

LA PROTECCION CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DE UNA ECONOMIA SOCIAL DE MERCADO A PROPOSITO DE LOS FALLOS DE TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

WALTER ZÚÑIGA VILLEGAS

A MIS AMORES KITTY, PAOLA Y VALERIA¹.
Y COMO SIEMPRE A MIS PADRES

Sumario

Introducción. I. Naturaleza del Derecho del Trabajo. Limitación de la libertad económica y contractual del Empleador y pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre los derechos laborales constitucionales. 1.1. Naturaleza del Derecho del Trabajo, limitación a la libertad económica y contractual del empleador e intervención estatal. 1.2. Contenido de los derechos laborales constitucionales según el Tribunal Constitucional. A. Sobre principios laborales constitucionales. Sobre los derechos colectivos. II. La economía de mercado y el régimen económico constitucional según el Tribunal Constitucional 2.1. Funcionamiento de la Economía de Mercado. Marco Conceptual 2.2. Relevancia económica y social de la intervención estatal en el funcionamiento de la economía de mercado. Mercado de trabajo y sus peculiaridades. 2.3. Régimen económico

¹ Respecto a Pao y Vale, "agradecer" especialmente a sus ruidos, bullicios y dibujos animados, pues gracias a ellos tuve que "disfrutar" del silencio de las primeras y las últimas horas del día para realizar este trabajo; momentos en los cuales, según se dice, las musas de la inspiración se hacen presentes.

constitucional. Economía social de mercado. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional. III. Conclusiones. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

Referirse al Derecho del Trabajo, es referirse a una rama del Derecho, que se caracteriza por limitar la autonomía de la voluntad de las partes, fundamentalmente la del empleador, y por la intervención regulatoria activa del Estado. Por otro lado, referirse a la Economía Social de Mercado, significa que es el mercado (es decir, la oferta y la demanda) quien, principal y fundamentalmente, asigna y distribuye los recursos, pero para que ésta actúe se requiere del ejercicio de las libertades económica y contractuales, cumpliendo aquí el Estado un rol más bien subsidiario, limitándose (no excluyéndose) su intervención. La Constitución, por un lado, regula las principales instituciones del Derecho del Trabajo (denominados derechos laborales constitucionales); y, por otro lado, consagra a la Economía Social de Mercado como el régimen económico constitucional. La pregunta es ¿cómo se articulan, concuerdan e integran estas dos instituciones en la Constitución?

Hasta no hace mucho tiempo, conceptualizar y delimitar el contenido esencial de un derecho constitucional, y en especial, el de un derecho laboral constitucional, así como definir qué es "Economía Social de Mercado" y aclarar cuáles son los límites de la función regulatoria o interventora del Estatal en la vida económica y social, eran temas que se circunscribían a un debate fundamentalmente académico y teórico, pues existen variadas y respetadas posiciones doctrinarias respecto a los alcances de cada uno de ellos. Sin embargo, desde el año 2001, el máximo órgano de interpretación de la Constitución y del ordenamiento jurídico, el Tribunal Constitucional, ha emitido numerosos fallos que han definido conceptual y concretamente dichos temas. Así, se ha pasado de lo teórico a lo concreto, pues las sentencias emitidas tienen carácter vinculante y obligatorio, más aún cuando el propio Tribunal Constitucional ha fijado como principios de interpretación de la Constitución, la "unidad de la Constitución", la "eficacia integradora" y la "concordancia práctica" de sus normas.

El presente trabajo pretende precisamente anotar cómo actúa de manera integrada y coherente la protección de los derechos laborales constitucionales en una Economía Social de Mercado, a propósito de los derroteros que ha marcado el Tribunal Constitucional en sus recientes fallos.

I. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO, LIMITACION DE LA LIBERTAD ECONOMICA Y CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR Y PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES

1.1. *Naturaleza del Derecho del Trabajo, limitación a la libertad económica y contractual del empleador e intervención estatal*

El Derecho del Trabajo surge debido a la necesidad de regular una relación entre empleador y trabajador desigual, y de canalizar el conflicto inherente a dicha relación. Desigualdad y conflicto que se explica, fundamentalmente, porque esta es una relación jurídica de subordinación. Es esta relación jurídica de subordinación la que inspira y subyacen en las instituciones del Derecho del Trabajo.

Sobre el origen del Derecho del Trabajo y su separación del Derecho Civil, Javier Neves ha explicado que durante el surgimiento del Estado Liberal, la prestación de servicio por cuenta ajena (hoy denominada relación de trabajo) era regulada por el Derecho Civil, disciplina que "proclamaba que todas las personas son formalmente iguales y libres, por lo que pueden concurrir al mercado a comprar o vender cualquier bien. Como este mercado está regido por una ley natural de la oferta y la demanda, las condiciones de dicha adquisición son fijadas por ésta. Las partes pueden en esta operación, acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual. El Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero no debe intervenir en la determinación de los derechos y obligaciones establecidos en aquél. Si hubiera alguna ley que señalara el contenido de las relaciones jurídicas, ésta tendría carácter dispositivo, por lo que cualquier regulación diferente del contrato prevalecería sobre aquélla.

