

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL

Lesly Marina Montoya Obregón (*)

Resumen Ejecutivo

En el presente informe, la autora comparte algunas nociones generales acerca de los principios del Derecho del Trabajo reconocidos por nuestro ordenamiento, la doctrina y la jurisprudencia. Asimismo, presenta una vasta recopilación de los principales criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema, en relación a esta materia.

* Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Bachiller en Contabilidad por la Universidad Nacional del Callao. Miembro del Círculo de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CELSS) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialista en capacitación de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre ha conducido a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores. Frente a tal situación, el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador¹.

Una vez establecido y reconocido, el Derecho del Trabajo inició un proceso de constitucionalización que llevó a la más alta consagración de los derechos laborales². A partir de ahí, el Derecho al Trabajo se erigió como un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por ley.

Bajo esa línea, los principios del Derecho del Trabajo, como lo señala Alonso García, “son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”³; en palabras de Dworkin, “los principios del Derecho del Trabajo son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad”⁴.

En efecto, siendo el Derecho del Trabajo la disciplina encargada de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, habida cuenta de la evidente desigualdad entre ambas partes, los principios del Derecho del Trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral, “amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”⁵.

I. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

1.1. Definición

El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

¹ LANDA ARROYO, César. *“El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”*. En: Themis Nº 65. 2013. p. 222.

² ERMIDA URIARTE, Óscar. *“Políticas Laborales después del neoliberalismo”*. En: “Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ARA Editores. 2009. pp. 115-117.

³ Manuel Alonso García, *Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, Tomo I, pág. 247

⁴ 3 Filosofía del derecho, Editorial Fondo de Cultura Económica, pág. 86.

⁵ STC Exp. Nº EXP. 0008-2005-AI/TC.

Este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.

Y es que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos. Así por ejemplo, este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios ante la realidad de una relación laboral. También opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas.

En la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes.

1.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, 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 advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]”. (STC Exp. N° 1944- 2002-AA/TC).
- “[...] El juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja que, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal [...]”. (STC Exp. N° 2132-2003-AA)
- “[...] El principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, 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 [...]”. (STC Exp. N° 3710-2005-PA/TC).
- “[...] En relación al principio de primacía de la realidad, este Tribunal ha precisado, en la STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC, que: (...) En aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalecen sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir la relación laboral [...]”. (STC Exp. N° 05935-2007-PA)
- “[...] Habiéndose determinado que el demandante –al margen del contrato civil y su respectiva addenda para prestar servicios de guardián- ha realizado labores en forma subordinada y permanente en ambas condiciones, tanto de almacenero como guardián, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral y no civil [...]”. (STC Exp. N° 00441-2011-PA)

- “[...] Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud [...]”. (STC Exp. N° 03146-2012-PA)

II. PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO

2.1. Definición

En virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto.

Este principio también tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra.

Lamentablemente, el desarrollo jurisprudencial de este principio ha sido muy escaso, y solo podemos encontrar algunos bosquejos expresados por el Tribunal Constitucional acerca de la regla indubio pro operario.

2.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] 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 fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

A este respecto, la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de «norma» abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. [...]”.

(STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC)

- “[...] El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica 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 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 [...]”. (STC Exp. 0008-2005-AI/TC)

III. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

3.1. Definición

El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

3.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] El principio de igualdad, plasmado en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos [...]”. (STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC)
- “[...] 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 se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades [...]”. (STC Exp. N° 0261-2003-AA/TC)
- “[...] 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 [...]”. (STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC)
- “[...] La discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los hombres y mujeres de desarrollar su potencial, a efectos de ser remunerados en función de sus méritos [...]”. (STC Exp. N° 004922-2007-PA)
- “[...] La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y, los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. (...) es indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables [...]”. (STC Exp. N° 05652-2007-PA)

IV. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

4.1. Definición

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral.

Este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la 'parte débil' de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.

4.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] El artículo 26.º, inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión: Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [...]”. (STC Exp. Nº 4635-2004PA/TC)
- “[...] El principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto 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 (...) 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 o atribuciones que le concede la norma [...]”. (STC Exp. Nº 0008-2005-PI/TC)
- “[...] “El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral [...]”. (STC Exp. Nº 0008-2008-PI/TC)
- “[...] Este colegiado, respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...) en ese sentido, de conformidad con el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. No obstante, la Irrenunciabilidad solo alcanza a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajadores o la costumbre [...]”. (STC Exp. Nº 0529-2010-PA)
- “[...] El principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley [...]”. (STC Exp. Nº 1722-2011-PA /TC)
- “[...] siendo el principio de Irrenunciabilidad un principio de autoprotección normativa, lo que proscribe es la posibilidad de una renuncia individual de un trabajador particular a un beneficio

acordado en convenio colectivo, pues ello equivaldría que, por necesidad o presión del empleador, luego de pactarse los beneficios en convenio colectivo, el trabajador admita o acuerde renunciar al derecho en mención, pues de ser así, la ley sanciona con nulidad dicha renuncia [...]”. (Casación N° 6072-2012 Del Santa)

V. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

5.1 Definición

El principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables.

