

INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL CODIGO CIVIL Y COMERCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

por Antonio J. Barrera Nicholson

Cita: Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, marzo 2017, Ed. Erreius

Resumen:

Se analiza la influencia del Código Civil y Comercial de la Nación en la interpretación y aplicación de leyes laborales. En particular las disposiciones de sus artículos 1 y 2 y la relación con las reglas de la exégesis.

I - Introducción:

Habiendo entrado en vigencia el Código Civil y Comercial de la Nación el 1º de agosto pasado muchas de sus normas resultan de aplicación inmediata. Particularmente las referidas a la forma de interpretar el derecho.

Siendo profundos los cambios introducidos intentamos argumentar sobre las implicancias que la reforma tiene en nuestro derecho.

II - Fuentes e interpretación:

Que los Art. 1 y 2 del CCC refieren a los temas del acápite ratificando la vigencia del paradigma constitucional vinculado al Derecho Internacional de los Derechos Humanos como prisma a partir del cual se deberán analizar las cuestiones a resolver.

Así, primeramente decimos, y en forma resaltada atento la trascendencia de la cuestión, que:

*Los derechos humanos se han convertido en el **paradigma jurídico** más valioso de nuestros tiempos, dando sentido adecuado y razón de ser al Estado democrático. Consecuentemente, la política pública no puede obedecer a ninguna otra razón que a la de respetar y garantizar los derechos de todas las personas sometidas a la **jurisdicción** de un Estado que merezca llamarse "Estado de Derecho".*

Fabián Salvioli, Presidente del Comité de Derechos Humanos (ONU), Prólogo al libro "Luces y Sombras" de Guillermo F. Torremare.

Señalado lo cual procedemos al análisis del tema.

1. Marco de interpretación de las normas laborales:

Que tanto la reforma constitucional del '94, con la incorporación del Bloque de Constitucionalidad (Art. 75, inc. 22 CN), como también la jurisprudencia de la CorteSJM, de Vizzoti hasta nuestros días, han generado una profunda renovación en el modo de entender el derecho del trabajo al ubicarlo como un capítulo del derecho internacional de los derechos humanos en tanto el trabajador como un *hombre* que trabaja (PIDESC, Arts. 6, 7 y 8, entre muchos otros instrumentos).

Que lo expuesto se ve profundizado con la entrada en vigencia del nuevo Código Civil y Comercial que en sus Arts. 1 y 2 dispone de modo imperativo tanto la articulación de las fuentes del derecho como el *deber ser* en materia de interpretación de la ley.

Ante ello resulta necesario referir las principales aristas de esta verdadera profundización del paradigma, atento que dicho herramental será de necesaria aplicación en la tarea de interpretar y aplicar la norma laboral.

1.1. Los artículos 1 y 2 del CCC:

Las normas citadas en el acápite reglan las fuentes, interpretación y aplicación de las leyes en el derecho argentino.

Decimos en el derecho argentino por dos motivos, en primer lugar las normas citadas forman parte, más que del derecho civil, del que denominamos derecho común; y como tal aplicable a al derecho en general, incluidas sus diferentes ramas o especialidades.

Además, dichas disposiciones recogen reglas y principios que ya habían sido receptadas por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que las desarrolló y aplicó en los más diversos ámbitos del derecho argentino; siendo claramente trascendentes, en cuanto a su precisión y aplicación, las definiciones habidas en materia laboral.

Debe precisarse además que cuando la norma refiere a la ley, teniendo en cuenta que en la enumeración de las fuentes (Art. 1° CCC) se encuentran incluidos los tratados internacionales, no hace referencia a la ley formal (la emanada del Congreso de la Nación) sino que refiere a ella de manera genérica, refiriendo a toda norma imperativa de carácter general.

Y hablamos de profundización de un paradigma (o modelo) porque ahora ingresa, a letra expresa, en el derecho positivo infraconstitucional el derecho internacional de los derechos humanos, como fundamento último de la normativa jurídica; tanto como fuente material (Art. 1 CCC) como fuente de los instrumentos de interpretación de las normas que contienen esos mismos instrumentos (Art. 2 CCC).