La aplicación de este esquema en el campo de las relaciones laborales sólo pudo constatar una realidad: la voluntad única del empleador establece los derechos y obligaciones entre las partes. Esto condujo a un régimen de extrema explotación de la mano de obra, sin precedentes en la historia: jornadas extenuantes, salarios miserables, pagados muchas veces en vales, pésimas condiciones de seguridad e higiene, etc."¹

1 Neves Mujica, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Lima Fondo Editorial de la PUCP, 2004, p. 5-6

Esta descripción histórica que hace Javier Neves es sumamente importante, pues el régimen económico por naturaleza (originario) del Estado Liberal es la Economía de Mercado. Así, encontramos aquí una primera relación entre régimen o modelo económico y la forma cómo se regulaba la relación de trabajo (aunque en aquellos años no se denominara así).

Ante el descontento de la gente, no tardaron en surgir las protestas, reacción promovida fundamentalmente por los perseguidos sindicatos, obligando así al Estado adoptar una posición más activa (interventora) en la regulación de la relación empleador – trabajador; así ésta fue “extraída del Derecho Civil [regulado por el denominado arrendamiento de servicios, para] poder apartarlo de los valores antes mencionados y sujetarlo a otros distintos y hasta contrarios”². Así surge el Derecho del Trabajo con instituciones y principios propios, y sobre la base de un supuesto de hecho (que precisamente lo diferencia del Derecho Civil): desigualdad jurídica de las partes de regularse por la autonomía de la voluntad.

El Derecho del Trabajo implica limitación a las libertades económicas y contractuales de los empleadores, limitación que por supuesto no ha sido del todo pacífica. En efecto, el conflicto inherente a la relación empleador-trabajador se explica porque el empleador busca tener mayor libertad en la toma de sus decisiones, y el trabajador, por su parte, busca que esas decisiones no afecten sus intereses (mejores condiciones de trabajo). Sin embargo, hay que tener presente, que el conflicto de intereses podrá ser mayor o menor (incluso en su manifestación podría ser casi inexistente, según los nuevos modelos de relaciones de trabajo que se están incorporando en algunas empresas) pero siempre será inherente a él.

Así, siendo legítimos ambos intereses, la intervención del Estado cumple un papel fundamental en la relación empleador-trabajador, pues de lo contrario el conflicto se desbordaría, sucumbiendo ante tal supuesto la sociedad misma. De ahí la relevancia (algunos dirían la necesidad) de la intervención del Estado en la regulación de la relación empleador-trabajador, y la consiguiente limitación de las libertades económicas y contractuales del empleador. Limitación que se hace pertinente al constatarse “el desequilibrio real entre los sujetos individuales laborales”. Precisamente el propósito (y la razón de ser) “del Derecho del Trabajo es el de compensarlo con otro desequilibrio en el nivel jurídico, de signo opuesto [al Derecho Civil]: la protección del contratante débil. Este es el sentido de la intervención tuitiva del Estado en esta área”.³

² Ibidem, p. 6

³ Ibidem p. 6

Sobre la naturaleza y las características de la relación de trabajo (esto último desde los puntos de vista jurídico y económico), el Tribunal Constitucional ha ratificado lo que en la doctrina se ha escrito al respecto:

“La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte “fuerte” e “imponente” y el trabajador en la parte “débil” e “impotente”.

(...) en el campo jurídico sustantivo el rasgo más característico de la relación laboral es subordinada y los deberes imputables al trabajador; en el campo jurídico procesal se constata la capacidad de intimidatorio que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba. Asimismo, en el campo económico, la nota más específica es que frente a la propiedad del medio de producción, el trabajador sólo puede exponer su fuerza de trabajo”⁴.

Esta razón de ser del Derecho del Trabajo, este contenido mínimo (esencial), resulta importante tenerlo claro a efectos de analizar cómo están reguladas sus instituciones en la Constitución y para la concordancia con su régimen económico: regular la utilización del trabajo ajeno (y como consecuencia de ello, subordinado) y encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación. Esta función –precisa finalmente Javier Neves– se adapta a las diversas circunstancias en las que se debe ejercer, como pueden ser los distintos niveles de desarrollo económico o las diferentes situaciones de expansión o de crisis económica, pero en su esencia se mantiene inalterada.⁵

1.2. Contenido de los Derechos Laborales Constitucionales según el Tribunal Constitucional⁶

Para el desarrollo y precisión de este punto, nos basaremos en lo explicado por Carlos Blancas al comentar la famosa sentencia del Tribunal Constitucional

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 12 de agosto de 2005. Expediente N° 008-2005-PI/TC. Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28173, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento 20.

⁵ Neves Mujica, Javier. Op. cite. p. 7

⁶ Sin duda alguna el pronunciamiento del Tribunal Constitucional respecto a la “adecuada protección contra el despido arbitrario” contemplado en el artículo 27° de la Constitución (Exp. 1124-2001-AA/TC, del 11.7.01 y Exp. 976-2001-AA/TC del 13.3.03) constituye el pronunciamiento de mayor polémica y controversia en el Derecho Laboral; sin embargo debido a cuestión de espacio asignado para esta ponencia, he creído conveniente priorizar el pronunciamiento de otros derechos laborales constitucionales, pues el tema del despido ha sido ampliamente tratado por la literatura nacional.

sobre la “adecuada protección” contra el despido arbitrario en el caso de Telefónica del Perú⁷.

- **Los Derechos Laborales Constitucionales como Derechos Fundamentales. Importancia y eficacia**

La conformación del Estado Social de Derecho (a diferencia del Estado Liberal) constituye el primer hito para el reconocimiento de algunos derechos laborales como derechos constitucionales, y consecuentemente, como derechos fundamentales oponibles (exigibles de su respeto) no sólo al Estado (como originariamente se dio) sino ante privados-particulares, es decir, frente al propio empleador, de ahí su real y trascendental importancia, pues ante su afectación por cualquier entidad o persona (natural o jurídica) puede hacer uso de las garantías procesales constitucionales.

En efecto, con la conformación del Estado Social de Derecho, se incorporó un segundo catálogo de derechos fundamentales: los denominados “derechos sociales” o de segunda generación. Según Blancas, el núcleo principal de estos derechos lo conforman –precisamente– los derechos de carácter laboral, cuya particularidad reside en que se insertan en el marco de la relación laboral.

Un segundo hito de importancia reside en su eficacia no sólo frente ante el poder público, sino también ante el poder privado. La razón de hacer oponible (eficaz) los derechos fundamentales frente al poder privado, enmarcada en una relación privada, lo desarrolló el tribunal alemán (conocida como la doctrina “Drittwirkung”) al tomar conciencia y reconocer la “existencia de poderes privados o fácticos, que influyen decisivamente en la vida social y ejercen poderes superiores a los de la persona considerada individualmente. La igualdad jurídica de las partes, erigida en fundamento del principio de autonomía de la voluntad y de la libertad contractual, que descarta axiomáticamente cualquier posición de dominación o superioridad entre las partes contratantes, ha demostrado ser un mito o una simple premisa ideológica, propia del Estado liberal en que dicha concepción se forja, diariamente desmedida por la realidad que evidencia, especialmente en la sociedad contemporánea, la creación de poderosas organizaciones privadas –económicas, políticas, sociales, religiosas y otras– que detentan un enorme

⁷ Blancas Bustamante, Carlos. “El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional”, p. 87 y ss. En: Estudios sobre la jurisprudencia Constitucional en materia laboral y provisional. Lima 2004.

poder, del cual se valen para imponer su intereses a las personas con las que se relacionan. Se ha dicho por ello, que “los poderes privados constituyen hoy una amenaza para el disfrute efectivo de los derechos fundamentales no menos inquietante que la representada por el poder público”⁸.

Esta doctrina es ubicada por el Tribunal Constitucional en el artículo 38° de la Constitución Política del Perú: “Todos los peruanos tiene del deber (...) de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación”. Al respecto, el Tribunal Constitución desarrollo la siguiente idea: “Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta erga omnes, no sólo al ámbito de la relaciones de los particulares y el Estado, sino también a aquellos establecidos entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de la relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre los particulares (...)”⁹.

- **Principales Derechos Laborales Constitucionales que han recibido pronunciamientos del Tribunal Constitucional**

Los principales derechos laborales constitucionales que ha recibido pronunciamiento del Tribunal Constitucional son: principios laborales, derechos colectivos, y despido arbitrario. Por cuestión de espacio y prioridad no desarrollaremos el tema del despido arbitrario.

A.- Sobre los principios laborales constitucionales:

Para el desarrollo de los principios laborales, el Tribunal Constitucional parte por identificar muy bien la naturaleza de la relación laboral y razón de ser del derecho del trabajo (como ya ha sido indicado líneas arriba): relación desigual, subordinada y por cuenta ajena (en el sentido que el trabajador sólo pone a disposición y aporta su fuerza de trabajo), todo lo cual lo coloca al trabajador en una situación intimidatorio ante eventuales reclamos en vía litigiosa. Este es el supuesto fáctico para construir los principios laborales. Y así lo ha señalado el Tribunal Constitucional expresamente:

⁸ Ibidem, pp. 89-90. La cita en cursiva corresponde a Bilbao Ubillus, Juan María.

⁹ Ibidem p. 92. La cita es de la Sentencia del TC del 11 de julio de 2002. Expediente N° 1124-2001-AA/TC, en el mismo sentido Sentencia del TC del 13 de marzo de 2003. Expediente N° 976-2001-AA/TC.

"Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueven por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma".¹⁰

Veamos ahora qué señala el Tribunal Constitucional sobre los principios laborales contemplados en el artículo 26° de la Constitución.

a) Indubio pro operario¹¹

El punto central respecto de este principio es precisar qué se debe entender por "duda insalvable". Según el Tribunal Constitucional, para que el principio actúe, se tiene que acreditar que, *"a pesar de los aportes de la fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado"*. Así, *"la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica (...) [por tanto] será aplicable [el principio] cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma"*.¹²

Como puede apreciarse, el Tribunal Constitucional considera que el principio actúa como último recurso; es decir que, luego de seguir el proceso de interpretación de las normas a través de los métodos de interpretación existentes, subsiste la duda sobre el significado y alcances de la norma, momento en el cual recién actuaría el principio, dando el significado de más favorable al trabajador.

Aún cuando Javier Neves, por ejemplo, no compartiría dicha interpretación, sí reconocería que el alcance dado por el Tribunal Constitucional recoge la intención del constituyente. En efecto, para Javier Neves, el principio in dubio pro operario establece lo siguiente: si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos (no necesariamente encontrarnos ante una duda), debe elegirse entre ellos, el que sea más favorable para el trabajador¹³. Esta posición parte por considerar que no hay "dudas insalvables", porque para resolverla es

10 Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 12 de agosto de 2005. Expediente N° 008-2005-PI/TC. Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28173, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento 20.

11 Artículo 26° inciso 3 de la Constitución: Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

12 Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 12 de agosto de 2005. Expediente N° 008-2005-PI/TC. Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28173, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento 21.

13 Neves Mujica, Javier. Op. Cite p.105

que la teoría general del derecho ha dotado al interprete de varias herramientas apropiadas; si bien estos pueden conducir a resultados diferentes, según el método de interpretación válido que adopte (el literal, el histórico, el lógico, el sistemático, el teleológico, etc.), todos ellos son válidos. Ninguno de estos sentidos es incorrecto, y sin embargo no puede aplicarlos a todos a la vez. Es decir, la existencia de dos o más interpretaciones de una norma es un proceso normal para el operador del derecho, pero mientras que, en el derecho común, se puede sustentar la aplicación válida de cualquiera de estas interpretaciones, en el derecho laboral (por aplicación del principio) debe aplicarse el sentido o interpretación más favorable. Por tanto, para que actúe el principio, no tiene que presentar un "dilema" sobre cuál es el real y único significado de una norma, sino que, basta que exista más de una interpretación para optar por la más favorable.

Así –siguiendo con Javier Neves– la forma cómo la Constitución ha recogido este principio, hace ver que la intención del constituyente ha sido de la de relegar la utilización del principio a un último recurso. *"Estamos, pues, ante una regulación que empobrece el in dubio pro operario"*¹⁴, concluye. Compartamos o no esa posición, lo que si se puede decir es que, al parecer, el Tribunal Constitucional habría ratificado la opinión de Javier Neves sobre cómo ha sido recogido el principio en la Constitución.

b) La igualdad de oportunidades sin discriminación (Art. 26, inc.1)

Al respecto, el Tribunal Constitucional recoge los criterios mayoritariamente expuestos por la actual doctrina. Así, inicia su explicación diferenciando planos como la "igualdad ante la ley" y la "igualdad de trato". Este último es el que se aplica precisamente al ámbito laboral, y al cual hace referencia el artículo 26° inciso 1. La diferencia central entre uno y otro está en que, la primera de ellas obliga a que el Estado asuma determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia (ver los artículo 2° inciso 2 y 103° de la Constitución). En cambio la segunda (la igualdad de trato o de oportunidades) obliga a quien participa en una relación laboral en su calidad de empleador (sea el Estado o los particulares) a no generar una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. Ahora, esta desigualdad de trato, se puede dar a través de una acción directa, es decir, a través de una acción (decisión o conducta) carente de

14 Idibem, p. 109

racionalidad o proporcionalidad (ej. negar el acceso al empleo por razones sexuales o políticas, o por la condición de estar sindicalizado o el despido por dicha condición); o, a través de una acción indirecta, es decir, a través de una acción (decisión o conducta) antojadiza revestida de apariencia de “lo constitucional” (ej. reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados a la actividad laboral del o los trabajadores)¹⁵. Este principio, se origina, sustenta y desarrolla dentro de un Estado Social de Derecho, que finalmente busca –como afirma Javier Neves– corregir los desequilibrios que se producen en la vida socioeconómica.

c) Irrenunciabilidad de derechos (Art. 26° inciso 2)¹⁶

En primer término el Tribunal Constitucional es claro y directo en señalar que la irrenunciabilidad sólo alcanza a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por tanto “no cubre (...) a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre”, aunque sí los tratados de Derechos Humanos¹⁷. Esta interpretación del Tribunal Constitucional no se percata –como hace notar Javier Neves– que podría vaciar de contenido el convenio colectivo, pues a pesar que la propia Constitución le reconoce fuerza vinculante, los derechos pactados en él, podrían ser objeto de renuncia individual por cada uno de los trabajadores, y si tenemos en cuenta la evidente mayor ascendencia del empleador sobre el trabajador en el ámbito individual, la renuncia del trabajador de derechos pactados colectivamente podría restar eficacia al convenio.

En relación al alcance de la irrenunciabilidad según la naturaleza de la norma que recoge el derecho, consideramos que los términos utilizados por el Tribunal Constitucional para explicarlo no son de los más felices. Al respecto señala:

“un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda”. Y precisando más el tema, añade: “la

¹⁵ Ibidem. Fundamento 23.

¹⁶ Artículo 26° inciso 2 de la Constitución: Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 12 de agosto de 2005. Expediente N° 008-2005-PI/TC. Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28173, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento 24.

norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad (...) [se] hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral (...) se caracteriza por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación (...) En cambio la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese sentido el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”¹⁸

Es difícil poder comprender la explicación dada por el Tribunal Constitucional sobre los conceptos “norma dispositiva” y “norma taxativa”; sin embargo, sí plantea la idea central de este principio en el siguiente texto:

“La irrenunciabilidad de los derechos proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas”¹⁹

Este último párrafo cobra real significado si nos detenemos en la explicación que da al tema Javier Neves respecto a este principio: “un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él (...). En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia no. [Así] hay renuncia toda vez que el titular de un derecho nacido de una norma imperativa lo abandona voluntariamente.”²⁰

Así, y a nuestro entender, para que lo expuesto por el Tribunal Constitucional cobre precisión, hay que tener en cuenta que cuando se dice “taxativo” debe entenderse “imperativo”, y que las normas dispositivas no son aquellas que actúan ante la ausencia de manifestación de voluntad supliendo un defecto u omisión, sino normas que contiene derechos (beneficios) respecto de los cuales el trabajador puede disponer (renunciar).

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Neves Mujica, Javier. Op. cite p. 85-86

B.- Sobre los derechos colectivos²¹:

a) La Libertad Sindical

La Constitución (art. 28° inciso 1) señala escuetamente que el Estado garantiza la libertad sindical. Pero ¿qué significa y qué comprende la libertad sindical? En el fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio de 2001 (caso Telefónica del Perú), precisa el contenido esencial de este derecho:

" (...) este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga".

No cabe duda que, lo reconocido por el Tribunal Constitucional, constituye el contenido esencial de tal importante derecho, pues es en base al ejercicio de la libertad sindical en su aspecto funcional que pueden desarrollarse y ejercerse los otros dos derechos colectivos fundamentales: la negociación colectiva y la huelga.

Es en otra sentencia que el Tribunal Constitucional complementa el contenido de este derecho, al referirse a la manifestación del derecho sindical en el plano plural, el cual está referido al respecto y defensa de la actividad sindical ante la injerencia de terceros:

- "Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad [pluralidad] sindical.
- Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de

21 Art. 28° de la Constitución: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2 Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concretado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

prácticas desleales.

- Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad [pluralidad] sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc."²²

b) La negociación colectiva

Si tomamos las ideas centrales expuestas por el Tribunal Constitucional, en sentencia ya citada²³, podremos decir que, para este organismo, la negociación colectiva es un procedimiento que consiste en la capacidad de regulación de las relaciones laborales por parte de los representante de los trabajadores y sus empleadores, a través del cual se llega a obtener un producto (denominado convenio colectivo), el cual permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referida a las condiciones de trabajo, productividad y demás aspecto concernientes a las relaciones laborales.

La importancia de la negociación colectiva, a través de su producto originario, el convenio colectivo, está dada porque es la fuente por excelencia del Derecho del Trabajo, pues ninguna otra rama del derecho faculta a sus sujetos a auto tutelarse emitiendo fuentes de derecho. Y así lo resalta el Tribunal Constitucional:

"La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa"²⁴.

De otro lado, el Tribunal Constitucional señala que la promoción de formas pacíficas se viabiliza a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. Pero el aspecto más saltante del fallo bajo comentario, está referida a las razones por las que se justifica la búsqueda de soluciones pacíficas:

"Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

22 Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 12 de agosto de 2005. Expediente N° 008-2005-PI/TC. Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28173, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento 27.

23 Ibidem. Fundamento 29.

24 Ibidem. Fundamento 29.

- *Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.*
- *Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral.”²⁵*

Así, para el Tribunal Constitucional – y esto sí cabe resaltarlo- el convenio colectivo constituye el instrumento idóneo para, en primer término, conciliar (equilibrar) los intereses de los trabajadores y los de la empresa; y, en segundo lugar, para canalizar el conflicto inherente en la relación. Ideas estas que permitirán ubicar y concordar al Derecho del Trabajo con una Economía Social de Mercado.

c) Derecho de huelga

De todos los derechos colectivos reconocidos por la Constitución –y sin temor a equivocarme de todos los derechos constitucionales- el de huelga está redactado en términos de salvedades y limitaciones para su ejercicio (derecho regulado, teniendo en cuenta el interés social, y con excepciones y limitaciones). Sin embargo, el Tribunal Constitucional²⁶ al referirse a este derecho, lo hace con mucho mayor orden, precisión y delimitación respecto a su contenido, función, requisitos y limitaciones. Por la claridad de los conceptos expuestos, consideramos que nos releva de mayores comentarios al respecto:

c.i) Definición: consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúa en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo. Por huelga debe entenderse, entonces –precisa la sentencia-, como el abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

c.ii) Efecto y función: mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención

²⁵ Ibidem. Fundamento 35.

²⁶ Ibidem. Fundamentos del 40 al 42.

de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.

En puridad –dice el Tribunal Constitucional-, la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores. La huelga tiende a establecer el equilibrio entre partes con fuerza económicamente desiguales.

c.iii) Requisitos y limitaciones:

El Tribunal Constitucional señala que desde una perspectiva doctrinaria, avalada por la jurisprudencia más avanzada, se acepta que la huelga debe ser convocada tomándose en consideración los siguientes requisitos:

- La existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.
- La constatación de que no se haya impuesto a los trabajadores discrepantes con la medida de fuerza acordada, la participación en la huelga.

Respecto a las limitaciones en su ejercicio, el Tribunal Constitucional advierte que éste debe efectivizarse en armonía con los demás derechos, y que presupone se hayan agotado previamente la negociación directa con el empleador, respecto de la materia controvertible.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional hacer notar un equivoco conceptual: el interés social. Al respecto, en atribución a sus facultades estipulativas de sus decisiones jurisdiccionales, corrige el término utilizado por la Constitución:

“En el campo del derecho público es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida.

En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto”²⁷.

²⁷ Ibidem. Fundamento 42.

II. LA ECONOMÍA DE MERCADO Y EL RÉGIMEN ECONÓMICO CONSTITUCIONAL SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2.1. *Funcionamiento de la Economía de Mercado. Marco conceptual*

La economía en términos muy generales es la ciencia que busca que los bienes y servicios que existen en la sociedad –por lo general escasos– puedan satisfacer las necesidades de la mayor cantidad de personas; es decir, busca designar de la manera más eficiente los recursos existentes en la sociedad.

El mercado, es decir, el lugar donde concurren la oferta y la demanda (o también consumidores y productores) de los bienes y servicios, sería una forma de poder asignar dichos recursos, siendo el elemento articular de estos factores el precio.

La ciencia económica parte, para analizar el mercado, de un modelo denominado modelo de economía perfecta, y en él los consumidores y productores ven maximizar sus beneficios, originando que la sociedad también maximice los suyos, obteniendo así el ansiado bienestar social. Por tanto, aunque no existe en la realidad (pues es sólo un modelo) se realizan todos los esfuerzos por alcanzarlo. En esta tarea de comprensión y de acción, la Economía y el Derecho²⁸ juegan un papel fundamental.

En este modelo la eficiencia es un término clave, pues a través de él se incrementa el bienestar social. La eficiencia en un mercado de competencia perfecta, según Optimo de PARETO, será aquella situación en la que, dado los recursos existentes, los individuos tienen una situación inmejorable²⁹; es decir, no es posible que alguien tenga una mejor situación que la existente, salvo está, que sea en desmedro del otro; pero como lo que se está buscando con la eficiencia es obtener el mayor beneficio social³⁰, se quiere que todos tengan la mejor situación posible, y no que uno o unos cuantos sean más beneficiarios, pues en ese caso, la situación (el mercado) resulta siendo ineficiente. La ineficiencia se produce por las denominadas fallas del mercado; las que de actuar libremente pueden llevar al mercado, por el contrario, a resultados que no serían “óptimos” para el bienestar social.

28 El análisis a través de la relación entre economía y derecho, se conoce hoy en día como “Análisis Económico del Derecho”.

29 BULLARD GONZALEZ, Alfredo. “Derecho y Economía. El análisis económico de las instituciones legales”. Lima, 2003, pag. 41.

30 COLÓMA, Germán. “Regulación del Poder del Mercado”, pag. 1.

Una falla del mercado es simplemente cualquier cosa que impida que un mercado funcione perfectamente³¹. La presencia de fallas en el mercado es quizás la regla general en los mercados reales, y están referidos a la presencia de costos de transacción; a problemas por la información asimétrica (la información de un agente es diferente al de otro agente); a externalidades (acciones positivas o negativas que ocasiona un agente sobre otro, sin que éste reciba alguna compensación por esa acción); monopolios naturales; escasa competencia; etc.

Es en ese contexto que la actividad reguladora del Estado se hace presente a fin de encausar el actuar del mercado corrigiendo las fallas que ésta puede presentar, pues de no ser así dicho mercado resultaría ineficiente y hasta perjudicial al bienestar social. Es en aras de ese bienestar que resulta de interés general resolver los problemas (fallas) en ciertos mercados, y la intervención reguladora de Estado sería –precisamente– la forma.

Empero, el punto central está en la demarcación de esa línea que separa la intervención estatal para corregir fallas del mercado y la que termina sustituyendo finalmente al mercado.

2.2. *Relevancia económica y social de la intervención estatal en el funcionamiento de la Economía de Mercado. El Mercado de Trabajo y sus peculiaridades*

En una economía que se pretende regir por el mercado, las libertades contractuales y económicas constituyen la base de su desarrollo; por lo que la intervención estatal es un tema sumamente sensible, pero –guste o no– en muchos casos resulta necesaria para la subsistencia del propio sistema.

¿Cómo explicar la relación libertad e intervención? Al respecto HOBBS señala que la libertad puede verse perjudicada si todos la ejercen a la vez para conseguir las mismas cosas, lo que originará que todo termine en pelea y, lejos de aumentar las posibilidades de ejercer esa libertad, éstas disminuyen. Por tanto, si se deja actuar a la libertad sin ningún tipo de regulación no habrá propiedad ni habrá distinción entre lo que le pertenece a uno y lo que le pertenece al otro³².

La relevancia de la función reguladora del Estado está precisamente, según DE TRAZEGNIES, en la siguiente paradoja: regulación y orden no recorta

31 CRASWELL, Richard. “Libertad de Contratación”. En: “El Análisis Económico del Derecho y la Escuela de Chicago. Lecturas en honor a Ronald Coase”. Lima, 2002. UPC.

32 DE TRAZEGNIES, Fernando. Prólogo de “Derecho y Economía. El análisis económico de las instituciones legales”. Lima, 2003, pp. 16-17.

la libertad ni la capacidad sino, más bien, la libera de trabas y la posibilita a niveles superiores de la acción humana³³.

La regulación y el orden permiten al hombre organizarse para, precisamente, ser más libre; y esa labor de organización se lleva a cabo a través de una facultad que sólo es inherente al ser humano: la razón. Y la razón es –según HOBBS– una facultad que permite al hombre “calcular” la forma de organizar cómo lograr sus propios objetivos.

Esta “razón calculada” del hombre es precisamente el dato habilitador, desde la propia economía de mercado, para la actuación reguladora del Estado: organizar a la sociedad para el logro de los objetivos. Pero reconocer ello implica, adicionalmente, reconocer la presencia de la “moral” del mercado. Esta moral postula que, si consideramos al mercado como el mejor sistema para maximizar nuestros intereses, tenemos que salvar al mercado de los propios deseos maximizadores³⁴.

Algunos partícipes de la economía de mercado deben tener presente –acota DE TRAZEGNIES– que si creen que, a través de lo “privado salvaje”, que busca simplemente una forma alocada de objetivos individuales, obtendrán beneficios por encima de los otros, se engañan, pues al final terminan creando una pérdida o una situación insatisfactoria para todos³⁵.

Finalmente, es igualmente importante que se tenga en cuenta que la sociedad no está formada sólo por intereses económicos ni los actores sociales se guían exclusivamente por la racionalidad costo/beneficio. En la toma de decisiones intervienen también otros factores, como son los sentimientos y pasiones que muchas veces ofuscan la razón pura; ello, también forma parte del proceso de decisiones y no puede ser soslayado³⁶. A ello habría que agregar factores sociales, que han sido tomados en cuenta por el denominado Estado Social de Derecho, superando así el error en que incurrió el Estado Liberal del siglo XIX, sobre todo al regular la prestación de servicio por cuenta ajena (relación de trabajo); este caso se constituye en la mejor muestra de ello.

- El Mercado de trabajo y sus particularidades

Con ya lo indicó Javier Neves, en los inicios de la instalación del Estado

33 DE TRAZEGNIES, Fernando. Ob. cit., pag. 17.

34 DE TRAZEGNIES, Fernando. Ob. cit., pag. 23.

35 DE TRAZEGNIES, Fernando. Ob. cit., pag. 23.

36 DE TRAZEGNIES, Fernando. “El Derecho en perspectiva económica”. En: *Pensando Insolentemente. Tres perspectivas sobre el Derecho*. Lima, 2001, pag. 257.

Liberal, la prestación ajena de servicios (subordinada, y hoy denominada relación de trabajo) estaba regulada por el Derecho Civil, y se proclamaba que todas las personas son formalmente iguales y libres, y que pueden concurrir al mercado a comprar o vender cualquier bien. Como este mercado está regido por una ley natural de la oferta y la demanda, las condiciones de dicha adquisición son fijadas por ésta. Las partes pueden en esta operación, acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual.³⁷

Sin embargo, tal como lo anota el Tribunal Constitucional, “*el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecución: el hombre. (...) el trabajo tiene el doble signo de lo personal y lo necesario. Es persona, porque es inherente a la persona (...) Es necesario, porque (de él) se sirve para sustentar su vida*”³⁸.

Lo expuesto nos recuerda y reitera que el mercado de trabajo es un mercado cuyo objeto de intercambio es el “trabajo”, y por eso mismo presenta particularidades que lo diferencia del resto de mercados de bienes y servicios (trabajo por cuenta propia o independiente).

Al respecto, Juan Chacaltana remarca tal particularidad al indicar que “el mercado de trabajo es, ante todo, un mercado, y por tanto se pueden aplicar técnicas económicas para su análisis. Sin embargo, se distingue de un mercado común (de bienes o servicios) debido a una característica única: se trata de un servicio cuyo propietario debe ser quien lo presta, es decir, no se puede separar al propietario del prestador del servicio. Esto hace que el análisis económico deba ser utilizado con cautela. Por ejemplo, una implicancia de esta característica es que el mecanismo de los precios no ‘limpie’ todos los incentivos en este mercado y que las condiciones bajo las cuales se presta el servicio (condiciones de trabajo) adquieran notable importancia”³⁹.

2.3. Régimen Económico Constitucional. Economía Social de Mercado. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional

El modelo económico de nuestra Constitución⁴⁰, puede resumirse en la

37 Neves Mujica. Op. cite p. 5

38 Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) del 12 de agosto de 2005. Expediente N° 008-2005-PI/TC. Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28173, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento 18.

39 Chacaltana, Juan. “Empleo para los Jóvenes”, p.189. Publicación de las Naciones Unidas. 2006

40 Art. 58°.-La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

siguiente frase: “tanto mercado como sea posible y tanto Estado como sea necesario”⁴¹.

Los conceptos a desarrollar en este punto sobre la economía social de mercado, se sustentan casi íntegramente en lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 008-2003-AI/TC del 11 de noviembre de 2003, y complementariamente, en la sentencia emitida en el expediente N° 0048-2004-PI/TC del 7 de abril de 2005.

Tres son los conceptos centrales: a) libre mercado, b) bienestar social; y, c) intervención del Estado (rol subsidiario). Veamos qué dice el Tribunal Constitucional respecto de cada uno de ellos:

Respecto al “mercado”, éste parte de la premisa que el mejor sistema para la asignación y distribución de los recursos, es aquel que propicia la concertación libre entre oferta y demanda, puesto que de este modo se promueve el despliegue de las iniciativas de los seres humanos y se incentiva la competencia creadora⁴². Y el precio juega aquí un papel decisivo para el adecuado desenvolviendo del mercado. Así, el precio es el resultado de las decisiones racionales adoptadas por ofertantes y usuarios. La información contenida en la fijación del precio en un mercado libre incentiva a las empresas a aumentar su eficiencia, a reducir sus costos y a mejorar la calidad de los productos que ofrece, en beneficio de los usuarios y consumidores.⁴³

Sin embargo, dado el carácter “social” del modelo económico, el Estado no puede permanecer indiferente a las actividades económicas, lo que en modo alguno supone la posibilidad de interferir arbitraria e injustificadamente en el ámbito de libertad reservado a los agentes económicos⁴⁴. Aquí el Tribunal Constitucional es sumamente generoso en precisar qué debemos entenderse por lo “social”, al definirlo desde tres dimensiones, pero que sólo reseñaremos dos: a) como mecanismo para establecer legítimamente algunas restricciones a la actividad de los privados; y, b) como una cláusula que permite optimizar al máximo el principio de solidaridad, corrigiendo las posibles deformaciones que pueda producir el mercado de modo casi “natural”, permitiendo, de este modo, un conjunto de mecanismos que permitan al Estado cumplir con las políticas sociales que procuren el bienestar de todos los ciudadanos.⁴⁵

41 Sentencia del Tribunal Constitucional emitido en el exp. N° 008-2003-AI/TC del 11 de noviembre de 2003. Fundamento 16.

42 Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 048-2004-PI/TC del 7 de abril de 2005. Fundamento 12

43 Sentencia del Tribunal Constitucional del exp. N° 008-2003-AI/TC del 11 de noviembre de 2003. Fundamento 50.

44 Ibidem. Fundamento 16

45 Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 048-2004-PI/TC del 7 de abril de 2005. Fundamento 16

Respecto al tercer componente, “intervención del Estado”, hay conceptos que coinciden con lo expuesto en el punto 2.1. del presente trabajo, al referir el Tribunal Constitucional que, las “fallas” del mercado es uno de los supuestos habilitantes de la intervención del Estado; así, señala que, toda regulación estatal debe justificarse por la presencia de una falla del mercado, es decir, por una situación en la que el libre juego de la oferta y la demanda y el régimen de libre competencia impidan alcanzar una asignación eficiente de recursos, lesionando intereses públicos⁴⁶. Es más –precisa el TC–, el mandato constitucional cuyo enunciado dice que el Estado debe velar por el bien común, implica que debe intervenir para corregir las inequidades sociales, a fin de que todos, y no unos pocos, sean partícipes de los beneficios del progreso y del desarrollo económico.⁴⁷

III. CONCLUSIONES

1. La razón de ser del Derecho del Trabajo (que proviene desde sus orígenes) es cumplir una función tuitiva de la parte más débil de la relación laboral y canalizar el conflicto inherente a él. Para ello, es necesaria la presencia activa del Estado, limitando la libertad contractual y económica del empleador.
2. Desde la conformación del Estado Social de Derecho, el Derecho del Trabajo ha ocupado un lugar importante en la consolidación de aquél. Así, los derechos laborales fueron constitucionalizados al reconocerse que existe un poder no sólo público (ante quien originariamente se oponía en vía constitucional la defensa de un derecho) sino también privado. Poder que influye decididamente en la vida social y ejerce poderes reales frente a la persona individualmente. Es así como los principales derechos laborales (libertad sindical en primer término) pasan a ser parte de la Constitución, adoptando la condición de derechos fundamentales, para cuya protección cabe ejercer las acciones constitucionales de garantía.
3. Sobre los pronunciamientos del Tribunal Constitucional respecto de los principales derechos laborales constitucionales, cabe resaltar el extenso y minucioso análisis de los mismos, permitiendo, en algunos casos, llenar de contenido, como lo es con la libertad sindical y con el derecho de huelga.

46) Sentencia del Tribunal Constitucional del exp. N° 008-2003-AI/TC del 11 de noviembre de 2003. Fundamento 48.

47) Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 048-2004-PI/TC del 7 de abril de 2005. Fundamento 12.

Cabe igualmente resaltar la importante contribución que hace la doctrina laboral nacional para la consolidación de las instituciones laborales.

4. El Tribunal Constitucional concluye que, en una Economía Social de Mercado, la intervención estatal se justifica por la presencia de fallas en el mercado; pero el término que permite articular constitucionalmente al Derecho del Trabajo con la Economía Social de Mercado es, sin lugar a dudas, el término "social". El mercado de trabajo no es precisamente un mercado "perfecto", pues a él no concurren libremente la oferta y la demanda, existe desigualdad jurídica entre las partes y asimetría en la información; por tanto, se justifica plenamente la intervención del Estado en la economía. Sin embargo, en el mercado de trabajo se presenta un instrumento de autorregulación que no se presente en otros mercados: la negociación colectiva, y que constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa, siendo así funcional a una economía de mercado.
5. Consideramos que el Derecho del Trabajo puede ser funcional incluso en una economía de mercado (sin en añadido de lo social). Esto se explica del análisis de un concepto utilizado para el funcionamiento del mercado: la eficiencia. Así, se obtiene eficiencia, en una economía de mercado, si que todos los individuos obtiene una situación "inmejorable", entendiéndolo que es así porque -visto los costos y beneficios- no hay una mejor situación. Esta situación podría cambiar, pero ello significaría que algunos obtengan mayores beneficios en desmedro de otros. Pero lo que se busca con la economía de mercado a través de un actuar eficiente, es obtener el mayor beneficio social. De no darse ello, diremos que el mercado está funcionando de modo ineficiente. Para corregir esas deficiencias, originadas por la fallas del mercado, es que se hace necesaria la intervención del Estado. Y en el caso del mercado de trabajo, es al Derecho del Trabajo (de preferencia a través del convenio colectivo), a quien le corresponde corregir la ineficiencia, no permitiendo que una de las partes de la relación laboral (el empleador) tenga una mejor situación en desmedro de la otra (el trabajador).

BIBLIOGRAFIA

- ARIANO DEHO, Eugenia. "Precedentes vinculantes' y 'Pirámide normativa': Los frenesíes de poder del Tribunal Constitucional". En: Diálogo con la

- Jurisprudencia. N° 96. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, setiembre de 2005.
- CARPIO MARCOS, Edgar. "Relaciones entre el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial". En: Actualidad Jurídica. Tomo N° 148. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, marzo de 2006.
- DIEZ CANSECO, Luis; y PASQUEL, Enrique. "Stare Decisis, intercambios comerciales y predictibilidad: una propuesta para enfrentar la reforma del Poder Judicial". En: Revista de Economía y Derecho. Otoño 2004. Sociedad de Economía y Derecho, UPC. Lima, 2004.
- FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco. "La guerra de los tribunales en España". En: Contribuciones. N° 3. Buenos Aires, 2002. Pág.
- SOSA SACIO, Juan Manuel. "Efectos y alcances (¿normativos?) de las sentencias del Tribunal Constitucional". En: Diálogo con la Jurisprudencia N° 84. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, setiembre de 2005.