

LOS PRINCIPIOS LABORALES EN LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

VÍCTOR GARCÍA TOMA*

La presente ponencia a exponerse ante un público calificado en el conocimiento del derecho laboral sólo tendría relevancia en tanto conecte académicamente las reglas de interpretación de los derechos fundamentales de la persona con los principios constitucionales reconocidos en nuestro texto supremo; particularmente en lo relativo al caso del artículo 26.

Por lo tanto, la primera parte abundara en dicha temática; en cambio la segunda parte incidirá en la interpretación jurisprudencial del Tribunal Constitucional de los principios laborales incorporados en la Constitución.

Al respecto veamos lo siguiente:

1. LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Denomínase como tal, al proceso técnico mediante el cual se determina o asigna un sentido a las normas que contienen derechos fundamentales.

El papel de los hermeneutas consiste en declarar el significado y alcance de dichos derechos.

En el proceso de interpretación se aplican los tres principios siguientes:

a) El principio pro homine

Esta pauta basilar plantea que el hermeneuta debe acudir a la asignación de significados más extensiva o emplear la norma cuyas consecuencias jurídicas

* Presidente del Tribunal Constitucional.

ofrezcan más amplitud en el reconocimiento de facultades o atribuciones cuando se trata de derechos fundamentales. En ese orden de ideas, dicha base genera que se interprete de manera más limitada una norma que establezca restricciones permanentes o suspensiones extraordinarias.

Rubén Hernández Valle¹ señala que “el ser humano es el alfa y omega de las normas jurídicas, por lo que estas y especialmente las que consagran derechos fundamentales deben interpretarse en la forma que mas le favorezcan”.

En esa orientación el artículo 1 de la Constitución señala que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. Asimismo, el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en aplicación del principio del argumento a contrario señala que ninguna disposición de dicho texto puede ser interpretada en el sentido de limitar el goce o ejercicio de cualquier derecho”.

Dicho criterio deriva de la posición prominente que ocupan los derechos fundamentales como elemento estructurador del orden político-jurídico instaurado en la Constitución.

Néstor Pedro Sagües² expone que la utilización de este principio esta sujeto a dos variantes; a saber:

Variante de directriz de preferencia interpretativa.

Esta plantea que se escoge aquella interpretación de la norma que será la más protectora y favorable a la persona.

Marcial Rubio Correa³ expone que “la regla general es que los derechos deben ser aplicados cada vez que exista la posibilidad de hacerlo; y aún en el caso de diversas interpretaciones posibles, es necesario elegir la más favorable a ellos”.

El Tribunal Constitucional en el caso Teodoro Sánchez Basurto [Expediente N° 0795-2002-AA/TC] ha señalado que “ante eventuales diferentes interpretaciones de un dispositivo legal, se debe optar por la que conduzca a una mejor interpretación de los derechos o fundamentales, descartando así los que restringen o limiten su ejercicio”.

Esta variable conduce a asignar los alcances y contenidos de una norma referida a un derecho fundamental sin reserva finita; y con “cepo” las restricciones y límites, a efectos de asegurar el mayor grado de reconocimiento y protección.

Ahora bien, dicha directriz debe compatibilizarse con los requerimientos del bien común, en aras de no incurrir en situaciones absurdas e irrazonables para el conjunto de la sociedad y la gobernabilidad de la sociedad política.

Variante de directriz de preferencia en la aplicación entre una pluralidad de normas.

Esta plantea aplicar la norma más favorable entre todas aquellas que regulan una misma materia.

Dicha opción es válida aún en los casos que se trate de normas con diferente ubicación en la pirámide jurídica, en tanto la norma escogida contenga un principio o valor expuesto en la Constitución.

El principio pro homine tiene manifestaciones concretas a través de otras pautas basilares; las cuales permiten afirmar su directriz teleológica, a saber:

- Principio indubio pro libertatis

Esta pauta basilar plantea que cuando el hermeneuta se encuentra frente a un problema interpretativo en donde aparece la duda insalvable o inexpugnable acerca de su alcance o sentido, se debe preferir aquella que auspicie la autodeterminación y albedrío de la persona.