A partir de la vigencia del nuevo CCC los tratados, convenios y demás instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos no sólo deberán tenerse en cuenta en función del ineludible control de convencionalidad que los magistrados deben realizar al decidir cada contienda, sino que, además, también resultan de ineludible aplicación las herramientas interpretativas que contienen esas mismas fuentes.

Pero el Art. 2 CCC refiere también a otros parámetros interpretativos que resulta menester analizar. Tal vez no introduzcan novedades y en algunas aspectos podrían parecer de Perogrullo, pero tienen la enorme utilidad –cuando menos- de constituir hoy derecho positivo interno y por lo tanto de aplicación ineludible.

Comencemos por transcribir el texto mismo de la norma y luego a analizarla circunstanciadamente.

Dispone el Art. 2° CCC: "*Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus **palabras**, sus **finalidades**, las **leyes análogas**, las **disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos**, los **principios y los valores jurídicos**, de modo coherente con todo el ordenamiento*".

Hemos resaltado en **negrita** las palabras de la norma que constituyen mandatos para el intérprete, cualesquiera sea la función desde la cual se realice la tarea de interpretar la ley.

Analicemos cada una de ellas.

1.2. Las palabras:

Va de suyo que el primer acto de interpretación de una norma es su lectura (leer es interpretar) y, también va de suyo, que la interpretación de la norma no puede menos que tomar sus propias palabras para intelegir su sentido.

Aunque tal vez no parezca el tema tiene trascendencia, sobre todo si reparamos que en nuestra materia dos de los vicios habituales en la interpretación de las normas laborales son, uno, agregarle a la normas palabras que la norma no tiene (Art. 23 LCT¹); dos, modificar el texto de la norma (Art. 30 LCT²).

Con lo cual no viene mal que el legislador nos recuerde que la ley dice lo que dice y no lo que nos dicen que dice. Nos convoca a una relectura crítica de todo la normativa aplicable.

1.3. La finalidad:

Con el nacimiento de la codificación y el nacimiento de la escuela exegética se intentó negar la necesidad de la tarea interpretativa de las leyes. Para, a poco de andar, se reconocieran las inevitables excepciones.

¹ Es conocida la postura de parte de la doctrina y alguna jurisprudencia (particularmente la de la SCBA) que al analizar el Art. 23 LCT exigen que la prestación de servicios a que refiere la ley losea en relación de dependencia. Exigencia que no contiene la norma y que, además, tiene por efecto esterilizar su carácter protectorio, puesto que si se prueba la prestación de servicios en relación de servicios se prueba, directamente, el contrato de trabajo y torna innecesaria la presunción que se dispone. Por lo contrario, si no se prueba la relación de subordinación, atento el agregado pretoriano, tampoco resulta operativa la presunción. Con lo que la norma pierde toda operatividad.

² También resulta harto conocida la jurisprudencia, en especial de la CNAT, que al analizar la segunda hipótesis de responsabilidad solidaria que contiene el Art. 30 LCT (la contratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal específica propia del establecimiento) reemplazan el vocablo *establecimiento* por la locución *objeto social de la empresa*; lo que, como resulta obvio, no sólo es muy otra cosa sino que sirve para negar responsabilidad solidaria en toda contratación que no se condiga con dicha finalidad estatutaria aunque en el establecimiento sí se desarrollen las tareas contratadas.

Puestos en la necesidad de develar el sentido de la ley dicha escuela proponía el psicologista método de determinar cuál fue la *voluntad del legislador*.

A raíz de las múltiples críticas que recibió tal método (que no es el lugar de recordar), se propusieron otras pautas, entre ellas la de tener en cuenta la *finalidad* que informaba a la ley, de modo que su interpretación estuviera en línea con la misma y que la actividad del intérprete no impidiera su consecución (CSJN, Bercaitz).

El nuevo código ha optado descartando la averiguación de la voluntad del legislador y entronizando como pauta interpretativa la de tener en cuenta –y respetar claro- la *finalidad* de la norma.

Ello tiene particular trascendencia en el Derecho del Trabajo por cuanto la finalidad de las norma en la materia está constitucionalmente determinada por el Art. 14 bis CN. Deben ser protectorias.

