

# EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL DERECHO LABORAL PERUANO

---

*Leopoldo Gamarra Vilchez\**

**SUMARIO:** 1.- Introducción 2.- Alcances del Principio de la Buena Fe. 2.1. Moral y lógica jurídica. 2.2. Presencia en el ordenamiento jurídico. 3.- El Principio de la Buena Fe en la doctrina. 3.1. Autonomía y peculiaridades. 3.2. Parte de la cotidianeidad. 4.- El Principio de la Buena Fe en la legislación. 4.1. La probidad en el trabajo. 4.2. Tipificación de las causas justas de despido. 5.-A manera de conclusión.

## 1. Introducción

Uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, es el Principio de la Buena Fe que, según lo dispone expresamente, debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el Derecho del Trabajo tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Específicamente implica una actuación acorde con determinados valores como la honradez, la lealtad, la fidelidad y el respeto a la confianza que la relación laboral hace surgir entre el trabajador y el empleador. Por ello, el presente tema se ha estructurado

en tres puntos, además de esta introducción y las conclusiones: los alcances del Principio de la Buena Fe (2), las características del mencionado principio en la doctrina laboral (3), y la aplicación en la legislación peruana (4).

## 2. Alcances del Principio de la Buena Fe

Intentar conocer cuáles son los alcances del Principio de la Buena Fe es importante y básico. Se trata de buscar la razón de ser de los principios y encontrar su fundamento, inquirir en sus antecedentes, de tal manera que se pueda encontrar el espíritu de la misma bajo la égida del sentido de justicia como

categoría moral y supremo objetivo del Derecho.

### 2.1. Moral y lógica jurídica

En la búsqueda de la razón de ser de los principios enunciados por el destacado jurista uruguayo Américo Plá Rodríguez<sup>1</sup>, y muy en particular el de la Buena Fe, encontramos el fundamento histórico de la institucionalidad doctrinaria del principio, al lado de las convicciones sociales vigentes y en las más altas consideraciones de la justicia y el bien común. Es decir, se trata de enunciados orientadores y peculiares, que permiten encauzar debidamente la justicia social de la que se nutre desde sus inicios el Derecho del Trabajo.

Sin embargo, el Derecho, bajo una perspectiva epistemológica, no tiene principios originales. He ahí su drama. Los que pertenecen al ámbito de la conciencia provienen de la moral y los que atañen al método de razonar provienen de la lógica. Dentro de los principios de orden moral,

podemos mencionar uno de los más queridos del Derecho, el principio de la Buena Fe, el cual surge como idea ética en la filosofía griega, pasa como condición práctica en las reglas jurídicas del imperio romano para, en la modernidad, consolidarse como principio de la filosofía social ya en el Contrato Social de Rousseau o como imperativo en la Metafísica de las Costumbres de Kant<sup>2</sup>.

Resulta lugar común en la doctrina, la alusión a un conjunto de valores como aquellos que se introducen a través de la Buena Fe. Así es general la consideración de que, mediante su utilización, se está aludiendo a los de honestidad, honorabilidad, fidelidad, lealtad y al respeto a la confianza que una determinada relación hace surgir entre las partes. Es lo que llaman algunos autores «la interna honradez con que la persona actúa»<sup>3</sup>, el valor social de la confianza<sup>4</sup>, «la cohesión social, la conciencia del deber, la honestidad, la rectitud, la mutua confianza»<sup>5</sup>, «los valores de la moral, honestidad y lealtad

<sup>1</sup> Américo Plá Rodríguez es uno de los maestros que más ha contribuido con el tema de los principios en el Derecho del Trabajo en América Latina.

<sup>2</sup> Javier Arias Toro, Principios jurídicos y lógica de la argumentación, Edición 1, año 1, 2003, publicación del Centro Colombiano para el desarrollo del Derecho.

<sup>3</sup> Luis Díez - Picazo Ponce de León, La doctrina de los propios actos, Barcelona, 1963, pág. 137.

<sup>4</sup> Fernando Sainz Moreno, La buena fe en las relaciones de la administración con los administrados, RAP, Número 89, mayo - agosto 1979, pág. 294.

<sup>5</sup> Antonio Hernández Gil, Reflexiones sobre una concepción ética y unitaria de la buena fe y el abuso del Derecho, discurso leído el 22 de octubre de 1979 en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, Madrid, 1979, pág. 18.

en las relaciones de convivencia»<sup>6</sup>, «honestidad, fidelidad, consideración o respeto a la confianza suscitada en la otra parte»<sup>7</sup>, etc.

Estos valores penetran o se introducen en todo ordenamiento jurídico como muy bien lo ha señalado Américo Plá Rodríguez, pero con un carácter instrumental y de relación. La protección de la Buena Fe no posee naturaleza final. Es decir, los efectos de la Buena Fe no terminan en ella misma. La defensa de la honestidad, la honorabilidad, de la confianza, de la lealtad, la fidelidad, no se entiende si no es con referencia a alguien y, necesariamente, a algo.

Por ello, es importante regresar a lo que implica la necesidad de una fundamentación epistemológica del principio de la Buena Fe ya aplicado al Derecho Laboral. Y son consideraciones que necesariamente nos llevan a tratar objetivamente a la Buena Fe como una conducta. Esto quiere decir, que el principio señalado es la actitud que se adopta frente a una relación jurídica, lo cual no descarta la posibilidad de su aplicación a otros campos de la vida diaria. Y en esta conducta se revela la postura moral

de las partes respecto a una determinada situación o fenómeno. «Es un standard jurídico, es decir un modelo de conducta social o si se prefiere, una conducta socialmente considerada como arquetipo o también una conducta que la conciencia social exige conforme a un imperativo ético dado»<sup>8</sup>.

Este principio ha sido visto como «una vía de comunicación del Derecho con la moral, lo cual subraya su predominante connotación ética, sin que ello suponga un desvío del Derecho, sino la canalización del mismo hacia metas más puras»<sup>9</sup>. De ahí que, la inclusión de la Buena Fe en el ordenamiento jurídico y más concretamente en el campo del Derecho Laboral, implica una actuación acorde con unos determinados valores: honradez, lealtad, fidelidad y respeto a la confianza que una determinada relación hace surgir entre las partes.

## 2.2. Presencia en el ordenamiento jurídico

En la medida que los principios son aquellos valores que solventan a la ley, la complementan y orientan su aplicación dentro de las funciones

<sup>6</sup> Luis Martínez Calcerrada, La buena fe y el abuso del Derecho, Tomo LXIII, 1979, pág. 435.

<sup>7</sup> José María González, Comentario al artículo 7.1 del Código Civil, Ministerio de Justicia de España, Madrid, 1991, pág. 38.

<sup>8</sup> Luis Díez Picazo Ponce de León, Ob. Cit., pág. 137.

<sup>9</sup> Antonio Hernández Gil, Ob. Cit., pág. 18.

de informar, en cuanto sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; también como base normativa o integrativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío o la laguna; y además como elemento ideal e interpretativo, al operar como criterio orientador de quien ejerce la ley.

Partiendo de estas consideraciones, tenemos que aseverar que todo ordenamiento jurídico se asienta en principios y el de la Buena Fe es uno de ellos y que le sirve al Derecho Laboral como su base axiológica. Américo Plá Rodríguez señala que es un principio jurídico fundamental, esto es, algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aun cuando no siempre se le mencione en forma expresa<sup>10</sup>.

Esta es la importancia que adquiere el principio de la Buena Fe desarrollado en el campo del Derecho, cuya aplicación va más allá de los casos en los que el ordenamiento jurídico

la mencione para transformarse en un postulado, en un referente moral y jurídico. Como muy bien lo califica Américo Plá Rodríguez «los principios tienen la suficiente fecundidad y elasticidad como para no quedar aprisionados en fórmulas legislativas concretas. Han de poseer la debida maleabilidad como para inspirar distintas normas en función de la diversidad de circunstancias»<sup>11</sup>. Igualmente, Alberto Reyes Terra sostiene respecto al Principio de la Buena Fe que «puede decirse que la buena fe está dotada de una singular plasticidad»<sup>12</sup>.

La Buena Fe no solamente es una presunción básica de toda manifestación del Derecho, sino que constituye un elemento que sirve como relacionante entre las partes, de honestidad y cumplimiento de las obligaciones, de confianza mutua, de tal manera que sirve como referente regulador de la conducta de las partes. Solo de esta manera, la Buena Fe adquiere legitimidad. Entonces, la condición normativa específica de los principios viene dada por su mul-

<sup>10</sup> Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Biblioteca de Derecho Laboral Nro. 2, Montevideo, 1975.

<sup>11</sup> Conferencia magistral de Américo Plá Rodríguez, con el tema «Repensar las fronteras del Derecho del Trabajo y reafirmar sus principios», en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Internacional y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, setiembre 16-19, 2001, Documento complementario, pág. 45.

<sup>12</sup> Alberto Reyes Terra, *Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración*, T. 71, pág. 99, Montevideo, 1974, señalado por Américo Plá Rodríguez.

tifuncionalidad. En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar además, que un mismo principio puede desarrollarse, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones<sup>13</sup>.

La Buena Fe actúa como criterio de ponderación de los intereses enfrentados de las partes de una relación. En este caso, se trataría de un criterio de ponderación que resuelve el conflicto planteado a la luz de una determinada orientación valorativa. Y no es posible creer que la Buena Fe sea un principio ajeno a gran parte de un ordenamiento jurídico, sin dejar de señalar su particularidad para el Derecho Laboral. Está presente regulando materias como el matrimonio, obligaciones, posesión, transmisión de créditos, mandatos, depósitos, prescripciones, etc. y además, precisando que los derechos se ejercerán conforme a la Buena Fe.