- Principio pro actione

Esta pauta basilar plantea que la exigibilidad de los requisitos para el acceso a la justicia sea interpretada de manera restrictiva, a efectos que la persona pueda conseguir la exposición judicial de la supuesta amenaza o infracción de sus derechos fundamentales ante el órgano jurisdiccional.

En esa misma medida las reglas procesales deben ser interpretadas con amplitud en aras que el órgano jurisdiccional pueda pronunciarse sobre la veracidad o no veracidad jurídica de la supuesta amenaza o efectiva afectación de un derecho constitucional.

- Principio de protección reforzada

Esta pauta basilar implícitamente prevista en el artículo 4 de la Constitución, plantea que el interprete procure a través de la asignación y alcances y significados de una norma aplicables a un caso concreto aquella que resguarde especialmente los intereses del niño, el adolescente, la madre y el anciano.

Asimismo, dicha especial protección debe alcanzar a la familia y al matrimonio.

- **Principio in dubio pro reo**

Esta pauta basilar expresamente contenida en el inciso 11 del artículo 139 de la Constitución plantea que cuando el hermeneuta se encuentra frente al problema interpretativo de la duda insalvable o inexpugnable se debe preferir aquella opción que resulta más favorable al procesado.

- **Principio favor debilis**

Esta pauta basilar plantea que el hermeneuta confrontado en un problema interpretativo en donde existe duda insalvable o inexpugnable y en donde una de las partes se encuentra en situación material de desventaja en relación a la otra, la opción debe orientarse en favorecer a la más débil. Tal el caso de los trabajadores y consumidores en relación a los empleadores y productores (in dubio pro operario e in dubio pro consumidor).

- **Principio de expansión**

Esta pauta basilar plantea promover los alcances y contenidos de un derecho fundamental de manera extensiva, en relación a sus beneficiarios.

Al respecto, dicho principio ha permitido incorporar una pluralidad de derechos fundamentales en favor de las personas jurídicas y los extranjeros.

Al respecto, Edgar Carpio Marcos⁴ señala que dicho principio “se proyecta en el ámbito de la titularidad de los derechos. Asimismo, señala que los derechos fundamentales “no sólo oponible al Estado y a su poder político, sino que también se irradian en las relaciones entre particulares”

- **Principio de posición preferente**

Dicha pauta basilar señala que los derechos fundamentales impregnan el contenido material de la parte orgánica de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico del Estado.

Como expone Edgar Carpio Marcos⁵ los derechos fundamentales gozan de dicha preferencia desde una doble perspectiva: formal y material.

Desde una perspectiva formal, ello se deriva de la ubicación en la arquitectura del texto Constitucional.

Desde una perspectiva material, ello se deriva del carácter instrumental del ordenamiento jurídico, en favor de la vigencia plena de los derechos fundamentales del ordenamiento infraconstitucional para su respeto.

Carlos Ayala Corso⁶ señala que “las normas sobre derechos humanos son superiores a las normas sobre el poder ubicadas en un mismo plano, pues las primeras orientan en definitiva la actuación de los órganos del poder público”. Más aún en caso de conflicto Luis Huerta Guerrero⁷ sostiene que “ante esta situación se ha optado por otorgar a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución una jerarquía suprema a aquellas otras disposiciones constitucionales que regulan el ejercicio del poder estatal, sin que esto signifique necesariamente el desconocimiento de las competencias asignadas por la ley fundamental a los órganos constitucionales”.

b) **El principio de interpretación sobre los contenidos silentes**

Dicha pauta basilar implica que el hermeneuta se encuentra facultado no sólo para declarar el alcance y sentido de los derechos enumerados en la Constitución, sino que adicionalmente tiene competencia para pronunciarse sobre aquellos que se encuentran insertos de manera implícita.

Al respecto, el artículo 3 de la Constitución señala que “la enumeración de los derechos establecidos en este capítulo –referido a los derechos fundamentales de la persona– no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.

c) **El principio de interpretación acorde**

Dicha pauta basilar implica que el hermeneuta debe armonizar su actividad interpretativa con los precedentes vinculantes establecidos por un órgano jurisdiccional en lo relativo al alcance y sentido de un derecho fundamental. Ergo, la asignación de significados debe ser coordinado y compatibilizado por lo resuelto interna o supranacionalmente.