Ello determina que el intérprete de una norma laboral debe tener en cuenta dicho carácter protectorio y en la interpretación de la norma no podrá, entonces, producir conclusiones que frustren ese carácter protectorio que a la norma laboral le es inmanente.

Es más, si la conclusión a la que se arribare tuviese como efecto la de frustrar la protección querida, como se vio en las notas 1 y 2, ese sólo hecho será demostrativo de lo errado de la misma.

En consecuencia, no podemos menos que concluir que las laborales deben ser interpretadas teniendo presente y favoreciendo su carácter constitucionalmente protectorio.

1.4. Leyes análogas:

El concepto no resulta novedoso dado que ya se encontraba expresamente incluido en el Código de Vélez, deberemos recurrir a dicho procedimiento, fundamentalmente, cuando nos encontremos frente a una laguna del derecho o

circunstancias no regladas, las que deberemos resolver recurriendo a normas análogas.

Hoy por hoy, en nuestra materia, dicha técnica resulta de utilidad para resolver el problema de la tasa por intereses moratorios de créditos reclamados en juicio dado que los jueces ya no tienen la facultad para fijarla.

Y por efecto de la aplicación analógica de las normas puede proponerse la utilización de lo dispuesto en el Art. 552 CCC para resolver la cuestión³.

1.5. Disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos:

Acá corresponde precisar la diferencia existente entre el Art. 1 y el Art. 2 del CCC.

En el primero se hace referencia a los tratados de derechos humanos como fuente *material* de derechos en tanto que en el segundo se hace referencia a las *disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos*; y, si recordamos que la norma refiere a *interpretación*, está claro que refiere a las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos *en materia de interpretación*.

Múltiples son las disposiciones que surgen de dichos instrumentos, siendo las principales el principio pro persona (Art. 29 CADH) y el principio de progresividad (Art. 26 CADH y Art. 2.1 PIDESC).

El primero de los principios contempla dos reglas básicas que a su vez contemplan, cada una, dos situaciones.

Las reglas básicas refieren al caso de que dos normas concurren para resolver una misma situación jurídica (mismo tramo de conducta); la segunda a que una norma jurídica sea pasible de más de una interpretación.

En el primer caso, si las normas concurrentes pueden conjugarse en una única de manera de ampliar la protección debida, así deberá procederse; por contrario, si

³ No es el lugar para desarrollar *in extenso* el argumento (tenemos en preparación un trabajo sobre el particular), pero baste decir que el Art. 552 CCC regla los intereses moratorios a aplicar en caso de mora en el pago de los alimentos. Los alimentos tienen el mismo carácter alimentario que las prestaciones laborales por lo cual, ambas prestaciones, resultan especies de un mismo género; con lo cual por el procedimiento habitual de inferencia y deducción se puede aplicar dicha norma en materia laboral.

de la comparación surgiera que resultan incompatibles entre sí, deberá a estarse a la que resulte más favorable al trabajador.

En ambos casos se prescinde del conglobamiento por instituciones, recurriéndose a la simple acumulación de normas.

En el segundo caso tenemos dos reglas. En primer lugar debemos interpretar siempre de manera amplia las normas que conceden derechos y se deberá interpretar restrictivamente aquellas que los denieguen o restrinjan. Por la segunda regla, siempre habrá de estarse (elegirse) la interpretación que resulte más favorable a la persona (en nuestro caso, al trabajador).

Debe señalarse que la aplicación de estos principios y las reglas que de ellos emergen no requieren para su aplicación la concurrencia de duda alguna, a diferencia de lo que dispone el Art. 9 LCT, disposición que queda así superada por las que emanan del derecho internacional de los derechos humanos.

En consecuencia, siempre que sea posible la aplicación de más de una norma o sea jurídicamente posible más de una interpretación de la norma aplicable, siempre, exista duda o no, deberá estarse a lo que sea más favorable al trabajador.

El segundo principio, *de progresividad*, tiene dos aspectos: el *dinámico* y el *unidireccional*.

Por el primero, los habitantes de la Nación deberán gozar *progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires* (Art. 26 CADH).

Por el segundo, fundamental en materia de derechos sociales, no está permitida la reglamentación regresiva de los derechos reconocidos. Dicho de otra manera, no está permitido a los Estados disminuir el nivel de protección alcanzado.

Confluyen para el análisis de las normas regresivas las reglas del *escrutinio estricto* dispuestas en las Reglas de Maastrich y los Principios de Limburgo (Comisión

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU), que establecen los excepcionales casos en los que una norma regresiva no violará el PIDESC. Debiendo señalarse que uno de los requisitos primarios es que la norma debe ser de emergencia y tener una duración limitada en el tiempo.

La experiencia indica que en materia laboral cuando hubo normas que regulaban los derechos sociales a la baja no tenían un plazo determinado de duración, lo que de inicio determinaba la inconvencionalidad de tales normas.

Conforme lo hasta acá dicho, toda norma regresiva deberá ser reputada inconvencional e inconstitucional y deberán aplicarse las reglas de la norma e interpretación más favorable al trabajador cuando se interpreten las normas del derecho social.

1.6. Principios y valores jurídicos:

Los laboristas nos hemos *criado* entre principios y valores (o mejor, valores y principios) por lo que ninguna dificultad nos ofrece la aplicación de la presente pauta en las tareas de interpretación normativa.

Baste señalar que el derecho del trabajo como capítulo de los derechos humanos encuentra sus fundamentos iniciales en la preservación y defensa de la inherente dignidad de la persona, basamento último de todo el derecho internacional de los derechos humanos, y en la garantía constitucional de protección consagrada en el Art. 14 bis CN, fundamento inmediato de nuestra materia que nace y se desarrolla a partir de la emergencia del conflicto social y el reclamo de los sectores sociales más postergados y negocialmente débiles.

En cuanto a los principios, todos tributarios de la garantía constitucional de protección, son de todos conocidos el de indemnidad, irrenunciabilidad, progresividad, continuidad del contrato, primacía de la realidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, entre otros. Todos ellos tributarios del orden público laboral.

Va de suyo que el intérprete, en el desarrollo de su tarea, deberá tomar en cuenta la existencia y funcionalidad de dichos principios y el resultado de su tarea no podrá contradecirlos en modo alguno.

1.7. De modo coherente con todo el ordenamiento:

De modo coherente con todo el ordenamiento significa que la interpretación debe ser sistémica. Esto es, tomando en cuenta que el Derecho (afirmación indisputable desde Kelsen) es un sistema en el que todas sus partes se encuentran interrelacionadas y cada una ejerce su influencia sobre todas las demás.

De tal modo la interpretación de la ley no se podrá hacer leyendo exclusivamente un artículo como desvinculado del resto del ordenamiento, por muy claro que su texto parezca. Siempre habrá que tener, a modo de telón de fondo o de *paisaje* al resto del ordenamiento.

A modo de ejemplo podemos citar el Art. 162 LCT que dispone "*Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley*".

Vemos que las palabras de la ley son por demás clara y así la jurisprudencia deniega sistemáticamente todo reclamo de pago de las no gozadas extinguido el contrato de trabajo.

Sin embargo por dicho camino el empleador que no otorgó la licencia anual y luego no las paga termina enriqueciéndose sin causa, lo que está expresamente prohibido por la legislación (Art. 1794 CCC); con lo que aparece, en una visión sistémica, una contradicción que es necesario resolver.

No es el lugar para desarrollar *in extenso* el argumento, pero baste señalar que la interpretación se resuelve advirtiendo que la el Art. 162 LCT supone la existencia de un contrato de trabajo *vigente* circunstancia en la que luce por demás razonable que las vacaciones no puedan ser compensadas en dinero, cumpliendo la norma – así- su carácter protectorio.

Pero extinguido el contrato ya no rige la prohibición y se debe operar en los términos del Art. 156 LCT evitando el enriquecimiento sin causa del empleador.

2. Aplicación inmediata del Código Civil y Comercial.

Que el Art. 1º CCC dispone que "*Los casos que este Código rige deben ser resueltos...*" y a su turno el Art. 2º CCC hace lo propio disponiendo que "*La ley debe ser interpretada...*".