Propiamente, la Buena Fe refleja el valor ético social designado por ese concepto en el lenguaje jurídico cotidiano: el valor de la confianza, pero reducido a su valor jurídico. Esto es, reducido sólo a aquella confianza que es jurídicamente válida. En el sinalagma Buena Fe, el adjetivo bueno no alude sólo a la bondad en sentido ético o a la creencia o ignorancia en sentido psicológico, sino al valor jurídico. Buena Fe equivale a válida fe, esto es confianza aceptable por el Derecho. El que de buena fe en el sentido usual de la expresión, espera algo que no es jurídicamente aceptable (porque viola la ley, porque infringe los usos, porque carece de todo amparo jurídico) no tiene buena fe en sentido jurídico<sup>14</sup>.

### 3. El principio de la Buena Fe en la doctrina laboral

Los siglos de vigencia y experiencia que tienen las ramas jurídicas, obligan a diferenciar la originalidad de los Principios del Derecho del Trabajo, de reciente data y a reconocer la clarividencia de aquellos postulados que hacen posible «la creencia de que el Derecho del Trabajo, si bien enfrenta una crisis existencial, perdurará ya que a través de él se plasma el ideario humano...»<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Ver María Luisa Balaguer C., *La interpretación de la Constitución por la jurisdicción ordinaria*, Edic. Civitas, Madrid, 1990.

<sup>14</sup> Fernando Sainz Moreno, *Ob. Cit.*, pág. 309

<sup>15</sup> Emilio Morgado Valenzuela, *Conferencia Magistral Desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo*, en el Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de

### 3.1. Autonomía y peculiaridad

La importancia de los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo, estriba en la función fundamental que ellos juegan, como lo señala Manuel Alonso García<sup>16</sup>, «son aquellas líneas 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». Y ese es el punto de partida que Américo Plá Rodríguez desarrolla y le permite definir los principios generales del Derecho del Trabajo también como «líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos»<sup>17</sup>.

Es decir, los principios a que hacemos mención, asumen características

que es necesario resaltar, ya que de esta manera será mucho más fácil desarrollar el referido a la Buena Fe. Una primera característica, consiste en señalar que son enunciados básicos, que pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de tal manera que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos, etc.; y tienen un sentido lógico desde el Principio Protector hasta el Principio de No Discriminación, que Américo Plá Rodríguez agrega a los ya conocidos<sup>18</sup>.

La razón de ser de los principios del Derecho del Trabajo, adquiere así un carácter ajeno, particular, diverso, independiente de otra rama del Derecho, justifican su autonomía y su peculiaridad, son especiales al margen de que pudieran existir variables similares o parecidas y que cumplen la función de informar, normar e interpretar, dotándolos de fundamentos orientadores<sup>19</sup>. Es menester además, tener en cuenta que estos principios en que se funda el Derecho del Tra-

---

la Seguridad Social, Trujillo, 27-29 octubre 2004, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pág. 36.

<sup>16</sup> Manuel Alonso García, *Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, Tomo I, pág. 247

<sup>17</sup> Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 9

<sup>18</sup> Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3era edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.

<sup>19</sup> Ver conferencia dictada por Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho Laboral*, en el VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Mexicali BC, noviembre 1994, pág.34.

bajo, son el apoyo, el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Por ello, volver a los principios primigenios del Derecho del Trabajo, quiere decir identificarlos con los derechos de los trabajadores, destacando a pesar de que todos tienen la misma jerarquía, el de protección del trabajador que explica su necesidad en la desigualdad inherente a toda relación de trabajo<sup>20</sup>.

Sin embargo, todas estas consideraciones de la Buena Fe a su vez tienen un conjunto de observaciones que según Américo Plá, se pueden resumir de la siguiente manera<sup>21</sup>: La primera reserva se refiere a que la Buena Fe es una exigencia propia de todo el Derecho y por consiguiente no es exclusiva del Derecho Laboral.

Por una parte, se señala que la Buena Fe constituye un ingrediente de orden moral indispensable para el adecuado cumplimiento del Derecho. Sin este componente, la mayoría de las normas jurídicas pierden su sentido y su significación. Hay incluso quienes señalan que «un código es un conjunto de reglas que la moral sanciona; eliminar de los textos la buena fe y quedará un conjunto de gonzúas»<sup>22</sup>. La segunda reserva se basa en que, en definitiva, cuando se especifica el significado y los resultados de este principio, todo se concreta en la enumeración de obligaciones de las partes.

Respondiendo a estas objeciones, el mismo autor señala que los principios del Derecho del Trabajo no son necesariamente exclusivos y que además tiene un componente personal que existe en la rama del Derecho laboral; para ello se parte que el con-

<sup>20</sup> Al respecto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, en la sentencia 2/83 del 25 de enero, citada por Federico Durán López, se resalta este criterio: «El Derecho del Trabajo, superando las reglas de la libertad e igualdad de las partes en que se basa el derecho de los contratos, se constituye en un ordenamiento compensatorio e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales. Por ello, teniendo en cuenta que el artículo 9.2 de la Constitución impone la superación de una igualdad meramente formal, resulta acorde con la Constitución la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho Laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador» (Federico Durán López, *Jurisprudencia Constitucional y Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pág. 107).

<sup>21</sup> Américo Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Biblioteca de Derecho Laboral No. 2, Montevideo, 1975.

<sup>22</sup> Virgilio de Sá Pereira, *Derecho de Familia*, Río de Janeiro, 1923, pág. 223.

trato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial sino también personal. De esta manera, se crean una serie de vínculos que obligan a su cumplimiento basados en la Buena Fe. Por otra parte, con relación a la segunda reserva, Américo Plá Rodríguez se reafirma en considerar que un principio no es lo mismo que una obligación; es algo que trasciende de las obligaciones. Es que además sirve para señalar un derrotero, para encauzar una interpretación, para suplir una omisión o para orientar a quien legisla.

Y los principios del Derecho del Trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se tratan de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general. Si el Estado no se preocupa por la

suerte de hombres y mujeres consideradas ya no sólo como trabajadores, sino como personas y ciudadanos y como consecuencia, debe garantizar simultáneamente el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades políticas.

### 3.2. Parte de la cotidianeidad

En el mundo laboral, el Principio de la Buena Fe incluye tanto al trabajador como al empleador, donde el deber de rectitud, honradez y probidad en el actuar de ambos se transforma en un estilo de conducta, en una forma de proceder, en un acto que se hace parte de la cotidianeidad. El trabajador vinculado jurídicamente a un empleador, asume el compromiso de desempeñar con eficiencia y esmero, mediante una ejecución de Buena Fe, lo concerniente a su actividad; la Buena Fe impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, de igual manera éste también queda limitado para realizar conductas lesivas que perjudiquen al trabajador<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> «Si bien en el desenvolvimiento de la relación laboral pueden producirse diversas y hasta numerosas manifestaciones de una conducta empresarial lesiva a los derechos fundamentales del trabajador, es en la extinción de aquélla cuando dichas conductas pueden resultar más relevantes, en la medida que se recurra a esta decisión lesiva para sancionar o reprimir el ejercicio de tales derechos o que los mismos resulten lesionados por los procedimientos empleados para su realización» (Carlos Blancas Bustamante, El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional, en Estudios sobre Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsional, Academia de la Magistratura y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, octubre de 2004, pág. 96).



En general, «el trabajador asumirá que el pago de su remuneración se efectuará de modo regular, en tanto que el empleador supondrá la diligencia debida y el cuidado necesario del trabajador respecto de las labores que se le encomiendan»<sup>24</sup>. Es decir, tanto el trabajador como el empleador, en cumplimiento de la prestación y contraprestación laboral, están sujetos a las exigencias de la Buena Fe<sup>25</sup>.

La doctrina «ha barajado los términos de buena fe, fidelidad y lealtad de establecer diferencias e incidiendo en unos u otros según los distintos estadios históricos (...). Se ha considerado que el contrato de trabajo se celebraba con la persona que era merecedora de confianza para el empresario y ello derivaba en un sometimiento absoluto al empleador, dirigido esencialmente a la satisfac-

ción de sus intereses, y ello, a su vez, como lógica consecuencia, en caso de pérdida de la confianza, que se produjera, al considerarse lesionada la buena fe, la posibilidad de extinción de la relación laboral mediante el despido disciplinario»<sup>26</sup>.

En los contratos y las relaciones de trabajo, las partes, se obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas del trabajo, a la buena fe y a la equidad<sup>27</sup>. Esto quiere decir que la Buena Fe se consagra como un principio general del Derecho, que puede ser entendido de maneras diferentes, más que un catálogo de buenos propósitos en las relaciones laborales, implica una obligación jurídica, que protege la confianza razonable, que debe existir en el comportamiento laboral<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> Edwin Figueroa Gutarra, Despido vinculado a la conducta del trabajador, en Normas Legales, Tomo 333, Vol II, febrero 2004, pág. 48.

<sup>25</sup> En este caso, «por trabajador debe entenderse todo aquel que acepta libremente someter su actividad a un poder jurídico de mando obligándole a prestar sus servicios dentro de un establecimiento o de su organización» (Francisco De Ferrari, La equiparación en el Derecho del Trabajo, en la Revista Gaceta del Trabajo, Nro. 5, octubre - noviembre 1966, pág. 402).

<sup>26</sup> Carmen Moreno de Toro, El Pacto de abstención poscontractual de la actividad competitiva, en Civitas Revista española de Derecho del Trabajo, Nro. 68, noviembre - diciembre 1994, pág. 888.

<sup>27</sup> Emanan precisamente de la naturaleza de la obligación que hace aplicable, en materia contractual, uno de los principios generales que inspiran todo ordenamiento jurídico, cual es el Principio de la Buena Fe.

<sup>28</sup> Ver Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, en Anexo I del Informe Global «La hora de la igualdad en el trabajo», Conferencia Internacional del Trabajo, 91 reunión 2003, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

El Tribunal Constitucional Español afirma que «resulta cierto que no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto, cuya legitimidad general ampara el texto constitucional, sin embargo ello no excluye la necesidad de un comportamiento mutuo de las partes del contrato de trabajo ajustado a las exigencias de la buena fe, como necesidad general derivada del desenvolvimiento de todos los derechos y específica de la relación contractual, que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones, y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos, quedando al margen de su protección»<sup>29</sup>.

Por ende, mal puede pensarse que hacer primar el principio de la Buena Fe es romper con el principio de la

seguridad jurídica. De ninguna manera, el uno no va contra el otro; por el contrario, se complementan, pues la Buena Fe le da su sentido ético a la seguridad jurídica.

Reafirmandonos, el principio de la Buena Fe en materia de trabajo no sólo crea obligaciones y derechos de orden exclusivamente patrimonial sino también personal, crea una relación estable y continuada en la cual se exige la confianza recíproca<sup>30</sup>.

#### 4. El principio de la Buena Fe en la legislación peruana

##### 4.1. La probidad en el trabajo

En el Derecho del Trabajo es fundamental la prestación que realiza el trabajador a favor del empleador. Dicha actividad tiene cuatro características básicas: es personal, subordinada, se desarrolla de acuerdo a la calificación del trabajador y debe realizarse con eficiencia y probidad<sup>31</sup>. Además, debe realizarse teniendo en cuenta

<sup>29</sup> Federico Durán López, Ob.Cit., págs. 45-46.

<sup>30</sup> Así «el contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones, resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe» (Américo Plá Rodríguez, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones De palma, Buenos Aires, 1990, Segunda edición, pág. 309).

<sup>31</sup> Estas características básicas corresponden al trabajo asalariado o por cuenta ajena, modelo que se cuestiona actualmente. Al respecto ver el artículo de Manuel Carlos Palomeque López,

el artículo 23 de la actual Constitución («Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador...»); supone también respetar la libertad de pensamiento e ideología<sup>32</sup>.

Esta última característica, de eficiencia y probidad, tiene que ver específicamente con el comportamiento del trabajador en la relación laboral, entendiéndose que es diligente, que actúa con cuidado y exactitud, y con cierta intensidad en cuanto al ritmo. Es decir, se alude, por la naturaleza bilateral del contrato, al Principio de Buena Fe como base de la probidad en el trabajo. No obstante, «la buena fe exigida al trabajador no es, en realidad, del todo, equiparable a la buena fe del empleador»<sup>33</sup>. En efecto, al empleador las sancio-

nes que pueda merecer por su incumplimiento lo afectan menos que al trabajador por el suyo<sup>34</sup>.

No obstante, «desde la buena fe se defiende la existencia de un deber de ejercicio de los poderes empresariales para proteger los derechos fundamentales del trabajador, al menos previniendo su menoscabo. Se trata de una visión positiva de los derechos fundamentales «en cuya efectividad el empresario no solo tendría un papel negativo o limitativo, como generalmente se entiende, sino también un papel positivo, integrando la buena fe en el contrato a cargo del empresario no sólo el respeto sino también en buena medida la tutela y protección de los derechos fundamentales del trabajador frente a injerencias o límites de otros»<sup>35</sup>. En fin, «se persigue castigar aquellos actos

---

Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento español, en la Revista Gaceta Laboral, Vol. 10, Nro. 1, Venezuela, 2004, págs. 61-71.

- <sup>32</sup> Al respecto ver Francisco Javier Calvo Gallego, *Contrato de Trabajo y Libertad de Ideología*, Edición CES, Madrid, 1995.
- <sup>33</sup> Jorge Rendón Vásquez, *Derecho del Trabajo: Introducción*, Edición Tarpuy, Lima 1988, pág. 204.
- <sup>34</sup> Al respecto, ver la ponencia de Juan Rivero Lamas, *Sanciones por violación o incumplimiento de normas laborales*, en el XII Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid 20-23, setiembre 1988.
- <sup>35</sup> Miguel Rodríguez - Piñero, citado por Juan Carlos Cortés Carcelén en su trabajo *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional*, en *Estudios sobre Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsional*, Academia de la Magistratura y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, octubre de 2004, pág. 75.

que atentan contra los deberes esenciales del contrato de trabajo»<sup>36</sup>.

Respecto a la probidad, se entiende que existe dicha característica en una relación cuando las partes proceden con rectitud, honradez y colaboración necesaria. De ahí se derivan otras obligaciones para el trabajador como el cuidado de los bienes con las cuales trabaja, no proporcionar informes falsos al empleador, no aceptar dádivas, no revelar secretos de la empresa, no incurrir en competencia desleal, etc.

#### 4.2. Tipificación de las causas justas de despido

En la legislación peruana, se tipifican como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: la comisión de falta grave, la condena penal y la inhabilitación del trabajador, según el artículo 24 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), Decreto Supremo 003-97-TR del 21 de marzo de 1997<sup>37</sup>. Así se conside-

ra faltas graves, según el artículo 25 de la LPCL, al conjunto de conductas tipificadas como infracciones del inciso a) al h) del mismo artículo. Con ello estamos frente al criterio de enumeración taxativa como se establecía en la Constitución de 1979, como una manera de limitar el *ius variandi* «que debe ejercitarse en armonía con los derechos de los trabajadores, a fin de integrar los intereses de éstos con el del empresario. Ni el empleador puede ignorar o violar la esfera jurídica del trabajador ni éste obstruir el ámbito que le corresponde a aquél»<sup>38</sup>.

En la doctrina existen cuatro regímenes o sistemas para determinar las faltas como causales de despido:

- Genérico o enunciativo, cuando la ley establece algunos criterios para orientar al Juez en su libre apreciación.
- Enunciativo cerrado o enumerativo taxativo, cuando se hace una relación minuciosa. En este caso, se limita la función del Juez a evaluar el comportamiento del trabajador,

<sup>36</sup> Francisco Gómez Valdez, Derecho del Trabajo: Relaciones Individuales de Trabajo. Ed. San Marcos 1996, pág. 257

<sup>37</sup> El artículo 5 de la ley anterior (Ley 24514 del 4 de junio de 1986) sancionaba como falta grave y causa de despido: la intención dolosa del trabajador al incurrir en daños a la persona del empleador, sus representantes o trabajadores de la empresa, o bienes, producción o productividad; y la negligencia grave del trabajador, que trae consigo daño a la empresa.

<sup>38</sup> Luz Pacheco Zerga, Los derechos fundamentales del trabajador, en La Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsional, Academia de la Magistratura y la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Octubre 2004, pág. 78.

en tanto la ley determina lo que debe entenderse por falta grave.

- Enumerativo ilustrativo o enumerativo enunciativo, cuando la ley consigna determinados hechos o actos que constituyen faltas graves a manera de ejemplos. Es decir, se deja libertad para establecer otros casos.
- Convencional, cuando las partes de la relación laboral determinan las causas del despido a través de convenios colectivos.

En el caso de las faltas graves del trabajador derivadas de la infracción del Principio de la Buena Fe tenemos dos específicamente: el inciso a) («el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral...»), y el inciso d) («el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documen-

tos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal»), del artículo 25 de la LPCL<sup>39</sup>. En el primer caso, estamos frente a un enunciado amplio que engloba a todos los deberes fundamentales del trabajador<sup>40</sup>. No obstante, como señala Carlos Blancas, «puede concluirse que su amplitud no es tanta, porque si englobara a todas las faltas enumeradas a continuación, éstas devendrían innecesarias y, con ello, la enumeración taxativa de las faltas no sería tal, reconduciéndose el sistema hacia uno de enunciado genérico, por demás contradictorio con la existencia del listado de faltas que contempla el artículo 25 LPCL»<sup>41</sup>.

En general, el trabajador que no cumple sus obligaciones como para de la prestación laboral que le corresponde

<sup>39</sup> Por otro lado, vía el D.S. No. 020-2001-TR del 29 de junio del 2001 se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo No. 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y en el capítulo de los principios generales de la Ley se señala específicamente el Principio de la Buena Fe: «Artículo 5.- Principio de buena fe. El principio de buena fe se entiende como la necesidad de que las partes procedan de manera honesta y leal, confirmando en que ésta será su conducta en todo el procedimiento».

Este artículo no ha sido modificado por el D.S. No. 010-2004-TR, presentado el 21 de Julio del 2004 que modifico varios del D.S. No.

<sup>40</sup> El Estatuto de los Trabajadores de España dispone con suma claridad, los derechos y deberes de los trabajadores. Así, los trabajadores tienen como deberes básicos: «a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia (...). d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley» (Artículo 5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

<sup>41</sup> Carlos Blancas Bustamante, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, ARA Editores, 1era edición, enero 2002, págs. 168 y 169.

transgrede la Buena Fe laboral que es causal de despido.

Consideramos que en esta línea debe ser interpretado el inciso a) del artículo 25 de la LPCL. Y desde esta concepción se ha de tipificar la conducta del trabajador al permitirse la extinción de la relación laboral por la transgresión de la buena fe contractual en el artículo 24 de la LPCL. Hemos hecho estas consideraciones en torno al concepto de la Buena Fe debido a que, como señalábamos al inicio de este punto, va a estar íntimamente ligado a la conducta del trabajador que representa el corolario del deber de Buena Fe.

En el segundo caso, se trata de obligaciones del trabajador como parte de la prestación que le son exigibles para que se de la contraprestación del empleador<sup>42</sup>. Cabe señalar, que en la doctrina laboral «se pone hoy el acento en el intercambio de prestaciones y en la satisfacción de intereses contrapuestos que se producen en la relación laboral, intercambio y satisfacción que deben estar presididos por la nota de reciprocidad, de manera que sea ésta la que ilu-

mine la interpretación del concepto de Buena Fe y permitirá el equilibrio entre las posiciones de las partes de la relación laboral. Se configura la buena fe como un principio jurídico dirigido a servir de instrumento para la integración de las obligaciones que deriven de un contrato, integración que se realiza actualmente desde el prisma de los valores constitucionales»<sup>43</sup>.

Como manifestación de ese deber de Buena Fe, el inciso d) del artículo 25 de la LPCL sanciona taxativamente «el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal»; de los cuales nos interesa, sobre todo, la prohibición de competencia desleal. Y nos interesa resaltar la prohibición de la competencia desleal por ser la falta que tiene regulación normativa desde el siglo pasado<sup>44</sup> y porque se trata de una norma de control de las conductas del mercado<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> Es decir, prestación y contraprestación como objeto del contrato de trabajo.

<sup>43</sup> Carmen Moreno de Toro, Ob. Cit., pág. 888.

<sup>44</sup> El artículo 294 del Código de Comercio de 1902, prescribe que «las causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes (...): 1) El fraude o abuso de confianza en las gestiones que les hubieren confiado; 2) Hacer alguna negociación de comercio por cuenta propia, sin conocimiento expreso y licencia del principal (...))».

<sup>45</sup> Con la Ley 25868, del 24 de noviembre de 1992, se creó el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. Una de sus funciones principales es velar por la sana competencia en el mercado.

Efectivamente, el inciso d) del artículo 25 de la LPCL prohíbe cualquier prestación laboral del trabajador que pueda estimarse competencia desleal con el empresario. Ello exige, en primer lugar, la determinación de este concepto, ya que el mencionado dispositivo legal lo menciona sin hacer más indicaciones, por lo que hemos de considerar aplicable el que viene establecido por la legislación mercantil.

El punto de partida lo constituye el principio de la admisión de la competencia en el mercado, y así la doctrina comercial ha definido la competencia desleal como «al tipo de competencia ilícita que presupone un grado amplio de actividad concurrencial, pero que se realiza contrariando las reglas de la buena fe comercial, el normal desenvolvimiento de la actividad económica y, en general, a las normas de corrección que deben regir las actividades económicas (...), que permite sancionar cualquier conducta desleal siempre que reúna dos elementos: Que el acto desleal se realice en agravio de un competidor, vale decir de otro agente que concurra al mercado para ofrecer los mismos o similares bienes y servicios. Que ocasione o amenace ocasionar un daño al competidor...»<sup>46</sup>.

El Tribunal Constitucional Español, en la Sentencia de 7 de julio de 1981, define la concurrencia desleal como «toda actividad competencial de carácter económico que persiga la colocación en el mercado del mismo producto o la oferta de bienes o servicios de similar naturaleza que los producidos u ofrecidos por la empresa contra la que se compite y susceptible todo ello de causarle un perjuicio...»<sup>47</sup>.

Por ello, es esencial para la existencia de la libre concurrencia el disfrute de una libertad de comercio y de industria y, además de una libertad de trabajo que permitan acceder al mercado celebrando y concluyendo un contrato en las condiciones que se estimen más convenientes. Es necesario, por tanto, la existencia de una libertad de empresa en el marco de una economía social de mercado<sup>48</sup>. Estos principios, en efecto, aparecen consagrados en nuestra Constitución; así el principio de libre competencia viene recogido en los artículos 60 y 61. Dichos artículos de la Constitución tratan de ser el instrumento de ordenación y control de las conductas del mercado, estableciendo medios adecuados que permitan la vigencia del principio constitucional de libertad de empre-

<sup>46</sup> Oswaldo Hundskopf E., *Derecho Comercial Nuevas Orientaciones y Temas Modernos*, Tomo II, Universidad de Lima, Segunda Edición, 1994, pág. 156.

<sup>47</sup> Carmen Moreno, *Ob. Cit.*, pág. 892.

<sup>48</sup> Ver el libro colectivo interesante de la Fundación Konrad Adenauer y el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, *Economía Social de Mercado*, Lima, abril 1991. También *Economía Social de Mercado: su dimensión social*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Primera Edición, 1998.

sa sobre el que gravita nuestro sistema económico y, consiguientemente, del principio de libertad de competencia<sup>49</sup>.

No obstante, como muy bien señala Carmen Moreno «la regulación de la competencia desleal es competencia exclusiva del Estado, de acuerdo con lo establecido en el número 1 del artículo 149 CE, y en base a esta facultad, dicta esta ley con el fin de lograr una competencia basada en la eficiencia y no en la agresión a los competidores. Como menciona con claridad la Exposición de Motivos, para que exista acto de competencia desleal basta con que se cumplan las dos condiciones previstas en el párrafo 1 del artículo 2, que el acto se realice en el mercado, es decir, que se trate de un acto dotado de trascendencia externa, y que se lleve a cabo con fines concurrenciales es decir, en el mercado de las prestaciones propias o de un tercero»<sup>50</sup>.

Así pues, durante la vigencia de la relación laboral, nos encontramos con una prohibición general de competencia desleal, extendida en sentido mer-

cantil. Prohibición que rige por la mera existencia de dicha relación sin necesidad de que se acuerde expresamente, ya que viene impuesta por la ley, en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL. De esta manera es «incompatible la calidad de trabajador de una empresa por un lado y ejecutivo de otra entidad comercial que se dedica a actividades idénticas; por la que de esta manera se acredita la causal de despido por falta grave» (Expediente Nro. 3206-1984, Tercera Sala Laboral).

En resumen, resulta prohibido toda conducta del trabajador, más allá de la connotación moral o ética, que encaje en algunos de los supuestos de la legislación laboral calificados como quebrantamiento del Principio de la Buena Fe laboral que pueden lesionar los intereses económicos del empleador. Como hemos mencionado anteriormente, el TUO del Decreto Legislativo 728 recoge específicamente las conductas del trabajador que pueden ocasionar que el empresario pueda despedir al trabajador sobre la base del artículo mencionado<sup>51</sup>. Aunque es difícil la convivencia entre derechos de la persona del trabajador y

<sup>49</sup> Específicamente el artículo 59 de la Constitución actual («El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria...»).

<sup>50</sup> Carmen Moreno, Ob.Cit., págs. 890 y 89.

<sup>51</sup> Sobre este tema del despido el Tribunal Constitucional Español afirma que «el cumplimiento leal y de buena fe de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo proscribire, sin duda, cualesquiera actuaciones del trabajador intencionalmente dirigidas a causar un daño moral o material al empleador, en cuyo caso el fraude, la deslealtad o la conducta realizada con abuso de confianza, no podrían buscar amparo bajo una norma constitucional declarativa de derecho alguno» (Federico Durán López, Ob.Cit., pág. 89).



los poderes empresariales en el contrato de trabajo<sup>52</sup>. Pero debe mantenerse como parte de la prestación y contraprestación de una relación laboral.

### 5. A manera de conclusión

Por lo que hemos tratado hasta el momento, el Principio de la Buena Fe constituye un elemento importante en el Derecho del Trabajo por su propia dinámica. Con esto queremos decir que constituye una especie de puente que conecta el Derecho del Trabajo con las convicciones generales, con la propia moral y base ética de cada uno de las partes de toda relación laboral.

Por ello, aquellos imperativos relacionados con la honradez, fidelidad, lealtad o respeto a la confianza que una relación laboral hace surgir entre las partes (trabajador y empleador), no pueden dar lugar a una sola definición y/o apli-

cación, dependen de las valoraciones sociales, dependen de un determinado ordenamiento socio - político, incluso hasta dónde puede llegar razonablemente la confianza entre las partes. Es decir, queremos enfatizar lo que mencionamos oportunamente: que la evolución jurídica y social condiciona fuertemente el resultado de la aplicación del principio de la Buena Fe.

No obstante, la transgresión de la Buena Fe contractual es una causa genérica de despido, que acoge las violaciones del deber de buena fe que al trabajador le impone la legislación laboral; principio que abarca todo el sistema de derechos y obligaciones que disciplina la conducta del hombre en sus relaciones jurídicas con los demás, lo que supone, en definitiva, obrar de acuerdo con las reglas naturales y de rectitud conforme a los criterios morales y sociales imperantes en cada momento histórico.

---

<sup>52</sup> Al respecto ver la ponencia de Fernando Valdés Dal Ré, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador, en XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo 2-5, septiembre 2003, pág. 88.

\* Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Director del Centro de Investigación Parlamentaria del Congreso de la República.