A tal efecto, es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional a partir de la STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC, que el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

5.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] La exigencia de *lex praevia* y *lex certa* que impone el artículo 2°, inciso 24, literal d), de la Constitución obedece, entre otros motivos, a la necesidad de garantizar a los ciudadanos un conocimiento anticipado del contenido de la reacción punitiva o sancionadora del Estado ante la eventual comisión de un hecho antijurídico [...]”. (STC Exp. N° 0002-2001-AI/TC)
- “[...] La sujeción de toda actividad limitadora de un derecho fundamental al principio de reserva de ley o, en su defecto, al principio de legalidad, constituyen garantías normativas con las que la Constitución ha dotado a los derechos fundamentales [...]”. (STC Exp. N° 1091-2002-HC/ TC)
- “[...] Es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador, el cual incluye, naturalmente, al ejercicio de potestades disciplinarias en el ámbito castrense. Una de esas garantías es, sin lugar a dudas, que las faltas y sanciones de orden disciplinario deban estar previamente tipificadas y señaladas en la ley [...]”. (STC Exp. N° 2050-2002-AA/TC)
- “[...] Que el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones [...]”. (STC Exp. N° 4810-2004-AA/TC)
- El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N.º 010-2002-AI/TC), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*).
- “[...] Se ha establecido, además, que "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de

predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la aneja responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990) [...]”. (STC Exp. N.º 00197-2010-PA/TC)

VI. EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

6.1 Definición

El Principio de Inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio.

6.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] De lo expuesto se advierte que el despido fue acordado después de haber transcurrido más de 5 meses entre la fecha de la comisión de la supuesta falta grave y la notificación de la carta de preaviso. En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31 del Decreto Supremo N.003-97-TR, ya que, entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral. Por lo tanto, se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del demandante al debido proceso y al trabajo, reconocidos en los artículos 139º, inciso 3), y 22º de la Constitución [...]”. (STC Exp. N.º 1799-2002-PA/TC)
- “[...] El recurrente pudo haber cometido una falta al no haber declarado dicha situación al momento de su ingreso (1994), no obstante, 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 pretenda atribuirle tal falta [...]”. (STC Exp. N.º 2339-2004-AA/TC).
- “[...] En caso de que no medie un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un período prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez (según la sentencia recaída en el Exp. N.º 01799-2002-AA/TC), se entenderá que el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral [...]”. (STC Exp. N.º 4598-2012-PA/TC)
- “[...] Resulta relevante para el cómputo de la inmediatez laboral, el aviso al funcionario u órgano de la empresa que tenga potestad disciplinaria, es decir, al órgano que esté habilitado por la organización empresarial para decidir si impone o no una sanción al trabajador infractor. Sobre él recaerá el examen de la pérdida o no de la oportunidad para sancionar, o del olvido o condonación de la falta. La negligencia de otros trabajadores de la empresa sin potestad disciplinaria en comunicar la falta laboral, o incluso la complicidad, no pone en peligro el tiempo razonable para su posterior investigación y sanción, en buena cuenta porque su

actuación no representa la voluntad de la empresa para efectos de punir las faltas cometidas [...]”. (STC Exp. N° 3860-2013-PA/TC)

VII. PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD

7.1. Definición

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias.

Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable.

7.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] El control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad [...]”. (STC Exp. N° 0090-2004-AA/TC, STC 045-2004-AI/TC, entre otras)
- “[...] El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado expresamente en el último párrafo del artículo 200° el principio de proporcionalidad, y como tal, constituye un auténtico principio general del Derecho [...]”. (STC Exp. N° 02250-2007-PA/TC, STC Exp. N° 2192-2004-AA /TC, entre otras)
- “[...] El principio de proporcionalidad constituye un test o canon de valoración para evaluar actos estatales que inciden sobre derechos subjetivos (constitucionales o simplemente legales). Se trata de una técnica a partir de la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta, o no, excesiva [...]”. (STC Exp. N° 0760-2004- AA/TC, STC EXP. N.° 2192-2004-AA /TC) “ No obstante lo señalado en el fundamento anterior, este Tribunal considera que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 83° de su propio Reglamento Interno de Trabajo, el que señala que las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en sus labores o despido, se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador [...]”. (STC Exp. N° 03169-2006-PA/TC) f.j.14
- “[...] La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean

arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto “implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos [...]”. (STC Exp. N° 00535-2009-PA /TC)

- “[...] El examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, proyectado al análisis del trato diferenciado, consiste en una comparación entre el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención en la igualdad. La comparación de estas dos variables ha de efectuarse según la denominada ley de ponderación. Conforme a ésta: “Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro [...]”. (STC Exp. N° 0035-2010-PI/TC)
- “[...] los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos *otro* [...]”. (STC Exp. N° 00606-2010-PA/TC)
- “[...] De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer [...]”. (STC Exp. N° 3433-2013-AA/TC)

VIII. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

8.1 Definición

El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley.

8.2. Criterios Jurisprudenciales

- “[...] El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental [...]”. (STC Exp. N° 5382-2011-PA /TC, STC Exp. N° 4389-2009-PA /TC)
- “[...] Y es que, como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado[...].” (STC Exp. N° 5382-2011-PA /TC)
- “[...] En el presente caso, no se advierte de autos que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad ni ningún otro tipo de contrato, por lo que debe concluirse que las partes no suscribieron un contrato por escrito, habiéndose configurado, por tanto, una relación laboral de naturaleza indeterminada. Lo cual incluso no ha sido desvirtuado en autos por la municipalidad emplazada. Asimismo, ha quedado acreditado en autos que el demandante percibía una remuneración por el trabajo efectivamente realizado, conforme se advierte de las boletas de pago [...]”. (STC Exp. N° 4131-2012-PA /TC)

- “[...] La Corte Suprema de Justicia de la República ha manifestado que el principio de continuidad es aquella regla “en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación [...]”. (Casación N° 960-2006-Lima)

CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo es la disciplina encargada de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, habida cuenta de la evidente desigualdad entre ambas partes, los principios del Derecho del Trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral.

Estos Principios, son la concreción de valores universales de dignidad, seguridad, justicia e igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho del Trabajo, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos.