

LOS PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL-LABORAL

Constitutional Labor Principles of Labor Law: Constitutional- Labor Perspective

Erick Julinho Victor Tarazona Alatriza*

Recepción: 14/04/2023

Aceptación: 09/06/2023

Resumen

El autor realiza una investigación explicativa sobre los principios laborales constitucionales reconocidos en la legislación peruana, los cuales otorgan un marco normativo laboral proteccionista de los trabajadores como la parte débil o más vulnerable en una relación laboral. Así, es indispensable su aplicación en la creación y modificación de normas sociolaborales.

Palabras clave: principio de igualdad, principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio protector, *in dubio pro operario*, principio de la condición más favorable

Abstract

The author carries out an explanatory investigation on the Labor-Constitutional Principles recognized in Peruvian legislation, which provide a protectionist labor regulatory framework for workers as the weakest or most vulnerable party in an employment relationship, its application being essential in the creation and modification of social and labor standards.

Keywords: principle of equality, principle of unwaivability of labor rights, protective principle, *in dubio pro operario*, principle of the most favorable condition, principle of the most favorable condition

* Abogado por la Universidad Privada del Norte. Especialista en derecho laboral, derecho migratorio y derecho internacional de los refugiados.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es la rama del derecho interno que se encarga de regular las relaciones e interacciones que se suscitan en el vínculo creado entre el empleador y el trabajador. Así, este último se encuentra en una situación de debilidad contractual al imponerse las condiciones de trabajo.

Ello ha conllevado a que los legisladores y/o operadores jurídicos apliquen e interpreten las normas laborales para establecer un rol protector para el trabajador.

Para ello, es menester hacer referencia a una de las fuentes del derecho más importantes de todas, los principios. Aquí es preciso comentar que Marcial Rubio Correa (2009) define a las fuentes del derecho como un «procedimiento por el cual las normas adquieren un rasgo de obligatoriedad que se legitima al ser impuesta a la sociedad mediante métodos de coacción del Estado» (pp. 115).

Así, los principios generales del derecho desde la óptica del jurista Aníbal Torres (2019) son «ideas, axiomas o postulaciones básicas que condicionan la creación del ordenamiento jurídico, siendo un medio importante para aplicar e interpretar las normas legales y consuetudinarias» (pp. 594).

Teniendo ello en claro, es importante enfatizar los principios generales del derecho relacionados con el derecho laboral o del trabajo, los cuales pueden estar restringidos en su aplicación respecto a otras ramas del derecho. Ello debido a la especialidad, como menciona el jurista Américo Plá, «estos son específicos y peculiarizantes» (1975, pp. 415).

Por ello, se ha fijado doctrinariamente que los principios del derecho laboral o del trabajo cumplen tres diferentes tareas: 1) informar, es decir, son fuente de inspiración para la creación o modificación de normas laborales; 2) normar, es decir, son fuente del derecho; y 3) interpretativa, que se relaciona con el criterio que orienta al momento de interpretar la normativa laboral.

Ahora bien, haciendo énfasis en los principios laborales constitucionales, el Tribunal Constitucional, en su resolución del 12 de agosto de 2005, recaída en el Expediente 008-2005-PI/TC, señala:

Denominase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de ins-

piración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas. (Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, 2005).

Esta sentencia cataloga a los derechos laborales constitucionales a los siguientes: 1) *in dubio pro operario*, 2) igualdad de oportunidades, 3) no discriminación en materia laboral y 4) irrenunciabilidad de derechos.

Asimismo, el artículo 26 de nuestra Carta Magna se refiere a los mismos, enumerándolos como «igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma» (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

Por ello, analizaremos los derechos laborales que en materia constitucional se han reconocido en el Estado peruano y veremos la importancia de los mismos en el derecho laboral peruano.