En relación al ámbito interno el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, textualmente señala que “las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo expresa la sentencia, precisando el extremo

de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y derecho que sustenta la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente".

En relación al ámbito supranacional la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución expresamente señala que "las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú".

Al respecto, a guisa de ejemplo, cabe señalar que como bien afirma José Carlos Remotti Carbonell⁸ los criterios interpretativos y jurisprudenciales contenidos en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos generan un doble efecto. Así tiene una secuela directa sobre aquél Estado parte en un proceso ante dicho ente; empero también crea un resultado indirecto sobre el resto de las entidades adscritas a la Convención Americana de Derechos Humanos.

2. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Estos aluden a la pluralidad de postulados o proposiciones con sentido y proyección normativa o deontológica, que, por tal, constituyen parte del núcleo central del sistema constitucional. Insertados de manera expresa o tácita están destinados a asegurar la proyección normativa de los valores o ideas ético-políticas, así como las proposición de carácter técnico-jurídico.

Miguel Ángel Ciuro Calderón⁹ señala que estos son especialmente relevantes, porque allí están de cierto modo los "principios del principio". Dicha noción es ciertamente coherente con la acepción que formula la Real Academia de la Lengua Española que la asocia con "base, fundamento, origen o razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia. Causa primitiva o primera de una cosa o de aquello que procede de cualquier modo".

Constituyen una orientación determinativa en la relación gobernantes-gobernados; así como en la estructuración, organización, funcionamiento y finalidad del cuerpo político.

Se trata de formulaciones, desprovistas de la delimitación, carecen del detallamiento preceptivo y precisión que una norma pura tiene per se. Como tales en algunos casos plantean una aplicación diferida a través de normas de desarrollo constitucional. En otras circunstancias son las que permiten extraer

reglas aplicables a un caso concreto objeto de procesamiento judicial. Empero siempre generan influencia en el sistema jurídico a través de la interpretación. Ahora bien, existen algunos principios-normas *strictu sensu* que alcanzan eficacia propia y directa.

En suma, ya sea porque tienen eficacia directa o porque influyen o condicionan la actividad legislativa o jurisdiccional, devienen en la piedra angular de todo ordenamiento jurídico.

2.1 La tipología de los principios *in genere*

Desde nuestra perspectiva esos axiomas o pautas basilares pueden ser clasificadas en razón a su fuente de creación o a su carácter directriz.

Al respecto, veamos lo siguiente:

a) En razón a su fuente de creación

De conformidad con el operador constitucional responsable de su manifestación los principios constitucionales pueden ser nominados, innominados o adheridos.

Los principios nominados son aquellos que han sido insertados por el legislador constituyente en el texto constitucional; por ende, se encuentran formulados en una norma constitucional.

Los principios innominados son aquellos que no aparecen señalados ni determinados expresamente en el texto mismo de la Constitución; sino que han sido formulados o instituidos por la magistratura constitucional por la vía de la interpretación.

En este caso su «engendramiento» aparece como consecuencia de actos de deducción o inducción del texto fundamental. En consecuencia, se trata de principios que «devienen» de algún modo de la propia Constitución.

Los principios adheridos son aquellos que se basan en valores contenidos en alguna doctrina religiosa, política o filosófica. Estos no se encuentran expresados en modo alguno en el texto constitucional, y son instituidos por un acto de poder o por influencia doctrinaria que recoge la jurisprudencia constitucional.

En puridad, forman parte de la Constitución material.

Dichos principios no reciben siempre plena aceptación en la dogmática constitucional.

b) En razón a su naturaleza proyectiva

De conformidad con su carácter y calidad, los principios constitucionales pueden ser sustantivos o instrumentales.

Los principios sustantivos son aquellos que explicitan o sugieren valores de carácter ético-políticos. En puridad forman parte del bagaje ideológico doctrinario-programático establecido en la Constitución.

Los principios instrumentales son aquellos que se orientan hacia la organización, estructuración y funcionamiento óptimo, equilibrado, armónico y sistémico del orden constitucional. A través de su verificación eficaz se hace viable la realización de los principios constitucionales sustantivos.

3. LOS PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALIZADOS

Denomínese como principios laborales constitucionales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

En puridad, se trata de pautas basilares recepcionadas del derecho laboral, a efectos de garantizar de la manera más plena posible el goce efectivo de los derechos en el ámbito de las relaciones empleador-trabajador.

En realidad, dichos principios recogidos, recibidos, reclutados o "constitucionalizados" no forman parte de la identidad constitucional; es decir, a pesar de encontrarse insertos en el texto constitucional; ello en modo alguno los convierten en principios constitucionales propiamente dichos. Por dicho motivo, son prescindibles al momento de delimitar y establecer lo privativo y sustancial de lo constitucional. Su incorporación en el texto supra no le agrega ni le resta ningún elemento connotativo para su existencia, pues no son vitales ni constitutivos para definir y significar el concepto constitución.

Su inserción se justifica por la política tuitiva del constituyente en pro de reforzar detallada y minuciosamente la defensa de la dignidad de la persona humana.

4. LOS PRINCIPIOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993

Tal como se ha expuesto, su incorporación tiene por objeto brindar una mayor protección a un segmento gravitante de la población: los trabajadores.

Al respecto, cabe señalar que la relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad; lo que hace que el empleador se imponga como la parte fuerte e imponente y el trabajador aparezca como la parte débil e impotente.

Mario Pasco Cosmopolis¹⁰ reconoce dicha situación asimétrica, entre otros, en los campos jurídico, económico y personal.

En efecto, en el campo jurídico el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; en el campo económico la nota más específica es que frente a la propiedad del medio de producción el oponente solo puede exponer su fuerza de trabajo; y en el campo procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Constitución, en toda relación laboral se respetan los principios siguientes:

a) La igualdad de oportunidades

Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral.

En puridad, ello plantea la plasmación de isonomía en el trato previsto genéricamente en implícitamente el inciso 2 del artículo 2º de la Constitución, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura en lo relativo a los derechos laborales, a la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Es curioso anotar que en la redacción del texto constitucional se alude a la "igualdad de oportunidades sin discriminación" (inciso 1 del artículo 26). Grave pleonismo de estólida consecuencia. En ese sentido, cabe preguntarse ¿Es posible que se acepte lógicamente una relación de igualdad con discriminación?

Tal como hemos precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

La igualdad ante la ley condiciona a que la conducta del Estado al momento de legislar o de impartir justicia.

Al respecto, el artículo 103 de la Constitución compromete al Estado a no dictar leyes por razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas; el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial exige a dicho ente a no apartarse de sus precedentes judiciales, salvo que existan y fundamenten razones justificadas para ello; y el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal señala que el Tribunal Constitucional sólo podrá apartarse de sus precedentes vinculantes cuando exprese los fundamentos de hecho y derecho que sustenten la sentencia y las razones del apartamiento del precedente jurisprudencial.

La igualdad de oportunidades -en puridad igualdad de trato- obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral, aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie).

Miguel Rodríguez Piñeiro y Mejía Fernández López¹¹ exponen que a efecto de establecer cuando una conducta al interior de una empresa es discriminatoria o de diferenciación razonable, se hace necesario precisar lo siguiente:

- ¿Cuándo dos situaciones reales son equiparables?.
- ¿Cuándo sus similitudes predominan sobre sus diferencias?.

En suma, el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución establece una "tutela antidiscriminatoria".

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el caso Cámara Peruana de la Construcción [Expediente N° 261-2003-AA/TC], señaló que la discriminación strictu sensu en materia laboral se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

Por acción directa.

La conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional.

En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamenta en un juicio y una decisión carente de razonabilidad, racionalidad y proporcionalidad.

Tal el caso, de la negación de acceso al empleo derivada de la opinión política

u opción del postulante; por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros por su mera condición de no afiliados a una organización sindical; el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales; etc.

Por acción indirecta.

La conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa, revestida con la apariencia de "lo constitucional", empero cuya intención y efecto perseguible es intrínsecamente discriminatorio para uno o más trabajadores.

Tal el caso de las reglas de promoción y concurso sobre la base de información de cultura general no vinculadas con la actividad laboral de los trabajadores.

Dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes:

- Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.
- Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).

En el citado proceso el Colegiado estableció adicionalmente que:

"(...) como principio implica un postulado o proposición con sentido y proyección normativa o deontológico, que, por tal, constituye parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático. Como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias.

En ese sentido, la igualdad es un principio- derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones".

En el caso José Andrés Ruíz y otros contra la Empresa Telefónica del Perú S.A.A. [Expediente N° 2510-2002-AA/TC] consignó que:

“la igualdad de oportunidades laborales se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva, para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna, esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato”.

El Tribunal Constitucional en el caso Cámara Peruana de Construcción [Expediente N° 0261-2003-AA/TC] señaló que “el derecho a la igualdad (de oportunidades laborales) consagrado en la Constitución, no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar “igual a los que son iguales” y “desigual a los que son desiguales”, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos que se encuentra postergado en el acceso; en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades”.

Asimismo, en el mismo caso consignó que “la primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro”.

Asimismo, “la existencia de una diferenciación debe perseguir una intencionalidad legítima, determinada, concreta y específica, debiendo asentarse en una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con los juicios de valor generalmente aceptados”.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el caso Juan José Gorriti y otros Expediente N° 008-2005-AI/TC], señaló lo siguiente:

“La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución”.

b) La irrenunciabilidad de derechos

Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley.

Al respecto, José Carlos Remotti Carbonell¹² expone que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de derechos humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo a que todo Estado se obliga a garantizar a sus ciudadanos. En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Julio E. Haro Carranza¹³ expone que “La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contraria al orden público, como es un mandato constitucional.

Debe señalarse que la Constitución vigente restringe los alcances de este principio originariamente previsto en la de 1979.

Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

El Tribunal Constitucional a través del caso Juan José Gorriti y otros [Expediente N° 008-2005-AI/TC] ha precisado que un derecho de naturaleza laboral puede provenir ya sea de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto cabe señalar que la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la primera de las citadas.

La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando esta es expresada con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral.

En efecto, de un lado se caracteriza por suplir o interpretar una voluntad no declarada o imprecisa y por defecto de manifestación; y, de otro por otorgar

a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación privada con pleno albedrío.

Ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia o no conveniencia de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual.

Al respecto, es citable el caso del derecho a vacaciones contemplado en el Decreto Legislativo N° 713, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a treinta días naturales de descanso remunerado al año; y dentro de ese contexto por la prerrogativa de la voluntad establecida en dicha norma, este puede disponer hasta de quince días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. Por ende, tiene la capacidad autodeterminativa de decidir sobre un "canje" sobre aquello.

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 ámbito, el trabajador no puede "despojarse", permutar o renunciar a los beneficios, facultades, atribuciones, etc. que le concede la norma.

Javier Neves Mujica¹⁴ conceptúa que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador como titular de un derecho recaigan sobre normas taxativas, y sancione con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales 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 simultáneamente dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.

Asimismo, el propio Tribunal Constitucional, en el caso Mayfor Roncal Salazar [Expediente N° 8130-2005-AA/TC] consignó que no se da un supuesto de irrenunciabilidad "bajo el argumento planteado por el recurrente, en el sentido de que al declararse fundada la excepción de prescripción, los órganos judiciales emplazados lo habrían hecho aplicando la Ley 26513 de manera inconstitucional (en concreto, con lesión del artículo 26° de la Constitución, en cuanto señala que los derechos de los trabajadores son irrenunciables). En puridad, la existencia de un plazo legal que limite el derecho de acceder a un tribunal de justicia no tiene ninguna relación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, pues mientras este último está referido al impedimento del trabajador a renunciar unilateralmente al goce de un derecho reconocido por una norma imperativa

en la relación de trabajo; en cambio la existencia del plazo para iniciar un proceso judicial tiene que ver con un límite temporal en relación al ejercicio del derecho de acción para iniciar la reclamación de un derecho en oportunidad que diga de un interés manifiesto y actual".

c) Indubio pro operario

Esta pauta basilar hace referencia como bien se expuso en el caso Juan José Gorriti y otros [Expediente N° 008-2005-PI/TC] a la traslación de la vieja regla del derecho romano indubio pro reo. Al respecto, nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las reglas de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermeneutica.

