatisfactorias del derecho escrito¹. Tal es la esencia y función de los principios jurídicos.

Principio, del latín *principium*, designa a lo que viene primero, antes de todo, "al principio", en un determinado orden de cosas. A la vez, principio es también causa u origen de esas otras cosas, las cuales de algún modo se derivan, se desarrollan o desenvuelven a partir de lo primero. Se llama también principio a la base sobre la cual se cimienta y edifica una estructura conceptual, teórica o práctica. El Derecho, que es una disciplina eminentemente práctica, tiene unos principios generales que fundamentan e informan a todas sus ramas. Estas, a su vez, poseen también principios peculiares que permiten diferenciarlas entre sí.

Según Américo PLÁ, los principios son "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos".²

Para **DWORKIN, los principios "son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad".**³

Me parece especialmente acertada la definición de DWORKIN porque evita dar a los principios una connotación puramente positivista; es decir, impide concebirlos como meras emanaciones del derecho contingente. Los principios jurídicos son construcciones teóricas (de los

¹ Hans HATEENHAUER: *Conceptos fundamentales del derecho civil*, 1ª editorial Ariel, barcelona, 1987, pág. 91.,

² *Los principios del derecho del trabajo*, 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, pág. 14.

³ *Filosofía del derecho*, Editorial Fondo de Cultura Económica, pág. 86.

juristas y de los jueces) que no se *infieren* (o *inducen*) del ordenamiento jurídico positivo, del sistema de normas, sino que se *deducen* a partir de las exigencias que impone a la razón la virtud de la justicia. Los principios son formulaciones de la justicia, cuya aplicación permite determinar lo justo en el caso concreto, esto es, realizar la equidad. Por consiguiente, los principios no requieren estar expresamente desarrollado en normas específicas para que puedan ser invocados o aplicados.

La definición de PLÁ, por su parte, nos permite determinar las funciones que los principios cumplen en el campo jurídico:

1) Función informadora. Los principios constituyen el fundamento valórico de las manifestaciones positivas y contingentes del Derecho⁴. Esta función informadora es manifestación de la *dimensión axiológica* de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el ordenamiento jurídico positivo. Por consiguiente el contenido de las normas debiera ser concreción de los mismos. En este sentido los principios son fuente material del Derecho.

2) Función interpretativa. Si, como acabamos de decir, los principios son directrices que orientan la creación del derecho positivo hacia fines considerados valiosos, resulta que también se los puede concebir como *ratio legis* o *mens legis* de las normas, vale decir, como los fines u objetivos perseguidos por el legislador y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva. Los principios son pues, *principia cognoscendi*, en cuanto permiten determinar la norma aplicable al caso concreto, establecer su sentido o significado correcto y alcanzar de esta manera la solución justa del conflicto o caso al cual debe ser aplicada (*vid.* art. 24 CC).

3) Función normativa o integradora. Pero además, los principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas. Los principios actúan como fuente supletoria de la ley en silencio de ésta o cuando la ley adolece de una obscuridad insalvable por vía interpretativa, como ocurrirá, por ejemplo, cuando su aplicación

⁴ El núcleo esencial del Derecho, del Ius, es la obra justa. Obrar humano social rectificado por la justicia. Ley, facultad jurídica (derecho subjetivo), sentencia, conocimiento, reciben el nombre de Derecho en virtud y a causa de la relación que guardan con esta obra justa. *Vid.* Carlos Ignacio MASSINI: *Política-derecho-equidad. Una concepción realista de la política y del derecho*", Editorial Jurídica de Chile, 1ª edición, 1980.

conduce a una situación absurda o inicua⁵ (*vid.* arts. 175 N° 5 CPC y **art. 458 N° 6 CT**).

2. EL PRINCIPIO PROTECTOR

Este principio está ligado entrañablemente con el origen y la propia razón de ser del Derecho del Trabajo.

Sabido es que el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica degeneró en explotación del fuerte sobre el débil.

El Estado no pudo mantener la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo, inexistente en el hecho, y procuró compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica que lo favoreciera⁶.

Esta tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo -esto es, el trabajador- se conoce como principio protector. Es el principio rector del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.

En el Código del Trabajo encontramos varias disposiciones nítidamente informadas por este principio. Su libro II se titula, precisamente, "De la protección a los trabajadores" y comienza con un artículo (**art.184 CT**) que impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. En el Libro I, Título I, se halla un capítulo denominado "de la protección de las remuneraciones" cuyas normas persiguen que el trabajador reciba en dinero y lo más íntegramente posible su remuneración, estableciendo además la inembargabilidad de las mismas y un privilegio para su cobro en caso de que el trabajador concorra con otros acreedores. El **art. 4º inc. 1º CT** señala quiénes son los representantes del empleador, estableciendo una presunción de derecho en tal sentido, la cual facilita al trabajador la suscripción válida de su contrato, negociar colectivamente, entablar reclamos administrativos e impetrar acciones judiciales contra su empleador.