PRINCIPIO PROTECTOR

En referencia al principio protector, debe tenerse en consideración en la realidad jurídica peruana que, cuando existe conflicto o litigio en materia laboral, es el trabajador la parte más débil en su posición contractual. Es decir, se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes que recae en diversos contratos como los civiles o comerciales. Así, el trabajador se encuentra en clara desventaja frente al empleador, por lo que el Estado debe acudir en su ayuda para equilibrar las desigualdades propias de la realidad.

El artículo 23 de la Constitución Política señala el principio protector así:

El trabajador, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan [...]. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

Ello sin desproteger a los demás tipos de trabajadores no enumerados en este artículo.

En este principio se encuentran contenidos tres importantes reglas: «a) *in dubio pro operario*, b) la aplicación de la norma más favorable y c) la aplicación de la condición más beneficiosa» (Arévalo, 2016).

IN DUBIO PRO OPERARIO

Estamos hablando del traslado de la locución latina del *in dubio pro reo*, que, en conjunto con el inciso 3 del artículo 26 de la Constitución Política, busca que la normativa laboral peruana, en caso de duda insalvable, contenido incierto o indeterminado, se aplique e interprete de la forma más favorable al trabajador.

Es preciso comentar que este principio será aplicado cuando no se tenga certeza sobre el contenido o alcances de una norma laboral. Es decir, «nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa» (Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, 2005).

Cuando nos referimos al término «norma», se debe interpretar como Constitución, tratados, leyes, convenios colectivos, contratos de trabajo, entre otros. Su aplicación se supedita a la existencia de una duda insalvable y a respetar la *ratio juris* de la norma. Es decir, con la finalidad o razón de ser de la norma.

Asimismo, el Tribunal Constitucional considera que este principio debe ser aplicado cuando hay la: «1) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos; 2) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional; 3) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador; y, 4) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.» (Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, 2005).

LA NORMA MÁS FAVORABLE

La presente regla se refiere a la aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de existir divergencia respecto de su aplicación en una misma situación jurídico-laboral, debiendo usarse la norma que brinde mayores beneficios o derechos al trabajador.

Este conflicto se puede englobar en dos situaciones diferentes: la contradicción y la divergencia.

Estamos hablando de contradicción cuando hay normas que tienen el mismo origen (estatal, internacional, profesional o social) y el mismo ámbito

de aplicación (general o especial) y estas coinciden en ambos elementos, lo cual conlleva a la eliminación de una de las normas, suprimiendo el mismo conflicto normativo.

Por otro lado, sería una divergencia normativa cuando uno de los dos elementos sea distinto, por lo que consecuentemente solo se inaplicaría una de las normas para el caso en concreto, dejándola intacta en el ordenamiento jurídico.

Por ello, se puede comentar que «en caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiere correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas» (Arévalo, 2016).

LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Esta regla establece la condición de que las normas nuevas no menoscaben o disminuyan los beneficios o derechos laborales ya establecidos para los trabajadores, pues todo cambio debe ser en beneficio de la parte débil de la relación laboral y no en su perjuicio.

Esto también supone la conservación de las ventajas obtenidas por los trabajadores y establecidas por el Estado en beneficio del derecho laboral, evitando una disminución o sustitución peyorativa.

Esta regla busca la conservación de beneficios de origen:

1. unilateral,
2. contractual,
3. convencional y,
4. legal.

Es de origen unilateral o contractual cuando el empleador, en el contrato de trabajo, modifica ciertas cláusulas buscando una disminución o desventaja, ello cumpliendo con que exista acuerdo expreso entre las partes de la relación laboral.

Es de origen convencional cuando, en similitud con el párrafo anterior, un convenio colectivo es modificado o dejado sin efecto posteriormente aún en detrimento del trabajador.