La aplicación del principio indubio pro operario surge como consecuencia de un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación más no de integración normativa.

La noción norma abarca las leyes los reglamentos y convenios colectivos de trabajo, contratos de trabajo, etc.

Mario Pasco Cosmopolis¹⁵ consigna que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos:

- Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.
- Respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta).

A nuestro modo de ver, la aplicación del referido principio esta sujeto a las consideraciones siguientes:

- (a) Existencia de una norma jurídica que como consecuencia del proceso de interpretación ofrece varios sentidos.
- (b) Imposibilidad lógico axiológico de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.

- (c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- d) Imposibilidad del operador de la norma de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino de adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

El Tribunal Constitucional en el caso Colegio de Abogados del Callao ?Expediente N° 0013-2002-AI/TC? señaló que el lesiona el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución (...) no reconoce directamente derecho constitucional alguno. Se trata, más bien, de un criterio de interpretación utilizable en materia laboral, cuya aplicación se encuentra supeditada a que, en una norma legal, exista una "duda insalvable" sobre su sentido. En pocas palabras, de un criterio de interpretación cuya aplicación corresponde al operador jurídico".

5. LOS PRINCIPIOS LABORALES INCORPORADOS COMO PARÁMETRO CONSTITUCIONAL MEDIANTE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

A la fecha la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha incorporado en el bagaje de los principios laborales constitucionales, los denominados de primacía de la realidad e inmediatez. Ello en razón ha considerar que siendo innominados aparecen implícitamente contenidos en el corpus constitucional.

Al respecto, veamos lo siguiente:

- El principio de primacía de la realidad

Esta pauta basilar hace referencia a que la autoridad jurisdiccional debe hacer predominante la verdad de una situación laboral frente a la mera consignación formal. Ergo, lo jurídicamente admisible no es lo que aparece en la documentación, sino lo que acontece en la realidad.

Este principio es conocido también como contrato-realidad e implica que la existencia de una relación de trabajo, no sólo depende de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación en que el trabajador se encuentra ubicado facticamente. Es evidente que la aplicación de las normas laborales cada vez depende menos de una relación jurídica subjetiva, sino de la situación objetiva cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

Por ende, no puede juzgarse, la naturaleza de una relación laboral de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecieran de todo valor.

Américo Plá Rodríguez¹⁶ expone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el término de los hechos.

Con relación a esta pauta basilar, el Tribunal Constitucional en el caso Eduardo Chinchay Puse [Expediente N° 1944-2002-AA/TC] ha precisado que "(...) es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se admite que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada (...)" ; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada".

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el caso Nidio Calle Vilchez [Expediente N° 0833-2004-AA/TC] expuso que "(...) en atención a los documentos señalados, resulta evidente para este Tribunal que, pese a lo señalado en los contratos, la entidad demandada ha hecho las veces de empleadora del demandante, ejerciendo poderes de fiscalización y dirección propias de una relación de dependencia de tipo laboral, y no civil, como se pretende afirmar".

Igualmente, en el caso Domitila Guzmán Castañeda [Expediente N° 0689-2003-AA/TC] expuso que el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (...) y además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado.

Finalmente en el caso Alberto Dolcey Pintocatalao Murgueitio [Expediente N° 3710-2005-AA/TC] consignó que "Con Acta de Inspección Especial, de fecha 11 de setiembre de 2004, obrantes a fojas 11 a 12, se acredita que el demandante fue contratado para realizar labores de Inspector de los Cortes y Rehabilitación de agua potable, desde el 1 de abril de 2003 hasta el 31 de agosto de 2004; por lo tanto, con los referidos medios probatorios se demuestra que el actor, desde que ingresó en la empresa demandada, siempre realizó, las mismas labores, las cuales fueron realizadas en forma subordinada, ya que con el Memorandum N° 028-2004-EPS SEDAPALORETO S.A. ARL., de fecha 5 de junio de 2004, obrante a

fojas 7, se acredita que el recurrente se encontraba subordinado a las órdenes de un jefe inmediato, el cual le concedió permiso para que se ausente de su puesto de trabajo (...). En tal sentido, un contrato civil suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como un contrato de trabajo de duración indeterminada, y cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral, sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos”.

