

## EL DERECHO INTERPERSONAL EN LAS RELACIONES LABORALES\*

Juan José BENTOLILA\*\*

**Resumen:** En este trabajo queremos mostrar la modificación desde la visión territorial hacia la interpersonal, en el ámbito del Derecho Laboral, subrayando las diversas variantes que consecuentemente se generan.

**Palabras claves:** Filosofía - Derecho Laboral - Teoría trialista del mundo jurídico - Interpersonalidad.

**Abstract:** In this paper we want to show the modification from the territorial vision towards the interpersonal one, in the area of the Labour Law, underlining the diverse variants that in consequence are generated.

**Key words:** Philosophy – Labour Law - Trialist theory of the juridical world - Interpersonality.

1. Los alcances de la respuesta jurídica, en tanto “fenómeno jurídico (tridimensional) de origen conductista relativo a un problema o grupo de problemas”<sup>1</sup>, pueden ser desplegados a partir de varias proyecciones, entre las que se cuentan las referidas a espacio, tiempo, persona y materia.

Inicialmente, la pertenencia del sujeto a un grupo referencial solía resultar la circunstancia más relevante para definir su estado jurídico, máxime en lo que atañe a comunidades humanas que no se hallaban establecidas de forma sedentaria en un marco territorial.

---

\* Trabajo presentado en las “Jornadas de Derecho Interpersonal”. Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario. 24 y 25 de septiembre de 2010.

\*\* Profesor Adjunto de la Facultad de Derecho de la UNR.

1 CIURO CALDANI, Miguel Ángel, “Aportes para una teoría de las respuestas jurídicas”, en “Investigación y Docencia”, N° 37. Rosario. Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 2004. pág. 89. Sobre la Teoría Trialista del mundo jurídico p. v. del mismo autor “La conjetura del funcionamiento de las normas jurídicas. Metodología jurídica”. Rosario. Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 2000; y también GOI DSCHMIDT, Werner, “Introducción filosófica al Derecho”, 6ª ed., 5ª reimp., Bs. As., Depalma, 1987.

Así, desde la caída del Imperio Romano de Occidente en poder de los "bárbaros" de distinto origen existió un período de personalidad de las leyes, en el que se aplicaban a cada pueblo sus propias leyes, más precisamente, a cada individuo su "ley personal". Había coexistencia de leyes, pero en situación de relativo "aislamiento"<sup>2</sup>.

Fue necesario el transcurso de un tiempo importante para que el despliegue espacial cobrara relevancia, permitiendo la configuración de respuestas jurídicas con alcance territorial<sup>3</sup> y dando origen, por ende, a los Derechos internos. Paralelamente, de modo gradual, se fue abriendo cauce un Derecho sobre bases objetivas, con mayor gravitación también en la proyección material<sup>4</sup>.

Con posterioridad, surgieron soluciones que superaron esas respuestas a través de la extraterritorialidad (interespecialidad) jurídica, que permitió la construcción del Derecho Internacional Privado<sup>5</sup>.

Ahora bien, lo cierto es que, en específica referencia al despliegue *personal*, probablemente estemos asistiendo a una revalorización de la personalidad de las leyes, donde sujetos "que viven dentro de un mismo territorio se desenvuelven en diferentes Derechos"<sup>6</sup>, en función de construcciones multiculturales que revelan la necesidad de asumir un plurijuridismo respetuoso de las particularidades<sup>7</sup>.

2. En tales términos, cabe indagar sobre la posibilidad de pensar un Derecho del trabajo que recepte las particularidades de los sujetos intervinientes, permitiendo la construcción de nexos a partir de las *personas* involucradas.

2. CIURO CALDANI, Miguel Ángel, "Aportes para la comprensión del Derecho Privado de una nueva era (El Derecho Interpersonal como proyección del Derecho Internacional Privado - Contribuciones para la interdisciplinariedad interna del Derecho - Afirmación de una sociedad pluralista)", en "Investigación y Docencia", N° 43, Rosario, Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 2010, pág. 25, nota 9.
3. SAVIGNY, Federico Carlos de, "Sistema del Derecho Romano actual", trad. Ch. Guenoux-Jacinto Mesía y Manuel Poley, Madrid, F. Góngora y Cía., 1879, t. VI, págs. 131 y ss.
4. Así, del Derecho Comercial *del comerciante* (del que subsiste el art. 5° Código de Comercio, con la expansión que dispone el art. 7°) al Derecho Comercial *del acto de comercio* (art. 8° Código de Comercio), vemos un desplazamiento desde la persona hacia la materia. *Vide* al respecto MENICOCCI, Alejandro Aldo, "Aportes relativos al conflicto de fuentes en el Derecho Internacional Privado", en "Investigación y Docencia", N° 42, Rosario, Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 2009, págs. 41 y ss.
5. P. v. GOLDSCHMIDT, Werner, "Derecho Internacional Privado", 2da. ed., Bs. As., Depalma, 1974.
6. CIURO CALDANI, "Aportes para la ...", *cit.*, pág. 25.
7. Cf. BENTOLILA, Juan José, "Derecho y Cultura", en "Investigación y Docencia", N° 43, Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 2010, págs. 11 y ss.; CIURO CALDANI, Miguel Ángel, "Bases Jusfilosóficas del Derecho de la Cultura", Rosario, Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 1993, pág. 19.

2.1. Establecido lo que antecede, podría decirse que todo el Derecho Laboral tiende a regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, con lo cual la construcción podría ser eminentemente personal, fundada en lo que las partes *son* (capaces sólo de poner su fuerza de trabajo, o propietarios de los medios de producción)<sup>8</sup>.

Mas a poco de profundizar en las fuentes jurídicas que informan la rama bajo análisis, podemos verificar que pretende regular las relaciones entre las partes de un contrato de trabajo (por materia y no por persona), aunque no con absoluta independencia de lo que los contratantes *son* y sólo por lo que *hacen*, toda vez que la normativa vigente presume la configuración de una relación no igualitaria, en la que el empleado se ve en situación de subordinación respecto del empleador<sup>9</sup>. Nótese que las reglas aplicables al contrato de trabajo resultan ajenas a las contrataciones de tipo civil, en donde el legislador asumió que las partes pactan en términos de libertad y paridad<sup>10</sup>.

En suma, en principio se reconoce la situación de inferioridad del trabajador, pero sólo en relación a la celebración del contrato de trabajo o a la configuración de la relación de trabajo.

Sin embargo, ello no implica desconocer que algunas respuestas podrían generar perplejidades. Así el accidente *in itinere*<sup>11</sup>, en donde se verifica que el estatuto personal tuitivo del trabajador lo acompaña por fuera del lugar de desempeño laboral.

Claro está, a excepción de casos expresamente establecidos, la desigual situación de las partes en el contrato de trabajo no se expande hacia otros contratos que el trabajador celebra, lo cual demuestra que su hiposuficiencia sólo resulta relevante, generalmente, en lo que atañe al desempeño de su labor.

Esta es una primera cuestión, que podemos plantear como gravitación interpersonal *interna* del Derecho Laboral, en donde existe una proyección de respuesta jurídica mixta, establecida sobre las pautas material y personal.

8. Así podría entenderse desde el marco teórico marxista.
9. GRISOLÍA, Julio Armando, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 11ma. ed. actualizada. Bs. As., Lexis Nexis, 2005, t. I, págs. 3 y ss.
10. MOSSET ITURRASPE, Jorge, "Contratos. Edición actualizada". Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 1995, págs. 320 y ss.
11. GRISOLÍA, *op. cit.*, t. II, págs. 1864 y ss. Tal vez merece pensarse el tema del teletrabajo, en donde la prestación laboral se escinde del asiento territorial.

2.2. Pero también cabe interrogarse sobre la posible evaluación de una interpersonalidad *externa*, esto es, cuando las personas concurren a la celebración de contrato de trabajo portando un estatuto personal (ajeno al desempeño laboral), debiendo el mismo ser respetado en el marco de la vinculación, ya sea por normas ajenas o incorporadas al Derecho laboral, pero que éste no puede desconocer.

En tales términos, la presencia de diferencias religiosas (con la gravitación sobre la jornada de trabajo y los feriados de carácter religioso), diferencias étnicas (si bien el paso a la adultez en determinados grupos suele estar eclipsado por la mayor protección civil a la incapacidad, se revela con claridad en materia de trabajo de menores; por otra parte también puede indagarse sobre la situación laboral de los extranjeros indocumentados), diferencias en la orientación sexual (los estereotipos del trabajo prestado por personas con orientación sexual diversa a la mayoritaria, la existencia de trabajos "sensibles", la imposibilidad de acceso al mercado laboral formal de las personas transgénero<sup>12</sup>), diferencias de género (el trabajo de la mujer y la discriminación laboral), diferencias políticas (respecto de las cuales existen normas de protección contra el despido discriminatorio<sup>13</sup>).

Claro está, los casos complejos no van a ser frecuentes en el marco de vinculaciones homólogas (donde las dos partes pertenecen al mismo status), ni tampoco en las heterólogas en las que la parte jurídicamente "fuerte" (patronal) sea la "débil" en términos sociológicos (perteneciente a una minoría).

Va de suyo, el problema ha de ser más dramático cuando la relación es heteróloga y la parte "débil" lo es por partida doble (jurídica y sociológicamente). En estos últimos casos sí resulta un dato relevante lo que la persona *es* y no sólo lo que *hace*.

3. Ahora bien, la pregunta que surge es si puede fundarse diferencia sobre tal circunstancia.

En algunos casos es la propia normativa laboral la que reconoce el necesario diverso trato (trabajo de mujeres, de menores, normas que vedan la discriminación en términos generales).

12. Cf. CIFRÉ, Juan Pablo, "Despido Discriminatorio", en Revista La Ley del 12.11.2007.

13. Ver C.N.A.T., Sala III, 29.07.2009, *in re* "CAMUSSO, Marcelo Alberto c. Banco de la Nación Argentina s. Juicio Sumarísimo", con comentario de SERRANO ALOU, Sebastián, "La esencia de la discriminación negativa y sus consecuencias sobre el derecho al trabajo y la estabilidad del trabajador", en "Derecho del Trabajo Online", La Ley, Año 4, 23.12.2009 y 13.01.2010.

En otros, urge dilucidar cuál va a ser la normativa que vena en el conflicto, si la de la persona, o la general referida a la materia.

Entendemos que un modelo jurídico que respete adecuadamente las particularidades ha de preferir el estatuto personal diferenciante por sobre el territorial igualitario.

Mas asumir tal solución con criterio generalizado puede implicar el riesgo de echar por tierra los avances que implica la adopción de la territorialidad jurídica, con el consiguiente eventual abandono de la garantía constitucional de igualdad y la generación de una atomización jurídica en el ámbito territorial.

Por ello, propiciamos que la aplicación de los estatutos personales en el ámbito del Derecho Laboral sea efectivizada con la mayor precaución, a fin de dar cabida a los elementos de multiculturalidad<sup>14</sup>, a las reivindicaciones de género, a las diferencias de religión y clase, pero con salvaguarda de la comunidad humana en donde se realicen los requerimientos de igualdad y unicidad en los que debe fundarse un régimen humanista y tolerante<sup>15</sup>.

En estos términos, la respuesta a dar debe asumir la enorme tensión descrita, evitando soluciones que tiendan a ocultar la complejidad subyacente bajo teorías cuya simplicidad no puede dar cuenta de las particulares circunstancias involucradas.

14. Nos hemos ocupado de la cuestión en BENTOLILA, Juan José, "Los límites del Derecho Internacional Privado clásico en un caso multicultural", en "Investigación y Docencia", N° 39, Rosario, Fundación para las Investigaciones Jurídicas, 2006, págs. 41 y ss.

15. GOLDSCHMIDT, "Introducción ...", *cit.*, págs. 440 y ss.