Es de origen legal, pues:

resulta de plena aplicación la teoría de los hechos cumplidos, recogida en el artículo 103 de la Constitución, por lo que las nuevas condiciones que

establezca la norma legal serán de aplicación inmediata, debiendo en el futuro regularse las relaciones jurídicas antiguas por la nueva normativa. (Arévalo, 2016, pp. 90)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Haciendo referencia a la no discriminación en materia laboral, quiere decir que toda persona debe ser tratada con igualdad ante la ley. Ello en aplicación del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política, que señala: «Toda persona tiene derecho: [...] 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole» (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL

Este principio asegura y busca la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Ello puede verse desde dos perspectivas: 1) igualdad ante la ley y 2) igualdad de trato en el ámbito de las actividades laborales.

Respecto a la igualdad ante la ley, debe comprenderse que el Estado debe tomar ciertas conductas igualitarias respecto de la población. Ello en concordancia con el artículo 103 de la Constitución Política, el cual señala: «Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas» (Congreso Constituyente Democrático, 1993). Es decir, las normas, en este caso laborales, no pueden ser creadas, modificadas o suprimidas debido a un interés particular o personal, sino por la propia naturaleza de las cosas.

Por otro lado, la igualdad de oportunidades o de trato en las actividades laborales persigue la premisa de que el Estado o los particulares no puedan actuar de forma arbitraria en sus actividades laborales en perjuicio o detrimento de su carácter como persona humana, pues se configuraría una discriminación laboral.

La discriminación en el ámbito laboral se configura cuando se realizan dos tipos de acciones. 1) Directa, vinculada al accionar inconstitucional del empleador. Es decir, en una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad. 2) Indirecta, basada en el criterio indiscriminado del empleador que tiene apariencia de «constitucional», teniendo un efecto discriminatorio para uno o más trabajadores.

La Constitución Política señala que se deben cumplir las siguientes condiciones para considerar que se trata de una discriminación laboral: «1) acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo, 2) acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.)» (Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, 2005).

Asimismo, en la legislación peruana existen diversos dispositivos legales que expresan la protección contra la discriminación en el ámbito laboral. En primer lugar, tenemos a los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 26772, que disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, siendo importante citar que: «Artículo 2.- Se entiende por discriminación la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. » (Diario Oficial *El Peruano*, 1997).

Asimismo, la Ley 27270, del 26 de mayo de 2000, que modifica la citada Ley 26772, añade una sanción administrativa no mayor a tres unidades impositivas tributarias (UIT) o el cierre del local que no superará un año, por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (en la actualidad, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) en caso de discriminación en acceso a ofertas de empleo.

Respecto a la clausura del temporal que aplique el juez, este se dará en concordancia con el «artículo 105 del Código Penal, en los casos del delito tipificado en el artículo 323, por el término que sumado a la sanción administrativa no exceda de 5 (cinco) años» (Diario Oficial *El Peruano*, 2000).

Por otro lado, esta protección abarca también las diferencias remunerativas y laborales entre hombres y mujeres, tal como lo dice el artículo 5 de la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el cual menciona que el Poder Legislativo debe: «a) Aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan

la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano, debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación. » (Diario Oficial *El Peruano*, 2007).

En el mismo orden de idea, se promovió la Ley 30709, de fecha 26 de noviembre de 2017, y su reglamento, el Decreto Supremo 002-2018-TR, del 7 de mayo de 2018, que modifican el inciso b del artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual debe decir: «Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes: [...] b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador» (Diario Oficial *El Peruano*, 2017).

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, este se encuentra regulado en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política. Así, se busca negar la validez jurídica a todo acto, sea del trabajador como del empleador, que conlleve la renuncia o pérdida de derechos laborales, siendo una limitante a la autonomía de la voluntad. Es decir, busca que el trabajador, en condición desfavorable o de necesidad, acceda a proposiciones que menoscaben sus derechos laborales, lo cual haría ineficaz o nula la protección que la legislación laboral le concede.

Al respecto, el jurista José Remotti (2003). señala: «Los derechos humanos, inherentes a la persona humana también cuenta con la característica de ser irrenunciables, especialmente, los reconocidos por los tratados internacionales de derechos humanos, pues estos aseguran un estándar mínimo de derechos que el Estado debe garantizar» (pp. 18).