- El principio de inmediatez

Esta pauta basilar hace referencia a lo que Ricardo Santana Rodríguez¹⁷ a que para dar lugar a la potestad disciplinaria del empleador, se debe acreditar que “la falta sea actual, en el sentido de que cuando sea cometida y conocida por el empleador, y este decida no punir, no puede invocar después aquella como antecedente”.

Fernando Elías Mantero¹⁸ expone que se trata de “un límite al ejercicio del poder disciplinario del empleador, el cual se encuentra obligado a sancionar una falta apenas esta sea conocida y/o comprobada, caso contrario nos encontraríamos ante una situación de condonación tácita de la misma”.

El Tribunal Constitucional en el caso Betty Monge Martínez [Expediente N° 2339-2004-AA/TC] expone “(...) no lo es menos que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años, la demandada pretende responsabilizar a la recurrente por hechos respecto de los cuales no tomó las medidas pertinentes en el momento oportuno; por consiguiente, queda claro que lo que la demandada ha pretendido es eximirse de sus propias responsabilidades, sancionando a destiempo a la hoy demandante, lo que de ningún modo puede considerarse ejercicio regular de un acto conforme a derecho”.

Asimismo, en el caso Jimmy Chirinos Garavito [Expediente N° 2349-2003-AA/TC] expuso que “(...) conforme al artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo de 1992, existía la prohibición expresa de que los trabajadores de Aduanas tuviesen parientes directos laborando en la misma institución, y que el recurrente pudo haber cometido una falta al no haber declarado dicha situación al momento de su ingreso (1994), no lo es menos que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de

tantos años transcurridos, la demandada pretende atribuirle tal falta. Por otro lado, aunque la emplazada ha pretendido extender la comisión de los hechos presuntamente irregulares a las declaraciones de datos personales de la demandante de los años 1998 y 2000, tal proceder resulta inválido, puesto que ya no existía la prohibición expresa contemplada en el citado Reglamento Interno del año 1992, al haber quedado derogada tal norma mediante Resolución de Superintendencia Nacional de Aduanas N° 001607, del 2 de julio de 1997, mediante la cual se aprobó el Nuevo Reglamento Interno de Trabajo. En ese contexto es indubitable que el despido fue planteado maliciosamente; vale decir, con un claro y evidente fraude a la ley”.

En suma, el Tribunal Constitucional ha planteado los cuatro criterios jurisprudenciales siguientes:

- El deber del empleador consiste en comprobar con pertinencia la comisión de las faltas imputadas al trabajador. Así, en el supuesto que no hubiere adoptado las medidas disciplinarias correspondientes en forma y tiempo oportuno, la imposición de sanciones implicaría la ilegalidad de las mismas.
- El empleador toma conciencia y conocimiento de la comisión de una falta disciplinaria, cuando esta es comunicada al superior jerárquico del trabajador. Al respecto, es prescindente que este último no hubiere sido informado oficialmente de los hechos ocurridos.
- El período de tiempo entre la imputación de la falta y la imposición de la sanción no conlleva indefectiblemente a la afectación de dicho principio, siempre que dicho lapso corresponda aun plazo razonable que guarde relación directa con la realización de un fehaciente procedimiento investigador.
- El empleador que se vea razonablemente impedido de comunicar oportunamente la sanción impuesta al trabajador a causa de situaciones ajenas a su voluntad, no incurre en infracción de dicho principio.

