

III. El derecho del trabajo 88

legislador. La ley no impone la obligación de concertar voluntades sino que obliga a asegurar con independencia de la voluntad privada.

Al pretender hallar los principios del derecho social, los autores han formulado el de la irrenunciabilidad de sus beneficios. Dicho de otro modo: podemos identificar ciertas normas como normas de derecho social cuando en ellas se establezca tal principio.

El derecho del trabajo tiende a proteger la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida. La realización de estos fines está condicionada por el contenido de la relación del trabajo; el legislador debe prescribir la fijación de dicho contenido. Así, la ley fija los límites máximos de desarrollo de la energía de trabajo y establece el salario que permita al trabajador alcanzar el nivel social mínimo deseado por la política social. La jornada máxima y el salario mínimo fijan el contenido de la relación de trabajo (contenido mínimo), cuyas condiciones no podrán modificarse, en ningún caso, en perjuicio del trabajador, ni aun con su voluntad. Resulta así que las normas establecidas para asegurar el mínimo nivel de vida social aceptable son irrenunciables.

Esta "irrenunciabilidad" no se formula como una prohibición al trabajador de renunciar al contenido mínimo de la relación de trabajo, sino que establece como nulos los actos de renuncia.

Las prestaciones de seguridad social gozan también de "enérgicas garantías": no pueden ser objeto de transacción ni de renuncia frente al empresario. Admitir que lo fueran equivaldría a la posibilidad de eludir el fin tutelar de la necesidad individual y familiar que persiguen.

III. *El derecho del trabajo*

Al sistematizar el conjunto de normas que regulan la prestación del trabajo se ha llegado a agruparlas en dos grandes apartados: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo.

1. Mario de la Cueva define el derecho individual del trabajo como el conjunto de normas que fijan las bases generales y deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

En este primer gran apartado hay que considerar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, efecto inmediato de la relación de trabajo.

a) *Obligaciones del trabajador*: Según la obra de Mario de la Cueva, la principal obligación del trabajador es desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido. Pero, además y como obligación accesorias, hay que recordar el deber de fidelidad, que consiste en la obligación de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la empresa.

b) *Obligaciones del patrono*. La obligación fundamental del patrono es la de pagar el salario, como contraprestación por la energía de trabajo recibida. Además, existen obligaciones accesorias: las de proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo, de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores; de extender certificados de buena conducta y eficiencia, cuando lo solicite el trabajador, al separarse de la empresa; de conceder permisos y licencias para el ejercicio del derecho de voto, o para que el trabajador desempeñe alguna comisión sindical o estatal.

El trabajador tiene derecho a una jornada que no exceda el máximo considerado como el límite de la jornada normal. Por jornada de trabajo se ha entendido o bien el tiempo en que el trabajador desarrolla de manera efectiva su energía de trabajo, o bien el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono. La primera definición implica que los descansos durante las horas de trabajo no se computen en la jornada y que el trabajador pueda verse obligado a permanecer más de ocho horas en la negociación. La segunda parece más conveniente, puesto que permite al trabajador el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etcétera.

Pero el principio de la jornada de ocho horas puede conducir a injusticias, como ha argumentado el maestro de la Cueva. Es decir, las ocho horas pueden ser una jornada excesiva o peligrosa para la vida del trabajador (por ejemplo, el caso de los mineros, los buzos). Así, se ha admitido que la autoridad, a petición de los obreros y cuando se demuestra lo excesivo de la jornada, está en la obligación de fijar como jornada máxima una duración menor de ocho horas.

El principio de la jornada máxima debe atemperarse, también, considerando las necesidades de la empresa.

Lo que aquí se considera es el llamado servicio extraordinario, es decir, la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, entendiéndose por tales, según la definición de Mario de la Cueva, todas las necesidades de orden técnico o todas las exigencias de carácter económico de la empresa que obliguen a prolongar la jornada. Es principio admitido que la retribución del servicio extraordinario debe exceder a la asignada para las horas de jornada normal.

El derecho del trabajo ha consagrado a favor del trabajador el descanso semanal y algunos días de descanso obligatorio. El fundamento del descanso normal es el mismo que el de la limitación de la jornada de trabajo: el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponerse de la fatiga que resulta del desarrollo de la energía de trabajo. Pero el descanso semanal debe permitir, también, dedicarse al desarrollo cultural y a la vida familiar. El descanso obligatorio encuentra su fundamento en la vida ciudadana; el obrero debe poder festejar las conmemoraciones de la historia o los actos cívicos fundamentales.

Consagrar el derecho a los descansos condujo al debate sobre la retribución de éstos y llegó a concluirse que no es posible el gozo del descanso sin el goce del salario.

Con fundamento semejante al del descanso semanal fue establecido el del derecho de las vacaciones: no es un premio a la buena conducta del trabajador, sino que responde a una necesidad biológica, social y moral del hombre. Para fijar el periodo de vacaciones se ha seguido en la legislación el principio de la proporcionalidad de éstas con los años de servicio, pero el periodo así fijado puede aumentarse en los contratos individuales ya que, en otra forma, no se alcanzaría el propósito de la institución.

Hay que señalar que el legislador persigue un fin específico al señalar como derecho de los trabajadores un periodo de vacaciones y que dicho fin se desnaturalizaría si se permitiera cambiar este derecho por otra prestación, como sería la indemnización a cambio de las vacaciones no concedidas.

Hemos visto que la obligación fundamental del patrono es pagar el salario al que tiene derecho el trabajador por la prestación del servicio.

Hay que distinguir el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, este último llamado también salario de destajo. En la primera forma de retribución —explica Mario de la Cueva— se calcula el salario atendiendo al tiempo (jornada diaria de trabajo; semana o mes), independientemente del resultado que se obtenga del trabajo, en tanto en la segunda se toma en cuenta principalmente el resultado del trabajo. En esta última forma ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal que equivalga al salario mínimo.

El salario se rige por el principio de la igualdad: para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Dicho principio debe entenderse en relación con el que pretende que a mejor trabajo mejor salario.

El derecho del trabajo —ha escrito Mario de la Cueva— podría construirse sobre la idea del salario mínimo, pues si la finalidad de este estatuto es asegurar al hombre una existencia decorosa en la vida social, la fijación del nivel mínimo en la escala social es la idea del salario mínimo o salario vital, por lo que el problema es fundamentalmente político, pues se reduce a determinar el mínimo de necesidades que han de satisfacerse, teniendo en cuenta también las posibilidades de la industria.

La protección al salario se traduce en normas que tienden a asegurar, a cada trabajador, la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios. Esta protección, según Mario de la Cueva, comprende varios aspectos: protección contra los abusos del patrono (entre otras prohibiciones la de pagar el salario en especie y establecer tiendas de raya, de imponer multas, descuentos o compensaciones, la de reducir el salario), contra los acreedores del trabajador

(el salario es inembargable), contra los acreedores del patrono y la protección a la familia del trabajador.

2. Siguiendo también la obra de Mario de la Cueva, el segundo gran apartado del derecho del trabajo, el derecho colectivo, comprende las siguientes instituciones *a)* la libertad de coalición, que es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes; *b)* la asociación profesional, que es la organización permanente de los trabajadores y patronos; *c)* el contrato de trabajo, que es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y los patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios; *d)* el reglamento interior de trabajo, que es el conjunto de normas que permiten el desarrollo del trabajo y la aplicación del contrato colectivo, y *e)* los métodos procesales para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

Siendo el contrato colectivo de trabajo la institución central del derecho colectivo del trabajo, merece consideraciones más amplias; a través del contrato colectivo, la asociación profesional de los trabajadores alcanza su fin inmediato, que es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores. El contrato colectivo fija las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Se ha intentado fijar el contenido del contrato colectivo de trabajo. Dicho instrumento comprendería las partes siguientes:

a) La envoltura. Son las normas sobre la duración, revisión y terminación del contrato y aquellas que determinan la empresa o empresas en que habrá de regir.

b) El elemento obligatorio, que comprende las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo (aquellas que prevén la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje, o que fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, etcétera) y las normas que fijan las obligaciones a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquella (por ejemplo, la obligación del patrono de proporcionar un local al sindicato).

c) El elemento normativo, es decir, las normas que fijan las condiciones generales para la prestación individual de los servicios. Son las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y las que asume cada obrero frente al patrono. En el elemento normativo caben también ciertas cláusulas que establecen obligaciones del empresario frente a la comunidad de trabajadores (por ejemplo, la obligación de proporcionar hospitales, campos deportivos, centros recreativos, etcétera).