En materia de interpretación el principio protector se manifiesta en la regla *in dubio pro operario*. En caso de que un enunciado normativo admita dos o más sentidos, el juez deberá escoger aquel más favorable

⁵ En tal situación la manifestación contingente del Derecho (la ley) cede en favor de su expresión necesaria (lo justo).

⁶ PLÁ: *Op. cit.*, pág. 63.

al trabajador. También se aplicaría esta regla a la hora de interpretar los hechos, o si se prefiere, al ponderar el valor de la prueba. La regla *in dubio pro operario* podría encontrar un fundamento positivo en el **art. 9º inc. 4º CT**, de acuerdo con el cual, *la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador*.

Además, el principio protector se especifica en una serie de principios derivados, que lo desarrollan en aspectos puntuales. Tales son el principio de la norma más favorable, el de la condición más beneficiosa, el de la irrenunciabilidad de los derechos, el de la primacía de la realidad y el de la continuidad de la relación de trabajo⁷.

3. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

3.1. NOCION

De acuerdo con este principio ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad.

3.2. JUSTIFICACION

En materia laboral el principio de jerarquía normativa no excluye que ciertas normas laborales, pese a su mayor rango jerárquico, admitan la aplicación preferente de las de rango inferior, cuando estas últimas resulten más favorables para los trabajadores.

Así, por ejemplo, frente a la coexistencia de una norma legal que señala que el descanso anual es de 15 días hábiles y un contrato colectivo que lo fija en 20, se aplicará este último, no obstante ser de una jerarquía normativa inferior a la legal.

¿Cómo se explica lo anterior? Ocurre que, en la ordenación jurídica de las relaciones de trabajo «cada tipo de norma laboral imperativa opera según su rango formal, como condicionante mínimo del contenido de las que le siguen en rango»⁸. Dicho de otro modo, la norma de

⁷ Cabe advertir que para algunos autores "la norma más favorable" y "la condición más beneficiosa" no tienen el carácter de principios, sino de meras reglas para determinar la norma aplicable (Así, por ejemplo, Plá, *op. cit.*). Me parece que cumplen además una función informadora del ordenamiento jurídico laboral, lo que permite conferirles el carácter de principios.

⁸ Manuel ALONSO OLEA y María Emilia CASAS BAAMONDE: *Derecho del trabajo*, decimosexta edición, Civitas Ediciones, S. L., Madrid, 1998, pág. 906.

superior jerarquía sólo determina con carácter de necesidad el contenido mínimo de las normas inferiores. Por lo tanto, «resulta obligado que, además de incorporar condiciones distintas, estas últimas contengan condiciones más favorables para el trabajador, pues si contienen condiciones inferiores no pueden ser aplicadas, y si contienen las mismas condiciones son inútiles. Con ello el panorama lógico y el normal es que a medida que las normas descienden en rango, las condiciones que contienen ascienden en cuanto a la mejora que para el trabajador representan»⁹.

Cabe advertir que no existe una “derogación” de la norma de superior por la de inferior jerarquía, pues aquella, aunque preterida o postergada, sigue integrando el ordenamiento jurídico como un precepto válido y aplicable a los trabajadores no comprendidos por la norma inferior.

Por otro parte, la concurrencia puede darse entre normas de igual jerarquía. Veamos un ejemplo en que colisionan dos normas de rango legal y donde el principio de la norma más favorable prima sobre el de especialidad:

Un trabajador celebra con su empleador un contratado de trabajo por un año. Transcurrido el primer mes, el empleador lo despide injustificadamente. Conforme al **art. 168** CT el trabajador tendría derecho a un mes de sueldo a título de indemnización sustitutiva del aviso previo y no tendría derecho a la indemnización por años de servicio (la cual exige para su procedencia al menos un año de servicios). Empero, los tribunales no aplican el régimen indemnizatorio contemplado en el Código del Trabajo, sino el del Código Civil. Y así han fallado que *“la terminación anticipada de un contrato a plazo fijo por la sola voluntad del empleador, obliga a éste a indemnizar los perjuicios causados al trabajador, esto es, el pago de las remuneraciones, incluidas las imposiciones previsionales, como si se hubieran prestado los servicios hasta el vencimiento del plazo fijo”*. Por tanto, de acuerdo a la normativa civil, el trabajador tendrá derecho a once meses de remuneración por concepto de lucro cesante. Siendo, por consiguiente ésta la norma más favorable, aunque, de acuerdo al principio de especialidad, debiera aplicarse preferentemente el Código del Trabajo, por ser una ley especial en relación con el Código Civil.

Parece razonable admitir que la ley laboral se retraiga en aquellos casos en que la aplicación de una norma del Derecho común resulte más favorable para el trabajador.

⁹ Idem, pág. 910.

3.3. FUNDAMENTO EN EL DERECHO POSITIVO CHILENO

De acuerdo con GAMONAL,

nuestra legislación recepciona expresamente el principio de la norma más favorable, al consagrar la inderogabilidad in pejus de los instrumentos colectivos, en el artículo 311 del C. del T., que dice: "Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido", permitiendo la posibilidad de que se pacten individualmente normas más favorables que las emanadas de la autonomía colectiva¹⁰.

3.4. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA NORMA MÁS FAVORABLE

Ahora bien, cabe preguntarse si para efectos de determinar la norma más favorable debe considerarse cada cuerpo normativo (ley, contrato colectivo, reglamento interno) como un todo indivisible o puede tomarse la parte de cada uno (artículo o cláusula) que sea más favorable al trabajador. Existen tres teorías:

- i) **Teoría de la acumulación:** admite aplicar todas las normas concurrentes, extrayendo de cada una lo más ventajoso para el trabajador¹¹;
- ii) **Teoría de la inescindibilidad o conglobamiento:** conforme con la cual sólo se aplica la norma que en su totalidad resulte más favorable al trabajador¹².
- iii) **Teoría de la inescindibilidad de los institutos:** señala que lo indivisible no son las normas globalmente consideradas, ni cada

¹⁰ Sergio GAMONAL CONTRERAS: *Introducción al derecho del trabajo*, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1998, pág. 140.

¹¹ Se puede objetar a este criterio que al utilizarlo el juez no aplica una de las normas concurrentes, sino que crea una nueva norma con partes de las concurrentes (una suerte de Frankenstein normativo), usurpando las potestades del legislador o la voluntad de las partes, según sea la fuente de las normas en colisión.

¹² En España, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, fundados en el art. 3º 3 del Estatuto de los Trabajadores, señalan que la comparación entre las normas para ver cuál es la más favorable ha de hacerse globalmente (Op. cit., pág. 913). Sin embargo, Tomás SALA FRANCO *et al.*, advierten que el criterio del "conglobamiento" o globalización nunca ha sido utilizado de forma completa, ya fuera por dificultades prácticas –como la frecuente heterogeneidad de las materias a comparar o la diversa extensión de los contenidos normativos–, ya fuera por la consideración jurisprudencial de que determinados derechos o condiciones debían ser respetados en todo caso, sin posibilidad de supresión ni siquiera en el contexto de un tratamiento más favorable en su conjunto. *Derecho del trabajo*, 10ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 171.

una de sus cláusulas o artículos, sino las instituciones contenidas en ellos, entendidas como grupos homogéneos de materias. La comparación a fin de determinar lo más favorable debe hacerse por tanto entre éstas¹³.

4. PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

4.1. NOCIÓN

El principio anterior se aplica ante la concurrencia de dos normas vigentes. El principio de la condición más beneficiosa supone la sucesión en el tiempo de normas sobre una misma materia, es decir una norma que entra en vigencia derogando a la anterior.

El principio de la condición más beneficiosa “supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.¹⁴

4.2. FUNDAMENTO

Se parte de la idea que cada norma establece un nivel mínimo de protección, por tanto, cada norma sirve para mejorar, pero nunca para empeorar la situación del trabajador. Se habla en tal sentido de *inderogabilidad in peius*.

4.3. MANIFESTACIONES EN LA LEGISLACION NACIONAL

Este principio ha sido reconocido por el legislador chileno, por ejemplo, en materia de indemnización por años de servicio. El texto original del D.L. 2.200 no señalaba tope en cuanto al número de años “indemnizables”. La Ley 18.018 de 14 de agosto de 1981 fijó como límite 5 años, pero el art. 1º transitorio señalaba que los trabajadores contratados con anterioridad a su entrada en vigencia continuaban rigiéndose por el D.L. 2.200, de tal manera que a los contratados antes del 14 de agosto de 1981 no les afectaba el límite del período indemnizable, (la Ley 19.010 lo aumentó a 11 años, respetando la prerrogativa de los trabajadores antiguos).

¹³ «La referencia a los diferentes preceptos como unidades inescindibles de comparación supone que los módulos a tomar en cuenta no pueden ser todas y cada una de las singulares afirmaciones de las normas, sino aquellos mandatos normativos que responden a una misma ratio» (Tomás SALA FRANCO *et al.*: *Op. cit.* pág. 172).

¹⁴ PLÁ: *Op. cit.*, pág. 108.

Hallamos otra manifestación de este principio en los límites que el **art. 12** CT señala al *ius variandi* del empleador. Este puede legítimamente alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, *sin que ello importe menoscabo para el trabajador*.

También se reconoce este principio en materia de negociación colectiva. La comisión negociadora puede exigir y obligar al empleador a suscribir un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato vigente al momento de presentarse el proyecto (**art. 369 inc. 2º** CT). A través de este contrato colectivo forzoso se garantiza, cuando menos, que no se pierda lo conquistado en la negociación precedente¹⁵.

4.4. LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA SEGÚN LA DOCTRINA ESPAÑOLA ACTUAL

La doctrina española da al principio en estudio una connotación distinta, mucho más restringida, que la anteriormente expuesta.

Las normas laborales rigen en tanto no sean derogadas por otras posteriores, aunque supongan una disminución o un retroceso en el nivel de derechos que a los trabajadores reconocía la norma anterior, siempre que, naturalmente, la derogante tenga igual o superior rango que la derogada. No existe, pues, un principio de irreversibilidad "*in peius*" de las normas laborales, en mérito al cual las normas laborales regresivas -incluso con independencia de su oportunidad política- no serían jurídicamente admisibles¹⁶.

Así, por ejemplo, el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste, aplicándose en tal caso, íntegramente, lo dispuesto en el nuevo convenio. El convenio anterior no configura un conjunto de derechos inmodificables, sustentado en un pretendido principio de irreversibilidad que haga de cada convenio un suelo que el convenio posterior haya de respetar en todo caso. Al contrario, las partes negociadoras disponen libremente de

¹⁵ Esta norma no impide, sin embargo, que se negocie *in peius*.

¹⁶ Tomás SALA FRANCO, *et al.*: *op.cit.*, pág. 173. ALVAREZ DE LA ROSA, señala en igual sentido: "No hay, por otra parte, salvo los límites que constitucionalmente estructuran el Estado social y democrático de Derecho, ningún principio ni constitucional ni legal que mantenga la irregresividad del sistema normativo laboral. Las leyes establecen derechos para los trabajadores, pero el ordenamiento no es una foto fija y es posible al legislador, con fundamento razonable (...), alterar la situación normativa anterior" (vid. Manuel PALOMEQUE LOPEZ y Manuel ALVAREZ DE LA ROSA: *Derecho del trabajo*, quinta edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 1997).

los derechos reconocidos en el anterior convenio, decidiendo sobre su supresión, modificación o mantenimiento, salvo de los derechos ya causados y consolidados con arreglo a su regulación, que obviamente han de ser mantenidas¹⁷

Aún más, la norma que deroga *in peius* a otra precedente, del mismo rango y naturaleza, no sólo se aplica a los trabajadores que inicien su relación laboral con posterioridad a la entrada en vigor de aquélla, sino también a los trabajadores cuyo contrato ya estaba en curso en aquel momento y que venían rigiéndose por la norma derogada. A menos que la nueva norma contemple una cláusula expresa disponiendo el mantenimiento, para los trabajadores que las disfrutasen, de aquellas condiciones más beneficiosas establecidas en la norma anterior.

De acuerdo a los autores hispanos sólo sería intangible la condición más beneficiosa que tiene origen en el contrato individual de trabajo, y en tanto no exista una manifestación de voluntad de las partes dirigida a ponerle fin.

Conforme a esta idea, «las condiciones contractuales, expresas o tácitas, son en principio inatacables por el empresario y subsisten incluso en el supuesto de alteración del cuadro normativo estatal y/o convencional colectivo bajo el que las mismas nacieron»¹⁸.

Por condición contractual se entiende, además de explícitamente incorporada por la común voluntad de las partes al texto del contrato individual, la otorgada por el empresario, «incluido el otorgamiento liberal o gracioso, que el transcurso del tiempo y la regularidad sin contradicción en su disfrute convierte en *derecho adquirido*, “beneficio consolidado” o condición obligada»¹⁹.

Tales condiciones más beneficiosas contractuales no pueden ser desmejoradas por la ley, ni por la voluntad colectiva, ni por la voluntad unilateral del empleador.

4.4.1. CRITICA.

Así concebida, “la condición más beneficiosa” pierde el carácter de principio peculiar del Derecho del Trabajo, pasando a ser tan sólo una nueva denominación del principio civil de intangibilidad de los contratos (o de la ley del contrato), que el Código Civil chileno consagra en el art. 1545 (“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los

¹⁷ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: *op. cit.* pág. 917.

¹⁸ SALA FRANCO *et al.*: *op. cit.* pág. 191.

¹⁹ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: *op. cit.*, pág. 917.

contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”).

En cuanto a las condiciones más beneficiosas originadas en la concesión unilateral y voluntaria del empleador, por vía de repetición, su intangibilidad puede ser explicada de igual manera, al entenderlas incorporadas al contrato (al existir una igualmente tácita aceptación del beneficio por los trabajadores, que daría lugar –a su vez– a un consentimiento implícito), o bien, conforme a la no menos civilista doctrina de los actos propios²⁰.

5. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

5.1. NOCIÓN

Este principio importa “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.²¹

5.2. FUNDAMENTO

El fundamento del principio se halla en el carácter de orden público que inviste el Derecho del Trabajo. La justa ordenación de las relaciones de trabajo es imprescindible para garantizar la paz social y el bienestar de la comunidad.

Esta justa ordenación sería inoperante si se permitiese a los trabajadores la “renuncia” de sus derechos, pues en la práctica todo empleador impondría en el contrato de trabajo una cláusula en que el trabajador abdica de sus prerrogativas, volviéndose con ello al estadio anterior al Derecho Laboral.

5.3. MANIFESTACIONES EN LA LEGISLACION NACIONAL

El **art. 5°** CT consagra expresamente y con carácter general este principio: **“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.**

²⁰ Esto es, el deber jurídico de no contrariar las conductas propias pasadas (*Venire contra factum proprium non valet*). El empleador al prolongar en el tiempo un beneficio, crearía en los trabajadores una apariencia objetiva de perdurabilidad de la prebenda, cuya interrupción unilateral e intempestiva pugnaría contra la buena fe, la cual debe presidir todas las relaciones jurídicas. Sobre este interesante tema puede consultarse a María Fernanda EKDAHL ESCOBAR: *La doctrina de los actos propios*, 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1989.

²¹ PLÁ: *Op. cit.*, pág. 118.

Además dicho cuerpo legal recoge este principio en varias disposiciones:

- a) El **art. 58** CT limita las deducciones que el trabajador puede autorizar hacer a su empleador sobre sus remuneraciones;
- b) El **art. 73** CT señala que el feriado anual no podrá compensarse en dinero, salvo que el trabajador deje de pertenecer a la empresa;
- c) El **art. 195 inc. cuarto** CT ²² declara irrenunciable el derecho a descanso pre y post-natal de las trabajadoras;
- d) El **art. 206 inc. final** CT establece que el derecho de las madres de disponer de dos porciones de tiempo para dar alimento a sus hijos, no podrá ser renunciado en forma alguna.

5.4. CONSECUENCIAS DE LA VIOLACIÓN DE ESTE PRINCIPIO

- 1) La renuncia de uno o más derechos adolece de nulidad absoluta (cf. art. 10 del C. C.).
- 2) Lo que se considera nulo es la cláusula, no el contrato, el cual permanece vigente.
- 3) La cláusula anulada es sustituida por la garantía renunciada ilícitamente.
- 4) Los beneficios que reportó al empleador la cláusula anulada deben ser retribuidos al trabajador (*vid. arts. 17 y 39 inc. final* CT).

6. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO

6.1. NOCIÓN

El principio de la continuidad postula que, para proteger efectivamente el bien jurídico trabajo, las normas del Derecho laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral.

²² Con fecha 15 de abril de 2000 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 19.670, que, entre otras modificaciones, intercaló un nuevo inciso tercero al art. 195, pasando el antiguo inciso tercero a ser el cuarto.

6.2. FUNDAMENTO

Para muchos, el trabajo es una actividad inherente a la condición humana e indispensable para el pleno desarrollo de la personalidad. Sentirse útil es una condición *sine qua non* para la consolidación de la autoestima y para la tranquilidad de la conciencia moral, pues el trabajo es un deber²³. Para las personas religiosas el trabajo es, además, una forma de honrar a Dios por los dones y talentos recibidos, y un medio de santificación²⁴. Enseguida, el trabajo asalariado y dependiente es la fuente de ingresos y subsistencia de la mayoría de las personas. Todo lo anterior hace que el trabajo sea un bien jurídico, esto es un bien vital de la sociedad y del individuo y, como tal, digno de protección por el ordenamiento jurídico.

6.3. MANIFESTACIONES EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL²⁵

La ley chilena es informada por este principio en muchos aspectos, v. gr.:

- 1) La preferencia por el contrato de duración indefinida, manifestada en las dos hipótesis de conversión automática del contrato a plazo fijo en uno de duración indefinida y una presunción en igual sentido, establecidas en el **art. 159 N° 4 CT**).
- 2) Determinadas interrupciones en el cumplimiento de la obligación de prestar servicios del trabajador, no traen como consecuencia el término de la relación de trabajo, sino sólo la suspensión de los efectos del contrato de trabajo (huelga, licencia médica, servicio militar, vacaciones y descansos, etc.).
- 3) Cuando el empleador pone término a la relación de trabajo por su mera voluntad o injustificadamente, debe indemnizar al trabajador (. **arts. 161, 162 y 168 CT**).

²³ "Si alguno no quiere trabajar, que tampoco coma", dice San Pablo.

²⁴ (Cf. Catecismo de la Iglesia Católica N°2427).

²⁵ Según Luis LIZAMA PORTAL y Jose UGARTE CATALDO, "el principio de continuidad de la relación laboral no tiene cabida en nuestro orden jurídico, ni en términos positivos ni implícitos (...) porque una vez que se ha hecho posible pactar contratos de carácter temporal, sujetos a plazo o condición, sin expresión de causa, la continuidad de la relación laboral queda resentida en su base" (*Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*, Editorial Jurídica Conosur Ltda., Santiago, 1998, págs. 123 y 124).

4) La falta de una estipulación esencial del contrato no acarrea su nulidad, porque pasa a integrarse automáticamente por el precepto legal.

5) Los trabajos esporádicos son excluidos del ámbito de protección del Código del Trabajo (Vid. **art. 8° inc. 2°** CT).

6) La prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador (vid. **arts. 4° inc. 2° y 148** CT).

7. PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

7.1. NOCIÓN

“Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”²⁶.

7.2. FUNDAMENTO

Este principio se vincula con el carácter realista del Derecho del Trabajo. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado; y es que el Derecho de Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, sino de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. Por esto resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de la relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecen de todo valor (DE LA CUEVA).

El trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad que le impide discutir de igual a igual con su empleador las cláusulas de sus convenciones, ni los términos en que éstas quedan instrumentalmente consignadas. Los documentos suscritos entre trabajador y empleador pueden reflejar la verdad, pero también pueden ocultarla para eludir el cumplimiento de obligaciones legales u obtener un provecho ilícito.

Por otro lado, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que sus obligaciones se van cumpliendo día tras día. Al prolongarse en el tiempo la relación de trabajo, la forma en que son ejecutadas tales obligaciones puede variar en relación con lo originalmente previsto por las partes.

²⁶ PLÁ: *Op. cit.*, pág. 313.

7.3. MANIFESTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y RECONOCIMIENTO POR LA JURISPRUDENCIAL JUDICIAL

El **art. 7º** CT define el contrato de trabajo, señalando sus elementos tipificantes; a saber, prestación de servicios personales, realizados bajo subordinación o dependencia y retribuidos mediante una remuneración. El **art. 8º** CT señala en su inciso primero que *"toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo"*.

La Corte Suprema ha señalado que

el principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo que implica que en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse preferentemente a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, informa lo previsto en el artículo 8º del Código del Trabajo, que presume la existencia de contrato de trabajo siempre que exista una situación en que una persona se obliga a prestar servicios bajo dependencia y subordinación de otra, que se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

La circunstancia de que los trabajadores tengan contratos suscritos con otra empresa, distinta de la demandada, no obsta a concluir que son dependientes de esta última, toda vez que en materia laboral para calificar una relación debe estarse más a las características que ésta presenta en su ejecución, antes que a la fisonomía o apariencia que se pretende darle.

La existencia de una relación laboral y los hechos constitutivos del vínculo de subordinación y dependencia, priman sobre la simple materialidad de contratos de trabajo celebrados por escrito con empresa distinta del empleador real, lo que se prueba con antecedentes que demuestran que los trabajadores realizan sus labores en dependencias de este último, que ocupan elementos de trabajo de su propiedad, que sus remuneraciones se pagan en sus recintos y por su cajero que es su dependiente, que un trabajador del mismo controla su asistencia, que los supervigila también un empleado de la firma y que, por último, quien figura como empleador en el contrato escrito no tiene oficina establecida en la zona, carece de dirección y supervigilancia sobre los trabajadores y ni siquiera pudo haberles seleccionado para contratarlos²⁷.

Aplicando el mismo principio la Corte Suprema ha fallado: Establecida la relación de dependencia o subordinación de la persona que presta los servicios, a través de la apreciación de la prueba rendida según las reglas de la sana crítica, debe concluirse que entre las partes existió un contrato de trabajo y no otro diverso, no obstante la declaración en sentido contrario formulada por éstas en el propio contrato, en orden a calificarlo como de prestación de servicios. Ello porque en derecho las cosas son según

²⁷ Corte Suprema, 16/04/90, Rol 655. Fuente: *Manual de consultas laborales y previsionales*, Ediciones Técnicas Laborales Ltda., año XII, Nº 144, mayo de 1997, pág. 56.

su real naturaleza y no según lo que las partes prediquen de ellas, y atendido que los derechos derivados de un contrato de trabajo son irrenunciables²⁸.

Se conoce un caso en que se hizo aplicación del principio de primacía de la realidad *contra legem*. En efecto, la Corte de Apelaciones de Santiago, en la causa "Palmara Iribarre, María con Fisco de Chile" señaló:

que si bien es cierto el artículo 4º de la Ley 18.746 hizo declaración en el sentido que las contrataciones efectuadas por la demandada por prestaciones de servicios se encontraban conforme a derecho y debían entenderse que lo habían sido sobre la base de honorarios, es un principio interpretativo de la ley que ésta no puede alterar la realidad de las cosas, y que dicha realidad constituye un límite al legislador que no puede éste sobrepasar" por lo procedió a dar por establecido que los servicios fueron prestados en calidad de trabajador dependiente y la existencia del contrato de trabajo ²⁹.

7.4. APLICACION DEL PRINCIPIO POR LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA: LA TEORIA DE LAS CLÁUSULAS TÁCITAS Y DE LA REGLA DE LA CONDUCTA.

Partiendo del principio de la primacía de la realidad, la Dirección del Trabajo ha desarrollado la teoría de las cláusulas tácitas y de la regla de la conducta.

A la primera se refiere el dictamen N° 1.984/101 de 28/03/95:

Una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato, las que deriven de la reiteración del pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

La regla de la conducta ha sido precisada en el dictamen N° 4.929/272, de 19/08/97:

Al respecto, no apareciendo claramente definida en la especie cual ha sido la intención de las partes al convenir la cláusula que nos ocupa (...), cabe

²⁸ Corte Suprema, 26/04795, Rol 4095-95. Fuente: idem nota anterior, pág. 42.

²⁹ Publicada en *Revista de derecho y jurisprudencia y gaceta de los tribunales*, tomo LXXXVII N°3, septiembre-diciembre 1990, pág. 182.

recurrir a otros elementos de interpretación de los contratos, y específicamente, a la norma que al efecto se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil. Conforme al precepto legal citado, que doctrinalmente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo que ella contenía.

En síntesis, la práctica de las partes puede, fuera del texto del pacto originalmente concebido por ellas, incorporar una nueva cláusula contractual, o bien, modificar una cláusula ya existente. La primera situación corresponde a una cláusula tácita; la segunda, a una regla de la conducta. Ambas entrañan una manifestación del principio de primacía de la realidad.

8. EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.-INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

El catálogo de los principios propios del Derecho del Trabajo que hemos estudiado es reducido, si lo comparamos con los señalados por otros autores, por ejemplo en el texto ya clásico del profesor uruguayo, Américo PLA. En efecto, hay otros principios que en mi opinión no son principios específicos del Derecho del Trabajo, ya sea porque se encuentran comprendidos en los ya estudiados o por tratarse de principios aplicables a todas las ramas del derecho. En este último caso se encuentra el principio de la buena fe.

¿Por qué lo vamos a estudiar si no es un principio singular del Derecho del Trabajo? La razón es que, no obstante ser un principio general del derecho, la buena fe tiene en el Derecho del Trabajo una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Las relaciones de trabajo no consisten en un simple intercambio cosas, de ejecución más o menos instantánea. El contrato de trabajo crea una relación personal, estable y continuada en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos por un período prolongado de tiempo.

2. NOCIÓN.

De acuerdo con la mayoría de los autores, la buena fe puede ser objetiva o subjetiva (o psicológica). La primera consiste en el cumplimiento honesto y cabal de las obligaciones contractuales, la segunda hace referencia al error o falsa creencia. Resulta obvio que la buena fe que debe regir las relaciones de trabajo es la buena fe objetiva que se refiere a un comportamiento y no a una mera convicción.

3. FUNDAMENTOS EN EL DERECHO POSITIVO CHILENO.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el principio de la buena fe en sentido objetivo, vale decir, como cumplimiento leal, aparece reconocido con carácter general en el art. 1546 CC, que establece como norma general que *"los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella"*. En muchas otras disposiciones de este cuerpo legal (cuarenta y una) se usa la expresión

buena fe, aunque ya no con carácter general sino en aplicaciones diferenciadas.

En el ámbito del Derecho del Trabajo no existen disposiciones que explícitamente mencionen la buena fe. Sin embargo, nadie duda, que las partes deben cumplir el contrato de trabajo de buena fe y esa exigencia es posible apoyarla incluso en normas laborales positivas, mediante la interpretación a *sensu contrario*.

3.1. FUNDAMENTOS EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En efecto, si el principio de la buena fe, entendido objetivamente, exige rectitud y honradez en la conducta de la persona, esto es, impone un comportamiento leal en la ejecución del contrato, la idea contraria, la mala fe, importa doblez, alevosía, improbidad. Entonces la noción de buena fe aparece asociada al concepto de probidad, que supone integridad y honradez en el obrar. El deber de probidad sí tiene gran relevancia en nuestro Código del Trabajo, de modo tal que su incumplimiento es sancionado severamente. Cuando es el trabajador quien incurre en una conducta ímproba, se le impone la más drástica de las sanciones cual es el término de la relación laboral sin derecho a indemnización (**art. 160 N°1 CT**). Este deber de probidad, también vincula al empleador, y en caso de transgresión faculta al trabajador para poner término al contrato y exigir el pago de la indemnización por años de servicio con un recargo del 80% (**art.171 CT**).

Asimismo se sancionan con el despido disciplinario, sin derecho a indemnización, las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas en el contrato (**art. 160 N° 2 CT**).

También se sanciona con el despido sin indemnización una conducta específica de mala fe del trabajador, cual es negarse a firmar su contrato de trabajo, una vez que ha sido requerido a tal efecto por la Inspección del Trabajo (**art. 9°, inc. 3° CT**).

Por otra parte, el principio de buena fe exige comportamientos que, aunque no se pactaron expresamente en el contrato, emanan de la naturaleza de la obligación, o están conectadas a ella por la ley o la costumbre. Este aspecto de la buena fe también lo encontramos en múltiples disposiciones del Código del Trabajo. Así, por ejemplo, el **art. 29 CT** señala que *podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en los siguientes casos:*

- a)** cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito;
- b)** cuando deban impedirse accidentes;
- c)** cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Otro ejemplo es el **art. 37** CT, el cual establece como regla general que, las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo. Sin embargo, el empleador podrá, excepcionalmente, incluir un domingo o festivo al distribuir la jornada ordinaria en caso de fuerza mayor y el Código agrega que las horas trabajadas ese día domingo o festivo se pagarán como ordinarias.

Como se ve, además de su obligación de ejecutar las funciones específicas para las cuales fue contratado, el trabajador tiene unos deberes adicionales, que emanan del principio de buena fe contractual y que se traducen en colaborar en caso de emergencia, dar avisos de posibles deterioros o peligros, dar aviso al empleador o a su representante de las anomalías que observe en la explotación y que impidan la normal ejecución del trabajo. El incumplimiento de estos deberes adicionales, de afectar a la seguridad o al funcionamiento de la empresa o a la seguridad o a la actividad o la salud de los trabajadores, configurará una omisión sancionada con el despido sin indemnización (**art. 160 N° 5** CT).

3.2. FUNDAMENTOS EN EL DERECHO COLECTIVO.

El principio de la buena fe se proyecta también sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. El Código tipifica y sanciona las prácticas antisindicales, muchas de las cuales son comportamientos contrarios a la buena fe. Así, por ejemplo, el incumplimiento del deber de información por parte del empleador (**art.289 b]** CT) o del deber de confidencialidad de los miembros del directorio sindical (**art. 290 e]** CT), etc.

Un aspecto muy interesante es el relativo a las prácticas desleales durante la negociación colectiva, porque el Código consagra aquí el deber de buena fe en una etapa pre-contractual, vale decir, en las tratativas que anteceden a la celebración del contrato colectivo. Y así se sanciona al empleador que *ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma* (**art.387 c]** CT). Asimismo el Código señala que incurren especialmente en práctica desleal el trabajador, las organizaciones sindicales o éstos y el empleador que *ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva, acciones que revelen manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma* (**art. 388 a]** CT).

3.3. OTRAS APLICACIONES

Otras dos proyecciones de la buena fe en materia laboral son la aplicación de la doctrina de los actos propios en el reglamento interno de la empresa, la doctrina sustentada por nuestros tribunales

denominada "el perdón de la causal de despido" y la doctrina de la Dirección del Trabajo sobre las cláusulas tácitas.

4. EL PRINCIPIO DE BUENA FE Y EL CONTENIDO ETICO JURIDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En Chile, los profesores William THAYER Y Patricio NOVOA integran el principio de la buena fe dentro del contenido ético jurídico del contrato de trabajo. Pero, siguiendo a los españoles BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, sostienen que la buena fe en el contrato de trabajo tiene mayor relevancia que en otros y, por tanto, prefieren hablar de unos deberes específicamente laborales de *fidelidad y lealtad* que emanan de ese principio general y que vinculan al trabajador con la empresa. Según estos autores, en un sentido positivo, el deber de fidelidad obliga al trabajador a procurar el bien y la prosperidad de la empresa y, en sentido negativo a no procurar el daño de la empresa. En cuanto al deber de lealtad, en un sentido negativo supone:

- a) La prohibición de recibir dádivas de terceros, que puedan interferir la correcta realización de la relación laboral;
- b) La abstención de competencia desleal; y
- c) El secreto profesional.

5. EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN LA DOCTRINA COMPARADA.

En el derecho comparado el principio de la buena fe en materia laboral aparece vinculado al principio del rendimiento. Según el profesor PLA, este principio consiste fundamentalmente en la afirmación de que ambas partes deben realizar el máximo esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en cuanto dependa de la empresa.

Por su parte, autores españoles como SALA FRANCO y otros, la ocasión del deber de buena fe contractual se encuentra en la naturaleza misma del contrato de trabajo... los trabajadores suelen prestar su trabajo en el seno de una organización más o menos amplia, que genera una red de relaciones distintas a la inicialmente pactada con el empresario, y ello exige un plus de colaboración en aras de posibilitar la necesaria productividad en la empresa, dada la interconexión de prestaciones individuales existentes.

Las consecuencias prácticas que tiene este principio se aplican sobre todo al trabajador. En primer lugar, determina su obligación de aplicar sus energías normales al cumplimiento de las tareas encomendadas. En segundo lugar se ha invocado este principio para negar validez a ciertas formas de lucha obrera, o de acción sindical que, importan una rebaja del rendimiento normal. El ejemplo más típico es el trabajo a desgano, en el cual el trabajador disminuye intencionalmente

la intensidad de su labor como medio de presión ante el empleador, el gremio o el propio estado. En tercer lugar, este principio inspira y legitima diversos sistemas de retribución como la participación en las utilidades de la empresa, comisiones, etc.

9. PROBLEMAS QUE PLANTEA LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. OPERATIVIDAD DE LOS PRINCIPIOS.³⁰

La aplicación de las normas del Derecho laboral plantea los siguientes problemas básicos:

1º. La determinación de la norma aplicable de entre las varias posibles y simultáneamente vigentes. En el Derecho común este problema es resuelto por el juego de los principios de jerarquía y especialidad. En materia laboral, se aplica con preferencia a éstos el *principio de la norma más favorable*.

2º. La determinación de la norma aplicable de entre las sucesivamente vigentes, regida por el principio general de que la norma posterior deroga a la anterior del mismo rango (principio de modernidad), atemperado por el *principio de la condición más beneficiosa*.

3º. La disponibilidad (o indisponibilidad) de la norma por el contrato individual de trabajo, donde aparece, como limitativo de la autonomía de la voluntad, el *principio de la irrenunciabilidad de los derechos*.

4º. La interpretación de la norma, donde las reglas de interpretación de la ley están atemperadas por el *principio pro operario* y por el *principio de la primacía de la realidad*.

³⁰ Sigo, permitiéndome algunas libertades, a ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: *op. cit.*, pág. 903.