BIBLIOGRAFIA

1. HERNÁNDEZ VALLE, Rubén. Derechos fundamentales y jurisdicción constitucional. Lima: Jurista editores 2006.
2. SAGÜES, Néstor Pedro. La interpretación de los derechos humanos en las jurisdicciones nacional e internacional. En AA.UU. Derechos Humanos y

- Constitución Iberoamericana: Grijley, 2002
3. RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2005.
 4. CARPIO MARCOS, Edgar. La interpretación de los derechos fundamentales. Lima: Palestra, 2004.
 5. CARPIO MARCOS, Edgar. La interpretación de los derechos fundamentales. Lima: Palestra, 2004.
 6. AYALA CORSO, Carlos. El Derecho de los derechos humanos. En Lecturas Constitucionales N° 3 Lima: Comisión Andina de Juristas, 1994.
 7. HUERTA GUERRERO, Luis. Jurisprudencia constitucional e interpretación de los derechos fundamentales. En derechos fundamentales e interpretación constitucional. Lima: Ciedlos, 1997.
 8. REMOTTI CARBONELL, José Carlos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos. Lima: Idemsa, 2004.
 9. CIURO CALDERÓN, Miguel Angel. Principios y valores en el derecho constitucional. En: Los valores en la Constitución Argentina. Buenos Aires. Ediar, 1999.
 10. PASCO COSMOPOLIS, Mario. El principio protector en el proceso laboral. En: Revista de Iure N° 1, editada por los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima, 1999.
 11. RODRÍGUEZ PIÑEIRO, Miguel y MEJÍA FERNÁNDEZ LÓPEZ, Igualdad y discriminación. Madrid, Tecnos, 1986.
 12. REMOTTI CARBONELL, José Carlos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos. Estructura, funcionamiento y jurisprudencia. Barcelona: Instituto Europeo de Derecho, 2003.
 13. HARO CARRANZA, Julio E. Derecho individual de trabajo. Lima: Rao, 2003.
 14. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. 2003.
 15. PASCO COSMOPOLIS, Mario. El principio protector en el proceso laboral. En: Revista de Iure N° 6, editada por los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima, 1999.
 16. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho de Trabajo. Buenos Aires: Depalma, 1998.
 17. SANTANA RODRIGUEZ, Ricardo. El poder disciplinario del empleador en la empresa privada. Montevideo, Fundación de la Cultura Universitaria, 2001.
 18. ELIAS MANTERO, Fernando. Curso de derecho laboral Individual. Mimeo s/f.

SEMBLANZA: LUIS ERNESTO APARICIO VALDEZ

DR. RÓGER E. ZAVALA CRUZADO

El distrito de Barranco tiene el singular privilegio de ser cuna de don Luis Ernesto Aparicio Valdez; pues, allí nació el juslaboralista que tantos y tan importantes lauros ha dado al País. La tarea de trazar su semblanza, aparentemente fácil, porque se trata de una persona familiar y ampliamente conocida en el mundo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sin embargo, resulta compleja porque es polifacética, con caracteres deslumbrantes, que subyugan a quienes, como yo, tratamos de describirlas. Entonces, con mi personal afecto y admiración, cumplo el encargo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, rindiendo el honroso homenaje a quien fue su fundador y primer Presidente, porque honrar, honra.

Su entorno familiar:

Luis Ernesto Aparicio Valdez, es hijo de noble familia y digno descendiente de una consagrada estirpe de juristas; pues, su tatarabuelo fue don Evaristo Gómez Sánchez, eminente magistrado, académico y jurista arequipeño, quien propiciara la creación de la Academia Lauretana de Ciencias y Artes de Arequipa; su bisabuelo don Germán Evaristo Gómez Sánchez y Benavides, integrante de la comisión codificadora de la reforma penal del año 1863; su abuelo el prominente abogado del foro de Lima don Germán Aparicio y Alvarado y su padre don Germán Aparicio y Gómez-Sánchez, autor de la monumental obra en quince tomos "Concordancias al Código Civil", ampliamente conocida a nivel nacional e internacional.

El Dr. Germán Aparicio y Gómez Sánchez, contrajo matrimonio con la respetable matrona doña Carmen Rosa Valdez Tudela y, fruto de esta unión nacieron los Drs. Luis Ernesto, Germán, Felipe y Alfredo, así como sus hermanas Rosa y Carmen.