

O sea, que los operadores jurídicos, incluso los técnicamente imparciales, perciben las lagunas o las rellenan y pronuncian sus juicios, dictámenes y pareceres en función de ideas que tienen sobre cómo debería razonablemente comportarse un "buen trabajador" y respecto de los derechos y beneficios que deberían reconocérsele. Los operadores del derecho tradicional solo excepcionalmente, por ejemplo en algunos temas del derecho de familia, se manejan con materias que generan situaciones análogas y en las que se vuelve relevante la carga de prejuicios y emotividad.

38. Otra nota distintiva resulta del hecho que en el ámbito laboral varios operadores están en condiciones de crear normas con mayor amplitud que lo que nunca han llegado a hacerlo en los demás campos. Y no se trata solo de los jueces, sino de los propios empleadores, que en muchos países, además de ser todavía juez y parte en materia disciplinaria, suelen tener derecho a elaborar los reglamentos internos, que luego interpretan y aplican (60).

También tienen posibilidad de crear normas los órganos internos de las empresas (comisiones de empresa, paritarias, mixtas, etc.), a los que muchas veces la legislación ha traspasado los poderes en materia reglamentaria del trabajo, que anteriormente eran detentados por los empleadores (61).

Las propias organizaciones de trabajadores se atribuyen, en ciertos casos, facultades como "administradoras" de los convenios colectivos en que participaron (62) y, desde luego, intervienen al mis-

---

mayoría parlamentaria, e incluso con las de la mayoría de la población" (*Derecho del Trabajo*, versión española, MTSS, Madrid, 1994, pp. 74-81).

(60) Como, por ejemplo, lo establecen los CT de Costa Rica, art. 66; República Dominicana, art. 130; El Salvador, art. 302; Guatemala, art. 57, etc. En Francia, aun luego de las reformas de 1982, el reglamento interno es elaborado por el empleador, aunque se considera requisito esencial para su validez la consulta al *comité de empresa* o a los delegados del personal (CT, art. L. 132-36). En otros países, como en Uruguay, la elaboración por el empleador del reglamento de la empresa, es considerada una práctica normal, con pocas excepciones, sin perjuicio de que los jueces reclamen competencia para ejercer control sobre su regularidad y sobre la forma en que es aplicado (V. *Derecho del Trabajo*, t. 1, 2ª ed., Nros 168 y 169).

(61) Caso de México, conforme a los arts. 422-424 de la LFT, de Honduras (CT, art. 87); Paraguay, según el art. 350 del CT; en Bélgica, en las empresas en que existe Consejo de empresa, etc.

(62) Como dispone expresamente la LFT de México, respecto de los que denominan "contrato-ley" (art. 418).