

Barbagelata, Héctor-Hugo
*El particularismo del derecho del trabajo
y los derechos humanos laborales*
Uruguay, Fundación de Cultura
Universitaria, 2009, 353 pp.

Héctor-Hugo Barbagelata, profesor emérito de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República de Uruguay y doctor en economía y legislación obrera por la Universidad de París, es uno de los grandes juristas de América Latina. La calidad de su obra se puede comparar con la del maestro Mario de la Cueva en México o de Américo Plá en Uruguay. Maestros que ya no se encuentran con nosotros, pero que su obra sigue siendo aún viva y fuente obligada para el estudio de la evolución del derecho del trabajo.

El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales se alimenta de una primera edición, de 1995, en donde se estudiaba únicamente el tema de las especificidades del derecho laboral. En 2009 aparece una nueva edición que se ve enriquecida por la incorporación del estudio de los derechos fundamentales del trabajo.

El libro se integra por una serie de artículos publicados anteriormente en diferentes publicaciones, teniendo ahora el lector la fortuna de encontrarlos en un solo libro, alrededor de dos ejes temáticos: el particularismo propio del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.

Para los lectores mexicanos resulta interesante señalar que el primero de los estudios que integran el libro del profesor Barbagelata se intitula justamente “El particularismo del derecho del trabajo”, cuya primera versión fue incluida en una obra publicada en México por la UNAM, *Presente y perspectivas del derecho del trabajo*, en 1991, y coordinada por el ilustre maestro don Néstor de Buen.

En el capítulo referente al particularismo del derecho del trabajo se deja de manifiesto que el derecho civil no contenía las respuestas que planteaban la regulación del trabajo y sus relaciones. La originalidad de las construcciones jurídicas que fueron apareciendo dio lugar a un nuevo derecho, el derecho del trabajo.

El autor señala que la particularidad del derecho del trabajo tiene que ver con el objeto de su protección y alude a una nueva actitud ante las realidades del mundo del trabajo; implica un cambio en la forma de concebir la igualdad de las personas. Algunos de los factores que determinan el particularismo del derecho del trabajo son:

- a) Subyacencia del conflicto en las relaciones laborales. El derecho del trabajo nace por un predominante reclamo para regir la relación de trabajo, cuya relación es por naturaleza conflictual pero este conflicto se atenúa siempre y cuando el trabajador asalariado goce de una protección satisfactoria. La sensibilidad del conflicto varía por los factores culturales o personales de cada trabajador y las particularidades que se derivan del carácter conflictual de las relaciones laborales, las que hacen a la dinámica de las consideradas por el derecho y las que condicionan la temporalidad.
- b) Dimensión colectiva del conflicto laboral. El conflicto puede presentarse de forma individual o colectiva (organizaciones de trabajadores), diferencia que hace predominante la forma de resolver el conflicto, pero esta característica carece de límites precisos, ya que no se sabe cuándo se puede transformar en un conflicto colectivo.
- c) Papel central de la negociación. El conflicto no es una situación permanente, ya que es incompatible con la prosecución normal de las relaciones de trabajo y el trabajador no puede tener como objetivo principal impedir definitivamente el funcionamiento del sistema productivo, ya que es él quien tiene una dependencia económica del trabajo. En ese sentido, la negociación resulta fundamental en la medida en que supone una voluntad de aproximación de intereses contrapuestos y un mecanismo preventivo de la confrontación.
- d) Repercusiones en el plano de las fuentes del derecho. La legislación laboral pretende introducir modificaciones a la realidad social.

- e) Significación del tiempo social en el sistema normativo-laboral. Las relaciones que genera el trabajo son particularmente sensibles a los cambios que operan en las bases de la estructura social, en la cultura, en la tecnología y costumbres; son todos estos cambios los que han provocado el surgimiento de la legislación, del movimiento sindical, de la protección al trabajador y del propio derecho del trabajo.
- f) Variedad y poderes de los operadores jurídicos. Los operadores jurídicos que manejan las normas de este nuevo derecho son más numerosos y tienen más poder que en otras ramas del derecho.

Todas estas particularidades se han dado a través del tiempo y son las que lo caracterizan. De hecho, los exponentes de la doctrina de la flexibilidad no postulan un modelo de flexibilización salvaje, sino más bien una flexibilización controlada que reconozca frenos a la libertad empresarial, y que en cierto sentido reafirme algunos de los rasgos que caracterizan al derecho del trabajo.

En el capítulo referente a los actores de las relaciones laborales se realiza un estudio del papel y la naturaleza de los trabajadores, empleados y Estado, siendo éstos el resultado de la organización de las relaciones laborales, llamado tripartismo.

En el capítulo referente a las lagunas del derecho laboral y los principios generales del derecho del trabajo, la justicia social, la equidad y la buena fe, el autor hace referencia a la problemática de las lagunas del derecho desde la perspectiva única del derecho del trabajo y cómo en América Latina el derecho positivo de la mayoría de los países contempla la hipótesis de que si una cuestión no se puede resolver con la aplicación de la legislación, se debe atender a la interpretación extensiva y los principios generales del derecho del trabajo: la justicia social, la equidad y la buena fe. Principios que en algunos textos legales no son reconocidos como fuentes formales o que sólo son admisibles a título de fuentes supletorias.

En el capítulo referente a los límites de la flexibilidad en el mercado de trabajo, se señala que la flexibilidad tiene tanta atención porque implica un cambio de filosofía, a pesar de que, como lo señala el autor, la flexibilidad siempre ha existido y existirá y que incluso es benéfica. No obstante es problemática cuando compromete la viabilidad social de un Estado. Entre los factores que

controlan o limitan el grado de flexibilización de las relaciones de trabajo se encuentran: los límites sociales, los sindicales, los políticos y los jurídicos.

En el capítulo intitulado “El advenimiento del neoliberalismo y los posibles cambios estructurales del derecho del trabajo”, el autor menciona que en los países en que se reconoce la protección del trabajo y del trabajador y de sus organizaciones como integrando el sistema de derechos humanos fundamentales, habrá un límite infranqueable a la implementación de las tesis neoliberales, es decir, no podrán instaurar la flexibilidad absoluta.

En el capítulo referente a la representación sindical, se presume que todo sindicato es representativo a menos que se pruebe lo contrario. Asimismo, en condiciones normales la representatividad de los sindicatos es algo que surge de los hechos y se impone como una realidad a los interlocutores, obligándolos a negociar o, por lo menos, animándolos a concretar acuerdos. La regulación legal y el control de la representatividad, para el autor, sólo aparecen como necesarios ante la integración de organismos públicos, la actuación en juicios en representación de los trabajadores, por cuestiones patrimoniales, o cuando más de un sindicato que pretenda ejercer la representación de la categoría. Por su parte, la “mayor representatividad” es una calidad que se evidencia en acciones que objetivamente muestren el poder de convocatoria y “audiencia”. La mayor representatividad debe ser permanentemente revalidada en los hechos. El reconocimiento legal, *per se*, no puede atribuir representatividad genuina ni decretar audiencia ni poder de convocatoria. Sin duda, la figura de la representatividad resulta fundamental en ciertos ordenamientos jurídicos, en donde pesa más el reconocimiento legal de los sindicatos que su representatividad efectiva.

En el capítulo referente al juez ante el particularismo del derecho del trabajo, el autor señala que así como el juez durante su labor cotidiana ha enfrentado dificultades —Calamandrei—, el juez de lo laboral también ha enfrentado dificultades especiales, quizá en ocasiones mayores a las que se presentan en la jurisdicción común. Al respecto ha resultado fundamental el reconocimiento de la integración de los derechos laborales dentro de los derechos fundamentales.

El autor termina el primer eje temático de su libro, señalando que el particularismo del derecho del trabajo, a pesar de las políticas flexibilizadoras, sigue vivo, ya sea por los límites jurídicos —derecho nacional e internacio-

nal—, sociales —los mínimos aceptados de convivencia social— y sindicales, en donde la libertad sindical se expresa en plenitud.

Asimismo, se señala que independientemente del tipo de relación de trabajo que se presente, el trabajador no ha dejado de comprometer su libertad individual. La relación de poder se mantiene. El tránsito de los trabajadores subordinados a técnicamente autónomos no ha modificado la dependencia respecto del empresario principal, que sigue siendo el dador del trabajo. Por lo demás, el derecho del trabajo nunca dejará de lado la defensa de la dignidad del ser humano en el trabajo.

El segundo eje temático del libro *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales* se refiere a los derechos laborales humanos. El autor señala que ya se ha dejado de lado aquella visión que se tenía de los derechos laborales como meros derechos programáticos. Actualmente, el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales tiene vocación de plenamente ejecutable y crea obligaciones para los Estados.

Los derechos laborales integran al bloque de constitucionalidad de cada Estado. Los derechos humanos laborales están bajo el imperio de la progresividad y la irreversibilidad y deben ser interpretados en el sentido más favorable. El Estado tiene la obligación de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos laborales; de esta manera, los derechos humanos laborales forman parte del bloque de constitucionalidad oponible frente al Estado o incluso ante particulares, como sucede en algunos países.

En el último capítulo el autor se dedica a reflexionar sobre la integración del derecho del trabajo en el sistema de los derechos fundamentales y su aplicación efectiva por los tribunales constitucionales de diversos países. Al respecto habría que señalar que en el caso de México, ante la falta de una reforma laboral que reafirme los derechos humanos laborales, ha sido el Poder Judicial de la Federación, con sus resoluciones, quien se ha encargado de reafirmar el papel de los derechos humanos laborales que aparecen en los tratados internacionales en materia laboral ratificados por México.

El libro contiene también un interesante apéndice con entrevistas realizadas al profesor Héctor-Hugo Barbagelata, en donde se encuentran interesantes reflexiones del ilustre profesor uruguayo, no sólo en materia laboral, sino también de naturaleza personal. Cuando se le pregunta de las actividades varias que ha realizado como profesor, asesor de sindicatos o desempeñando

responsabilidades en el Ministerio del Trabajo, señala que: “...en todos los casos me esforcé en mantener coherencia entre los dichos y las acciones emprendidas, incluso para determinar cuándo era el momento de dar por terminada una etapa y para advertir las incompatibilidades y reconocer la sabiduría sanchopancesca del refrán que nos dice que no se puede repicar y andar en la procesión”.

Sin duda, la obra del profesor Barbagelata resulta de sumo interés por los temas trascendentales que trata: no olvidar los particularismos del derecho del trabajo y de la necesidad de integrar los derechos humanos laborales dentro del sistema de los derechos fundamentales. 

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*
Alma Elena RUEDA-RODRÍGUEZ**

* Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (*asa@servidor.unam.mx*).

** Asistente de investigación en el área de derecho social en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (*a.eleuarda@yahoo.com.mx*).