En concordancia con los párrafos anteriores, el artículo V del Título Preliminar del Código Civil indica: «es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres» (Diario Oficial *El Peruano*, 1984).

Sin embargo, es preciso acotar que el Tribunal Constitucional enfatiza que el articulado de la Constitución Política solo señala a la Constitución y la ley, pero no a los convenios colectivos o a las costumbres. Para ello, debemos remitirnos a las normas laborales de donde pueden provenir las normas dispositivas o taxativas.

En el primer caso, es decir, normas dispositivas se aplican en los casos en que no hay voluntad o se expresa con falta de claridad, haciendo valer por defecto u omisión de voluntad de los miembros de una relación laboral. Para contextualizarlo, podemos referirnos a los casos en los que, si bien la norma brinda un derecho laboral específico e individual, el trabajador y el empleador pueden «negociar» o modificar levemente algún supuesto de este derecho para favorecer a ambas partes.

En el segundo caso, referente a las normas taxativas, estas son normas que, sin tomar en cuenta la voluntad de las partes en la relación laboral, disponen expresamente un derecho laboral. Es decir, el trabajador no puede despojarse, renunciar o «negociar» sus derechos laborales que le concede el Estado peruano.

Es menester señalar el aporte del jurista Javier Neves, quien afirma 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 sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar» (2003, pp. 103).

También es preciso citar el caso del Sindicato de Trabajadores de Toquepala *vs.* Southern Perú Copper Corporation, resuelto por el Tribunal Constitucional bajo el Expediente 1396-2001-AA/TC, en el que se estableció que:

se podía acordar la duración de una jornada ordinaria laboral y también las jornadas atípicas sin vulnerar el contenido constitucional del inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, pues, dicha negociación no excedía las cuarenta y ocho horas semanales que la normativa peruana señalar taxativamente. (Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos, 2002).

CONCLUSIONES

Los principios del derecho laboral constitucional son el marco normativo suprallegal que el Estado peruano ha colocado como base y axioma legal para el respeto y conservación de los derechos laborales de los trabajadores, quienes, incluso en la actualidad, son la parte débil de la relación laboral.

Asimismo, estos principios se encuentran inspirados y en concordancia con diversos artículos de la Constitución Política del Perú, así como han sido validados y llenados de contenido por el Tribunal Constitucional

peruano, reforzando aún más la protección que los tribunales peruanos brindan a los trabajadores.

El principio protector en sus tres reglas busca una interpretación y aplicación favorable para el trabajador en caso de normas legales, extralegales o internacionales en las que haya conflicto o falta de claridad en el mismo, siempre buscando la protección del empleado.

Los principios laborales constitucionales hacen énfasis en la igualdad y la no discriminación, tanto en el momento de buscar acceder a un empleo como en la misma relación laboral, llegando a normar la igualdad de trato y de remuneración entre varones y mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.
- Congreso Constituyente Democrático (29 de diciembre de 1993). *Constitución Política del Perú*.
- Diario Oficial *El Peruano* (24 de julio de 1984). Código Civil. Decreto Legislativo 295.
- (14 de abril de 1997). Ley 26772. Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
- (26 de mayo de 2000). Ley 27270. Ley Contra Actos de Discriminación.
- (12 de marzo de 2007). Ley 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- (26 de diciembre de 2017). Ley 30709. Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Plá, A. (1975). *Los principios del derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Remotti, J. (2003). *La Corte Interamericana de Derechos Humanos, estructura, funcionamiento y jurisprudencia*. Instituto Europeo de Derecho.

- Rubio, M. (2009). *El sistema jurídico. Introducción al derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional, 12 de agosto de 2005).
- Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos, 1396-2001-AA (Tribunal Constitucional, 27 de setiembre de 2002).
- Torres, A. (2019). *Introducción al derecho. Teoría general del derecho*. Instituto Pacífico.