



LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO, CON PARTICULAR REFERENCIA AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE PERÚ EN EL CASO TELEFÓNICA

ADVERTENCIA!

Los presentes constituyen los apuntes tomados por alumnos del “*Curso Preliminar a la Iniciación del Postgrado de la UNLP y CTA*” durante la 5º clase dictada por el Prof. Dr. Martín Carrillo-Calle, el día Sábado 5 de Mayo de 2006 en la sede Nacional de la Asociación de Trabajadores del Estado y que llevaba el título inscripto en el presente documento.

Los miembros del Observatorio del Derecho Social queremos agradecer al profesor Martín Carrillo por su impecable exposición criteriosa, bien ajustada a derecho y al mismo tiempo amena. Así mismo agradecemos la desinteresada colaboración de la compañera Silvia Ortiz quien nos facilitara los apuntes que sirvieron para la confección del presente.

Estos apuntes no han sido revisados por expositor.

INTRODUCCIÓN.

Antes de comenzar con su exposición el profesor Carrillo realizó algunas aclaraciones necesarias como punto de partida y adelanto de las conclusiones de su exposición:

- en el ámbito de las relaciones laborales rige el llamado Principio Protectorio inspirado en los Derechos Humanos Fundamentales.
- la reafirmación de ese Principio Protectorio, se encuentra emparentada íntimamente con el Estado Democrático y Social de Derecho.
- la indemnización por despido no exonera a quien despide en forma arbitraria de la lesión al Derecho de Indemnidad.
- la reposición en el puesto de trabajo es el mecanismo idóneo que repara el daño causado a raíz del despido arbitrario.

En el caso Telefónica se declaró inaplicable el pago de la indemnización frente al despido arbitrario de 600 trabajadores sindicalistas ordenándose la reinstalación en su puesto de trabajo, por ser ese despido incompatible con las protecciones constitucionales vigentes a los derechos a la libertad sindical y de sindicación.



Dicha protección, derivada de la constitucionalización de las relaciones de trabajo, está orientada a resguardar el derecho de acceder como el de permanecer en el trabajo, salvo causa probada que habilite a lo contrario.

Por ello el sentenciante sostuvo que el pago de una indemnización, no exonera la obligación del empleador de restablecer al trabajador en su puesto de trabajo frente a un despido que haya sido dispuesto en forma arbitraria, ya que en el ámbito constitucional se reconoce la posibilidad que el mismo se retrotraiga reinstalación las condiciones anteriores al hecho dañoso (*ex nunc*).

De esta forma la reinstalación se convierte en el mecanismo natural y propio del Derecho del Trabajo. La mayor crítica al Tribunal era que jugaba a ser legislador, pero lo importante de esta sentencia es que instaló en el Perú el debate de que el despido arbitrario es inconstitucional.

LA SENTENCIA

La sentencia en análisis data del año 2002 y fue promovida por las dos Asociaciones Sindicales de trabajadores telefónicos (Nacional y de la Capital), pre-existentes a la privatización del servicio telefónico del Perú.

Por la vía del amparo los Sindicatos plantearon que llegó a su conocimiento un documento elaborado por la Empresa mediante el cual, se evaluaba el despido masivo de los trabajadores afiliados a esas entidades sindicales. Lisa y llanamente una "lista negra", la cual fue acompañada como prueba en el expediente.

El derecho procesal constitucional peruano admite la legitimidad del recurso a la vía del amparo ante la amenaza a vulneración de un derecho. En el caso fue planteada por la amenaza que el empresario realizó a los derechos, constitucionalmente reconocidos, de igualdad ante la ley, debido proceso, legítima defensa al trabajo, a la libertad sindical y tutela jurisdiccional.

Transcurridos dos años de la amenaza, y durante la tramitación del proceso, la lista negra se convirtió en un hecho cierto ya que los 600 trabajadores fueron efectivamente despedidos, abonado la empresa la tarifa legal prevista para el despido. Entonces cuando el Tribunal hizo lugar a la acción de amparo lo hizo frente a una amenaza, pero a la hora de sentenciar lo hizo sobre un despido efectivamente realizado.

En su sentencia el Tribunal Constitucional introdujo una revisión de los derechos fundamentales en la relación entre los ciudadanos y de éstos con el Estado. El tribunal revisó la posición tradicional del diseño vertical de los Derechos Fundamentales, según la cual éstos se entienden como un sistema de frenos frente al poder del Estado, admitiendo una nueva lectura que afirma que los derechos fundamentales rigen también horizontalmente en las relaciones entre los ciudadanos.



Esta doctrina está fundamentada en las ya conocidas enseñanzas, entre otros, de Palomeque quien además divide a los derechos fundamentales vigentes en la Relación de Trabajo en específicos e, inespecíficos, según sean propios a la rama del derecho del trabajo o comunes con otras ramas del derecho todos ellos cosechados del texto y espíritu de la constitución.

En el caso, el Tribunal sostuvo que el hecho de la discriminación sobre los trabajadores sindicalizados era evidente. Entonces, en reafirmación del principio protectorio, analizó el despido desde el punto de vista como derecho Constitucional, ya no meramente laboral.

La reforma constitucional de Perú, de los años 92 y 93, pasó a un sistema muy protectorio de la estabilidad en el empleo. En su interpretación del texto constitucional el Tribunal afirma que el texto del artículo 27 que dice...

“... la ley otorga al trabajador una adecuada protección frente al despido arbitrario...”

...refleja claramente dos mensajes uno dirigido a los trabajadores y el otro a los empleadores. A **los trabajadores** les dice que no consagra la estabilidad absoluta en el empleo. Y a **los empleadores** que no ésta constitucionalizado el derecho a despedir arbitrariamente, sino que busca dar una adecuada protección, con todo lo que ello implica.

La Constitución se presume permanente, y las atribuciones de que dispone el empleador deben ser constitucionales y por ello LIMITADAS. La tutela de los derechos constitucionales no se terminan en la puerta del establecimiento sino que acompañan al trabajador en la prestación de su débito contractual.

En esa lectura la ley nacional que regula el despido es arbitrario entiende a éste como el carece de causa justificante, o cuando ésta no pueda ser demostrada en juicio. En ese caso procede el pago igualmente el pago de la tarifa legal prevista para el despido. Pero si el despido no está causado, es arbitrario y por ello inconstitucional.

El Tribunal resolvió la reposición, sin otra inspiración que la de revalorizar los derechos del trabajador al momento de la salida, cuando a cambio sólo recibe una compensación.

“No sólo se trata de la internacionalización de los negocios, sino también de la mundialización de los derechos”