

**Corporación Hiram Servicios legales**

\_\_\_\_\_ **Jean Jaurès Renoir**

**PRINCIPIO LABORAL DE NO  
DISCRIMINACIÓN**



Editorial Uranio



Editorial Uranio

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

DERECHOS RESERVADOS

D. LEG. 822

© Jean Jaurès Renoir

Seudónimo de José María Pacori Cari

josemaria728@hotmail.com

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Nro.  
2011-09774

EDITORIAL URANIO

Fátima A-11 Yanahuara Arequipa

Primera Edición

Diagramación, Diseño y Montaje de Cesare Montale Ungaretti

Distribución gratuita sin fines de lucro

Arequipa- Perú

Agosto 2011

To Arthur Rimbaud

“En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.” (Artículo 42 Constitución de 1979)

## **PRINCIPIO LABORAL DE NO DISCRIMINACIÓN**

## INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad es un derecho social que adquiere mayor valor en el socialismo. Los países de sur América requieren revalorar estos derechos sociales para garantizar la justicia social de nuestros pueblos. El liberalismo no es una doctrina negativa, sino incompleta. La libertad como punto central del liberalismo tiene sentido al lado de la palabra "servicio". La libertad es servir a los demás. Esta es la premisa fundamental de la teoría libertaria del Derecho<sup>1</sup>

Es así que a partir del respeto a la igualdad, llevamos este derecho al grupo más notable de los miembros de Sur América: sus Trabajadores. La igualdad entre los trabajadores, se relaciona con la no posibilidad de discriminación. A esto lo denominamos principio de no discriminación.

Por el principio laboral de no discriminación todos los trabajadores son iguales ante la ley, por la ley y en aplicación de la ley. No existen diferencias más que por la naturaleza de las cosas.

El presente trabajo tiene por objeto dar algunos alcances sobre este principio tomando como punto de comparación a la legislación de Francia

---

<sup>1</sup> Esta teoría es la que postula nuestro amigo y compañero José María Pacori Cari para quien la libertad se consigue sirviendo a los demás

## **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

El artículo 2, inciso 2 de la Constitución política del Perú indica que: “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 cualquier otra índole.” Este es el derecho a la igualdad que todo ciudadano ostenta.

El correlato laboral de este derecho, lo encontramos en el artículo 26, inciso 1 de la Constitución que establece que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.” Encontramos que el derecho a la igualdad implica el derecho a no ser discriminado.

El punto 5 del Preámbulo de la Constitución de 1946 indica “Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.” En traducción libre: “Toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho a obtener un empleo. Nadie puede ser perjudicado en su trabajo o empleo a causa de su origen, opiniones o creencias.”

En el ámbito legislativo, encontramos el artículo 29, inciso d) del Decreto supremo 003-97-TR que indica “Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.” Asimismo, el artículo 30, literal f) del Decreto supremo 003-97-TR que dice “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.” De estos dos artículos, se verifica que la discriminación es una causal para declarar nulo un despido y un acto de hostilidad.

En el ámbito procesal, el artículo 2, segundo párrafo, numeral 1, literal c) de la Ley 29497 – Nueva ley procesal de trabajo – indica “Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: (...) c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.”



## CAPÍTULO II PLANOS DE LA IGUALDAD

De nuestra investigación hemos podido determinar la existencia de tres planos de la igualdad, los cuales fácilmente pueden ser extendidos a la igualdad laboral. Estos planos son:

### **1.- El derecho a la igualdad en la aplicación de la ley: el *tertium comparationis***

El fundamento 3 de la STC recaída en el EXP. N.º 1279-2002-AA/TC indica que “Independientemente de cualquier consideración relacionada con el respeto de este derecho en el ámbito jurisdiccional, este Tribunal Constitucional considera que, en sede administrativa, el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley exige que un mismo órgano administrativo, al aplicar una misma ley, o una disposición de una ley, no lo haga de manera diferenciada o basándose en condiciones personales o sociales de los administrados. Se prohíbe, así, la expedición por un mismo órgano administrativo de actos o resoluciones administrativas arbitrarias, caprichosas y subjetivas, carentes de una base objetiva y razonable que la legitime. Dicha dimensión del derecho de igualdad jurídica se encuentra, como es obvio,

directamente conectado con el principio de seguridad jurídica que este Tribunal Constitucional ha proclamado como un principio implícito de nuestro ordenamiento constitucional: “Ningún particular puede ser discriminado o tratado diferenciadamente por los órganos -judiciales o administrativos- llamados a aplicar las leyes” (STC 0016-2002-AI/TC, Fund. Jur. N°. 4).”

## **2.- Igualdad ante la ley: la naturaleza de las cosas como parámetro razonable**

El fundamento 9, de la STC recaída en el EXP. 04922-2007-PA/TC indica: “La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103° de la Constitución Política del Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencias de las personas. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato - obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.” De lo indicado en esta jurisprudencia se concluye que el único parámetro para diferenciar es la naturaleza de las cosas que consideramos debe estar científicamente demostrado para ser razonable.

En esta misma línea el fundamentos 23 de la STC recaída en el Expediente 0008-2005-AI indica: “Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales). La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una

## Gracias por visitar este Libro Electrónico

Puedes leer la versión completa de este libro electrónico en diferentes formatos:

- HTML(Gratis / Disponible a todos los usuarios)
- PDF / TXT(Disponible a miembros V.I.P. Los miembros con una membresía básica pueden acceder hasta 5 libros electrónicos en formato PDF/TXT durante el mes.)
- Epub y Mobipocket (Exclusivos para miembros V.I.P.)

Para descargar este libro completo, tan solo seleccione el formato deseado, abajo:

