

CAPÍTULO 8

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Humberto A. PODETTI

SUMARIO: I. *Principios del derecho*. II. *Los principios del derecho del trabajo en general*. III. *Los principios del derecho del trabajo en particular*. IV. *Bibliografía*.

I. PRINCIPIOS DEL DERECHO

1. *Principios generales del derecho*

Más allá de la norma legal positiva —y superada la ingenuidad racionalista de que la obra legislativa contemple la totalidad de los casos subsumibles en un precepto positivo—, los principios generales del derecho constituyen “los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada” (Llambías).

Se los ha definido como “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico” (Arce y Florez-Valdés).

Como ha sido explicado, su función “no se reduce al caso particular de las lagunas existentes en la legislación”, sino que en realidad “toda la experiencia jurídica y, por tanto, también la legislación que la integra descansan sobre los principios generales del derecho, que pueden ser considerados como los pilares y paredes maestros del edificio jurídico”. De ahí, que a la luz de los principios es “como debemos interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste”. En definitiva, dichos principios generales constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico que recibe

de ellas su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica. “La vida del derecho es elemento esencial de diálogo en la historia” (Reale). Por esta vía cabe conjugar la referencia de Llambías a la antes citada aplicación a la circunstancia histórica determinada, en el juzgamiento del caso concreto.

A los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, “porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación” (Carlos Lazarte; Lorenzutti); y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan “que algo sea cumplido de la mejor manera posible”, en búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimación (Lorenzutti).

Las funciones de los principios son, a la vez integrativa, como “un instrumento técnico para calcular una laguna del ordenamiento”; interpretativa, como “un modo de subsumir el caso en un enunciado amplio”, que ayudan “al intérprete a orientarse en la interpretación correcta”, con adecuación a los valores fundamentales; finalística, al “permitir orientar hacia fines más amplios de política legislativa”; delimitativa, al poner “un límite al actuar de la competencia legislativa, judicial y negocial”; y fundante, al “ofrecer un valor para fundar internamente al ordenamiento y dar lugar a creaciones pretorianas” (*idem*).

2. Principios de cada rama del ordenamiento jurídico

Dado que el ordenamiento jurídico —dejando a salvo su unidad esencial— “se distribuye en niveles o estrados normativos o sistemas de modelos jurídicos diversos y que corresponden a las diferentes regiones o esferas de la realidad social”, y que cada una de ellas, conformantes de lo que se denomina ramas del derecho, recogen principios específicos que les dotan de autonomía relativa, es preciso identificar cuáles son los propios de cada rama. Ello es así, porque cada región jurídica presupone, a su vez, directrices y conceptos básicos que aseguran la unidad lógica de los institutos y figuras que la componen” (Reale).

Esos principios que

en ocasiones, sirven de centro o referencia a la regulación de una parte del derecho o de una determinada institución jurídica, participan, en cuanto desarrollo de los principios generales del derecho y respecto del sector o institución en que se enmarcan, de una virtualidad mediata fundamentadora, orientativa, informadora y crítica (Arce y Flores-Valdez).

II. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL

1. *Sustento de la identidad del derecho del trabajo*

A. *Alcance identificante de los principios*

La identidad del derecho del trabajo como rama diferenciada resulta esencialmente de la existencia de principios propios. En tanto ellos informen el ordenamiento jurídico-laboral está asegurada la subsistencia de aquél.

Se los define “como las proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás normas componentes de un sistema” (Bueno Magano).

Aunque el grado de intervencionismo estatal en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo reconozca variaciones de intensidad, a tenor de cambios tecnológicos, económicos, políticos y culturales, ello no resulta decisivo en tanto en la normativa constitucional o la legal quepa reconocer la permanencia de los principios propios del derecho del trabajo.

Sin perjuicio de que el principio de subsidiariedad permite adecuar, en función del bien común perseguible en cada momento histórico, el necesario equilibrio requerido por soluciones justas como imprescindible sustento de convivencia social, es dable de alcanzar por medios técnico-jurídicos que no sean necesariamente normas de derecho positivo.

En este orden de ideas, ha sido puesto de relieve que la mayor o menor intervención del Estado en las relaciones de trabajo dependen no sólo del sistema económico adoptado por el respectivo régimen jurídico político, sino también de la posibilidad real de negociación colectiva de los sindicatos. En tal sentido, no se hesita en afirmar que “en los países de economía de mercado, el intervencionismo estatal en las relaciones de trabajo se reduce en relación inversa al fortalecimiento de la organización sindical” (Sussekind).

B. *Recepción de los principios del derecho del trabajo en el derecho positivo*

La formulación de los principios del derecho del trabajo es el fruto de su extracción del complejo normativo laboral, tal como se ha manifestado durante el siglo XX. Ese complejo normativo varía de país en país y también en el tiempo. Por ello, cuando a título de declaraciones de derechos sociales en las constituciones y por su regulación específica en la legislación, se expresan tales principios, a su exposición sistematizada cabe ubicarla como los principios del derecho del trabajo del respectivo ordenamiento jurídico nacional. En

tal caso, su imperatividad es la propia de la norma de derecho positivo que los ha recogido.

C. *Los principios de la política social y el derecho del trabajo*

Sin perjuicio de su autonomía como rama del ordenamiento jurídico, a la vez, el derecho del trabajo es uno de los medios jurídico-normativos de que se vale la política social. Así, confluyen con los principios propiamente jurídicos los de aquélla, tales los de solidaridad, de subsidiaridad y de libertad y dignidad de la persona humana.

Estos principios político-sociales tienen fecundas virtualidades en las relaciones del trabajo, y de hecho en la regulación jurídica de éstos se verifican sus aplicaciones y desarrollos.

D. *Transformaciones de los principios*

El dinamismo de la materia laboral, que experimenta contemporáneamente intensos cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales, proyecta transformaciones de los principios, en cuanto a cuáles son y qué contenido tienen. Transformaciones que se dan simultáneamente en el campo doctrinal y, por tanto, abarcativo de los diversos sistemas jurídicos-laborales nacionales, como dentro de cada uno de éstos, según como vayan modificándose a lo largo del tiempo las constituciones y las leyes.

Para mejor comprender esas transformaciones, además de estar alertas para percibir los antes referidos cambios y poder así mantenerse firmemente asentado en la realidad, también ha de cuidarse de no incurrir en excesos de maximizar la valoración de los principios ni minimizar su función, vaciándolos de contenido, como a propósito de los principios generales del derecho y alertando juiciosamente sobre los extremos de hipertrofia y de infravaloración (Arce y Florez-Valdés).

Esas transformaciones consisten a veces en la postulación de nuevos principios; o en la preterición gradual de otros; o en una generalización de algunos de ellos dentro del derecho privado, como acontece con el principio *favor debilis* y con el de conservación del contrato.

Tanto el legislador constituyente como el legislador ordinario suelen recoger diversidad de principios, pero no siempre ajustados a deseable riguridad técnico-jurídica y con frecuencia atendiendo a circunstancias temporales que suelen agotarse en lapsos de extensión mayor o menor. A su vez, la doctrina suele postular directivas o interpretaciones a los que se aspira elevar a la categoría de principios.

De todo ello se sigue una proliferación de principios que a veces no son sino reiteración, con otro nombre, de otros anteriores, y en ocasiones, ni siquiera se trata de principios, aunque así se los denomine.

Una consecuencia negativa de lo que antecede es un desarrollo que puede tornarse inmanejable y terminar constituyendo una verdadera jungla. Por el contrario, tampoco ha de suponerse una inmutabilidad definitiva de todos los principios del derecho del trabajo, lo que estaría en contradicción con el ya referido acusado dinamismo de esa rama del derecho.

En suma, debe admitirse la legitimidad de las aportaciones de doctrinas jurídicas, valoraciones y meras circunstancias, que posibiliten el enriquecimiento de los principios del derecho del trabajo, en su enunciación y en su contenido. Legitimación que no se da cuando su reelaboración resulta de la actuación de elementos deletéreos de ignorancia, del deficiente manejo de los instrumentos jurídico-formales, de la demagogia, del oportunismo o aun de los intereses subjetivos o de grupo que intentan prevalecer sobre el bien común.

2. Fines y valores en el derecho del trabajo

Si bien las normas jurídicas pueden ser examinadas, en el plano analítico, según criterios de racionalidad técnica, como las conductas humanas implicadas nunca son ajenas a sus fines existenciales, cuya determinación no puede ser neutral frente a los valores, se impone el examen de éstos en cuanto “normas fundamentales del ordenamiento, con eficacia jurídica”. La función de los valores es “la de operar con una finalidad crítica y orientadora de la producción jurídica, indicando sus fines fundamentales” (Lorenzutti).

La referencia a los valores en conexión con los principios del derecho del trabajo, abarca tanto a los valores personales como a los sociales. Si los primeros —valores de creación, vivenciales o de experiencia, y de actitud (Frankl)— tienen especial relevancia en lo laboral por la identificación entre la persona y su trabajo, también la tienen los segundos. Unos y otros “están mutuamente condicionados desde el punto de vista ontológico”, y, aunque los valores de la personalidad tengan primacía, han de meritarse junto con los valores sociales, que son los de la “utilidad común” (Messner).

3. La triple función de los principios del derecho del trabajo

A tenor de la sistematización de las funciones que cumplen los principios generales del derecho, elaborada por De Castro, proyectándolo a los principios del derecho del trabajo, a éstos les cabe atribuir una triple función.

La primera es de política legislativa —y en tal alcance *informadora*—, consistente en que se infunda en las leyes laborales todas las virtualidades ínsitas en cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquéllas. Esos principios puede que estén recogidos entre los derechos sociales constitucionalmente declarados, sea que conformen políticas a concretarse en el tiempo, según criterios de factibilidad. En el sentido de lo que antecede, es al legislador al que compete la aplicación del respectivo principio; y también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de actos administrativo laborales.

Una segunda función es la normativa, como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley (Plá Rodríguez); función que se encarrila cuando así lo prevé expresamente el respectivo ordenamiento jurídico nacional, sin que la ausencia de una remisión tal impida al intérprete aplicarlos para integrar el derecho.

La otra función de los principios es interpretativa. Mediante ellos, cuando debe efectuarse la operación lógica-valorativa del alcance de las normas aplicables —en que consiste la interpretación—, las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio. Esa aplicación compete al intérprete, que en definitiva en los casos contenciosos será el juez o tribunal; pero también al abogado defensor; fuera de los litigios concretos, el profesor y el jurista y primordialmente hay una aplicación por parte de los sujetos de las respectivas relaciones de trabajo cuando acomodan a ellos el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

4. Jerarquía y ordenamiento de los principios del derecho del trabajo

A. Clasificación de los principios del derecho del trabajo

Para una clarificación de la temática de los principios es útil una clasificación que atienda a su jerarquía y relacione el principio nuclear con los principios básicos y con los principios derivados.

Primero. Principio nuclear: El de la centralidad de la persona del trabajador.

Segundo. Principio básico protectorio. A él cabe referir las siguientes derivaciones:

a) De restricción dispositiva individual:

- Principio de indisponibilidad.

b) De jerarquía normativa:

- Principio de jerarquía normativa.

c) De incorporación en el tiempo:

- Principio de la condición más beneficiosa.

d) De aplicación entre los trabajadores:

- Principio de igualdad de trato.

e) De interpretación:

- Principio del favor de la duda.
- Principio de primacía de la realidad.
- Principio de conservación del contrato.

Tercero. Principio básico de actuación colectiva. A él cabe referir las siguientes derivaciones:

- Principio de libertad sindical.
- Principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva.
- Principio de autotutela laboral colectiva.
- Principio de participación.

III. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN PARTICULAR

1. *El principio de centralidad de la persona del trabajador*

En el derecho privado actual como una consecuencia de la valoración de los derechos fundamentales, que “son la forma contemporánea de los derechos naturales” (Lorenzutti), se entiende a que, actuando aquéllos a modo de un núcleo en el que la persona sea su centro, giren a su rededor los derechos iusprivatistas. Ello se expresa en la centralidad de la persona.

Esa centralidad actualmente se visualiza con notable nitidez en el derecho de daños, en donde el “arquetipo es hoy la persona”, ya que “no se trata de ubicar el daño en la cosa-cuerpo y luego señalar su propietario, sino advertir de qué manera el perjuicio a la persona referente sobre una relación con su sistema de pertenencias” (*idem*).

Con anterioridad a esa focalidad personal concretada en el trabajador, el derecho del trabajo, tras una evolución por demás conocida, ve a la relación contractual de trabajo como la única “de carácter patrimonial que implica de modo directo a la persona, la personalidad y la libertad misma del trabajador, en tanto que deudor de trabajo” (Villa, Luis Enrique de la, y otros). Relación aquélla, en la que la “intimidad de la conexión entre su objeto y su sujeto hace que la prestación de trabajo sea personalísima en sentido jurídico estricto, noción distinta y que no debe ser confundida con la más bien sociológica de que se dé una relación personal (especial, más intensa que la ordinaria) entre las partes del contrato” (Alonso Olea). Se trata de una relación caracterizada por una “implicación de la persona del trabajador en el trabajo prestado a otros”, “tanto por la subordinación del trabajador al empresario y su entrada en la empresa, como por la dependencia de la vida del trabajador y de su familia de la retribución, que es su único medio de sustento” (Santoro-Passarelli).

Consiguientemente, cabe postular en el derecho del trabajo, como principio *nuclear* —en el alcance de primordial y centralizador—, al de la centralidad de la persona del trabajador, en tanto “la persona humana ha de ser el verdadero centro de toda actividad social, política y económica” (Juan Pablo II).

Ese principio sería el propio de un nuevo modelo del derecho del trabajo, que podría serlo el de la sociedad postindustrial, al que Borrajo Dacruz denomina *derecho personalista del trabajo*. En efecto, está en proceso de constitución, como “nuevo individuo histórico-jurídico”, un “derecho transaccional, entre libertad y autoridad; entre individualismo y colectivismo”, pero cuyo “centro nuclear es el hombre mismo en cuanto persona. Este derecho sirve, en el trabajador su condición de productor y consumidor”; y su “punto de partida está en la aceptación del trabajador como persona plena y, por tanto, *sui iuris*, señor de sí mismo” (*idem*).

Esa personalización apunta a la esencial libertad del trabajador. En tal sentido es que “todo el derecho del trabajo está característicamente ordenado [...] a la tutela de la libertad, o más bien de la misma personalidad humana del trabajador” (Santoro-Passarelli).

2. *El principio protectorio y sus principios derivados*

A. *El principio protectorio*

Para mejor apreciar al principio protectorio cabe puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible

para que “el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo” (Alonso Olea). En

un plano abstracto y remoto, su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como circunstanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etcétera; ahora bien, en un orden concreto y próximo, su fundamento es “una idea” de la Justicia, en este caso la llamada “idea social de la Justicia” o, sin más, la Justicia Social (Borrajo Dacruz).

El principio protectorio, consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador (Simi), tiende “a nivelar desigualdades” (Plá Rodríguez), desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos.

Con la salvedad de que en la medida que opere eficazmente el garantismo colectivo esas desigualdades se atenúan notablemente, de todos modos, respecto del trabajador individual, suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que conserva su vigencia el principio protectorio.

B. *Los principios derivados del principio protectorio*

a) Principio de indisponibilidad

El principio de indisponibilidad resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador, y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para hacer “abandono de un derecho reconocido a su favor” (Plá Rodríguez).

Llevado a su extremo, este principio colocaría al trabajador como un “menor tutelado”, cuando lo que debe perseguirse es su promoción integral, y que en lo jurídico se logre que sea de verdad *sui iuris*. De ahí que esa indisponibilidad ceda en la celebración de un negocio liberatorio, en el cual se garantice su libertad de decisión por el acompañamiento de la respectiva entidad sindical o del contralor del negocio por autoridad administrativa o judicial.

b) Principio de jerarquía normativa

El principio de jerarquía normativa consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma más favorable —legal, convencional colectiva o contractual individual— de las que rijan en la concreta situación en conflicto.

El criterio de elección ha de ser la del englobamiento orgánico, teniendo en cuenta el conjunto de las normas referidas a la misma institución, toda vez que “cada institución del derecho del trabajo tiene un régimen unitario” (Deveali).

c) Principio de la condición más beneficiosa

El principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido —es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada (Llambías)— a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficios posteriores al inicio de aquella, que se adquieren con alcance permanente e *intuitu persona*.

Debe tratarse de condiciones originadas en normas contractuales —expresas o tácitas— de alcance individual, ya que las originadas en convenciones colectivas tienen su propio régimen en orden a la vigencia temporal de sus cláusulas. En un nuevo convenio colectivo, dentro de la libertad negocial, puede haber condiciones laborales *in melius* o *in peius*. En el segundo supuesto —al que se arriba por imposición de circunstancias críticas— se opera una regresividad de los beneficios sociales, que aunque no sea deseable puede constituir la condición para alcanzar otros objetivos tan valiosos como el de la conservación del empleo, entre otros. Frente a un convenio colectivo con cláusulas *in peius* no resulta invocable el principio de la condición más beneficiosa.

d) Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad de trato se concreta en que de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual, para iguales, en iguales circunstancias. Esa matizada igualdad de trato —que no consiste en un igualitarismo mecánico—, equivale a la prohibición de trato diferente arbitrario.

De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad.

e) El principio de favor de la duda

En su origen, el principio *in dubio pro operario* implicó invertir el principio vigente en el derecho privado, según el cual los casos dudosos deben resolverse a favor del deudor. La inversión consistió “en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de acreedor” (Deveali).

Actualmente, en el derecho privado se ha operado una transformación; y se “pasó desde una protección basada en la posición obligacional de deudor, a una asentada en la situación contractual. La primera alude al *favor debitoris*, la segunda al *favor debilis*, implicando a grupos de contratantes débiles” (Lorenzutti). De ese modo, de principio de excepción, el *in dubbio pro operario* ha pasado a ser una especie dentro del principio generalizado del *favor debilis*. Este último recoge una tendencia de tomar “en cuenta específicamente la posición de debilidad estructural en el mercado” (*idem*).

Para la aplicación del principio de favor de la duda —entendida ésta como indeterminación del ánimo entre dos extremos contradictorios—, debe ser insuperable. Insuperabilidad una vez agotado el examen de las normas en cuestión o de la meritación de la prueba según el caso.

A propósito de si el principio *in dubbio* comprende sólo a la interpretación de las normas (Vazques Vialard) o si también rige en la apreciación de la prueba (Allocati; Justo López; Krotoschin, pero restrictivamente), es más congruente con el principio protectorio el criterio amplio. Por cierto, que no cabe aplicarlo en caso de deficiencia probatoria del trabajador en el *onus probandi* a su cargo, sino cuando coexisten pruebas aportadas por ambas partes y, acabando su examen cuidadoso, quede colocado el juez en incertidumbre sobre la realidad de los hechos.

f) El principio de primacía de la realidad

Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cual es el negocio jurídico laboral que concertaron, se configura el principio de la primacía de la realidad.

Este principio “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 (Plá Rodríguez).

La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen, a despecho de la que se aparentó.

g) El principio de conservación del contrato

El principio de conservación del contrato no es exclusivo del contrato de trabajo, sino que se lo encuentra como “principio general de derecho contrac-

tual, para que éste surta todos los efectos queridos por las partes y querido por el ordenamiento jurídico” (Alonso Olea). En el derecho privado contemporáneo, el principio de conservación se orienta “a preservar hasta donde sea posible lo programado por los contratantes al formalizar el acto”. Sus efectos prácticos se proyectan en favorecer la invalidez y la ineficacia parcial,

resguardando y perpetuando la virtualidad de la parte que no debe frustrarse; buscar la continuación posible y razonable del negocio, adecuándolo a realidades sucesivas diversas, sin desembocar sin más en la resolución, solución ésta última que no es bien vista, por emerger como la más drástica, disfuncional y onerosa. (Morello)

Tradicionalmente, al principio de conservación del contrato de trabajo se lo ha vinculado con la estabilidad y con la forma clásica de una relación a tiempo completo, en el mismo lugar y para toda la vida. Positivamente, ello se tradujo en el principio de la duración indefinida de la relación.

Tal principio aparece atemperado por la proliferación de contratos laborales de duración temporal, al extremo de que ha llegado a plantearse “la razonable duda de si tal contratación sigue siendo la excepción a la regla o si, por el contrario, está en trance de convertirse ella misma en regla” (Montoya Melgar).

Como alguna afirmación al respecto sería meramente conjetural, no cabe aquí incursionar en previsiones de futuro. Pero de todos modos, cualesquiera que sea las modalidades contractuales —de duración indefinida o temporal—, regidas por acuerdos convencionales entre un trabajador o su empleador, cláusulas convencionales colectivas o de normas laborales, el principio de conservación debe regir en plenitud acorde con la duración prevista para cada relación.

3. *El principio de actuación colectiva y sus principios derivados*

A. El principio de actuación colectiva

En las relaciones colectivas de trabajo, su principio básico es el de actuación colectiva, en virtud del cual los grupos socioprofesionales ejercitan sus poderes de autorganización, según la libertad sindical, de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva, de autotutela laboral colectiva y de participación.

El sustento del principio de actuación colectiva reside en el principio político-social de subsidiariedad (véase *supra* II, 1 B). Éste delimita las competencias sociales implicando que la sociedad toda, o el Estado como su orga-

nización jurídica, no deben asumir facultades que exceden lo que cada persona individual o cada grupo social menor pueden hacer por sí mismos.

La función del principio de actuación colectiva es la de organizar el derecho colectivo del trabajo (Justo López), en sus dimensiones interna, externa y conflictual a que se han referido De la Villa, García Becedas, García, Perrote Escartín, a la que cabe añadir la dimensión empresarial en la cogestión.

B. Los principios derivados del principio de actuación colectiva

a) El principio de la libertad sindical

En la dimensión interna, el principio de la libertad sindical legitima frente al Estado y frente a los empleadores el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin otras restricciones que los impuestos por el orden jurídico en función del bien común.

En lo individual, el principio faculta para incorporarse o no incorporarse a un sindicato; en lo colectivo, a constituir el sindicato, organizarlo y actuar externamente, sin prohibiciones estatales ni injerencias o discriminaciones de los empleadores (Santoro-Passarelli).

b) El principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva

En la dimensión externa, opera el principio de autonomía normativa o de autorregulación colectiva, por el cual tiene eficacia la voluntad colectiva de los trabajadores, de ordinario a través de sus sindicatos —pero no exclusivamente—, para negociar colectivamente con los empleadores, mediante convenios o acuerdos colectivos, lo inherente a la materia laboral regulando los propios intereses socioeconómicos.

c) El principio de autotutela laboral colectiva

En la dimensión conflictual, el principio de autotutela laboral colectiva habilita al ejercicio colectivo de defensa de los intereses laborales, socioeconómicos, ejerciendo el derecho de huelga y otras medidas de acción directa.

d) El principio de participación

En la dimensión empresarial, el principio de participación se concreta en la asunción colectiva de responsabilidades por los trabajadores en la gestión de la empresa, según diversos niveles de concreción, variada de acuerdo a las circunstancias.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del trabajo*, 8a. ed., Madrid, 1983.
- , *Introducción al derecho del trabajo*, 4a. ed., Madrid, 1981.
- ARCE y FLOREZ-VALDÉS, Joaquín, *Los principios generales del derecho y su formulación constitucional*, Madrid, 1990.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Introducción al derecho del trabajo*, 7a. ed., Madrid, 1994.
- BUENO MAGANO, Octavio, *Manual de direito do trabalho. Parte geral*, 2a. ed., São Paulo, 1984.
- DEVEALI, Mario L., “Interpretación y aplicación del derecho del trabajo”, *El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*, t. I, Buenos Aires, 1983, p. 114.
- , “La pluralidad de las fuentes y el principio del régimen más favorable para el trabajador”, en *op. cit.*, t. I, p. 122.
- FRANKL, Viktor E., *La voluntad del sentido*, 2a. ed., Barcelona, 1991.
- JUAN PABLO II, “Alocución al personal de la ONU”, Nueva York, 5 de octubre de 1995.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, 1968.
- LÓPEZ, Justo, en López-Centeno-Fernández Madrid, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, 2a. ed., Buenos Aires, 1987.
- LORENZUTTI, Ricardo Luis, *Las normas fundamentales de derecho privado*, Santa Fe, 1995.
- LLAMBIÁS, Jorge J., *Tratado de derecho civil. Parte general*, 15a. ed., Buenos Aires, 1993.
- MESSNER, Johannes, *Ética social, política y económica a la luz del derecho natural*, Madrid, 1967.
- MORELLO, Augusto M., “Inexistencia y nulidad del contrato. Perspectivas”, en *Estudios sobre el contrato* (en memoria de Marco Aurelio Risolfá, a publicarse en 1996), anticipo en *La ley*, 8 de noviembre de 1995.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo y crisis económica*, Bogotá, 1990.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, 1978.
- REALE, Miguel, *Introducción al derecho*, 9a. ed., Madrid, 1989.
- SANTORO-PASSARELLI, F., *Nozioni di Diritto del Lavoro*, 33a. ed., Nápoles, 1983.

- SIMI, Valente, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Milán, 1967.
- SUSSEKIND, Arnaldo, “Naturaleza jurídica y principios del derecho del trabajo”, en Delio Maranhao y S. Vianna Segada, *Instituciones de direito do trabalho*. t. I, 13a. ed., São Paulo, 1993.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio R., “Teoría general del derecho del trabajo”, *Tratado de derecho del trabajo*, t. 2, Buenos Aires, 1982.
- VILLA, Luis Enrique de la, Gabriel García Becedas e Ignacio García-Perrote Escartín, *Instituciones de derecho del trabajo. Ordenamiento y defensa de los derechos laborales*, 2a. ed., Madrid, 1991.