La redacción señalada dispone de un modo imperativo la conducta que debe observar el operador jurídico en el momento de interpretar y aplicar las normas al resolver un caso.

Ello pone en evidencia que las disposiciones citadas tienen carácter imperativo pues en modo alguno se encuentra el actuante autorizado para conducirse de manera distinta a la prescripta.

Además, resulta también evidente el contenido eminentemente procesal de dichas normas pues habrán de ser aplicadas, primordialmente, en el marco de un proceso y al momento de resolver los casos.

Es así que sea por una u otra de las razones apuntadas los Art. 1 y 2 CCC resultan de aplicación inmediata en nuestro derecho.

3. Leyes generales y leyes especiales. Ley anterior y ley posterior.

Atento ello, advertimos que la doctrina se encuentra preocupada por la incidencia de la nueva normativa en nuestra materia y, para analizar la cuestión, echa mano de las pautas interpretativas que nos vienen desde la antigua escuela de la exégesis; ello en un esfuerzo por sostener la *autonomía* del derecho del trabajo.

La preocupación, nos parece, no advierte la trascendencia que adquiere la profundización del paradigma protectorio de la mano de la incorporación de los instrumentos interpretativos que surgen de las disposiciones los tratados de derechos humanos (Art. 2 CCC).

Si consideramos que por el principio pro persona deberemos aplicar en caso de concurrencia de normas siempre la más favorable; también deberá tomarse en cuenta que dicha aplicación deberá hacerse cualquiera sea la jerarquía de la norma y cualquiera sea su fuente, porque se aplica el orden de prelación de la norma más favorable, y no el Art. 31 CN.

Y, si se trata de dos interpretaciones jurídicamente posibles de una misma norma, habrá que estar a la más favorable al trabajador.

En ambos casos (los de los dos párrafos anteriores), conforme las explicaciones arriba expuestas.

En buen romance, aún cuando el intérprete esté convencido de que debe aplicar la norma o interpretación menos favorable, ello le está concretamente vedado por aplicación del principio pro persona que, por provenir de tratados de derechos humanos suscriptos por el país, tienen jerarquía constitucional y por ende superior a las leyes.

Y, si se tratara de sucesión de normas en el tiempo, por aplicación de la condición de unidireccionalidad del principio de progresividad, la nueva norma *menos* favorable no podrá pasar el test de *convencionalidad* y por lo tanto resulta inaplicable.

En resumen, analicemos las siguientes posibilidades, si tenemos una:

- * Norma convencional más favorable que LCT.
- * Norma convencional menos favorable que LCT.
- * Norma constitucional más favorable que LCT.
- * Norma constitucional menos favorable que LCT.
- * Nueva ley especial menos favorable que ley general.
- * Nueva ley especial más favorable que ley general.
- * Nueva ley general menos favorable que ley especial.
- * Nueva ley general más favorable que ley especial.
- * Norma de rango inferior más favorable que norma de rango superior

¿Cuál aplicaremos en cada caso?

Se advierte fácilmente que en cada caso, por aplicación de los principios y reglas enunciados, *siempre* se aplicará la norma más favorable al trabajador.

De ello se sigue que las enseñanzas de la escuela de la exégesis, al menos en el mundo de los derechos sociales, se encuentran superadas por el nuevo paradigma fundado en la inherente dignidad del ser humano.

Siempre habrá de aplicarse la norma y la interpretación más favorable al trabajador sin importar la jerarquía de la norma ni su ubicación temporal.

4. Conclusiones:

Que, en consecuencia, debemos concluir que la interpretación de las normas laborales deben conducir:

A una interpretación ajustada a las palabras de la normas y tendiente a posibilitar el carácter protectorio que las informa (a las normas laborales).

En el camino se deberán tener principalmente en cuenta que se debe aplicar, irrestrictamente la norma más favorable y la interpretación más favorable de las normas en juego.

La interpretación arribada deberá estar en consonancia con el sistema jurídico en general, esto es, respetar la condición protectoria del derecho del trabajo.