



El Principio “in dubio pro operario”: Pauta propia de Interpretación en Materia Laboral

*Ricardo Herrera Vásquez**

I. INTRODUCCIÓN. II CONCEPTO DEL “IN DUBIO PRO OPERARIO”. III. FUNDAMENTOS DEL “IN DUBIO PRO OPERARIO”. IV. APLICACIÓN DEL “IN DUBIO PRO OPERARIO”. IV.1. Condiciones. IV.1.1. Existencia de duda u oscuridad. IV.1.2. No contradicción del texto de la norma aplicable con su ratio legis. IV.1.3. La duda debe recaer sobre la consecuencia de la norma aplicable. IV.2. Operatividad. IV.3. Límites. IV.3.1. En materia de prueba de los hechos. IV.3.1.1. Valoración de los hechos probados. IV.3.1.2. Subsanción de la insuficiencia probatoria. IV.3.1.3. “Inversión” de la carga de la prueba. IV.3.2. En gestión empresarial. IV.3.3. En Seguridad Social. V. CONSAGRACIÓN CONSTITUCIONAL. VI. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

Así como el Derecho del Trabajo aporta importantes peculiaridades al esquema general de las fuentes del Derecho, en virtud de normas como los Convenios OIT, convenios colectivos o reglamentos internos de trabajo, también ha estructurado progresivamente una teoría propia de interpretación de las normas laborales, sustentada en el principio del “in dubio pro operario”.

Inspirado por el carácter tuitivo, el “in dubio” supone optar por la conclusión interpretativa más favorable al trabajador de entre las obtenidas después de aplicar los diferentes métodos de interpretación normativa. Esta definición, que asoma clara y sencilla, confronta en la práctica algunas complejidades y dificultades de aplicación que, han dado pie a interesantes debates doctrinarios y diversas opciones de regulación normativa a nivel internacional.

En este trabajo pretendemos esbozar una teoría de aplicación del “in dubio pro operario” que

(*) Abogado, Profesor de la Academia de la Magistratura, Profesor de Derecho Laboral, Judicial y Metodología de la Investigación Jurídica en las facultades de Derecho de las Universidades Católica, de Piura y de San Martín de Porres.

aborde los principales elementos configurantes de este peculiar postulado. De este modo, desarrollaremos inicialmente el concepto y el fundamento de tal principio. Luego sistematizaremos el proceso de aplicación del "in dubio", desde los requisitos que deben estar presentes (condiciones), pasando por las fases del proceso mismo (operatividad) para concluir en los límites o fronteras detrás de las cuales no es posible aplicar el "in dubio". Finalmente, analizaremos su consagración a nivel constitucional y legal desde la perspectiva de los efectos que pueden generar tales opciones normativas.

Demos, pues, inicio a la agenda propuesta.

II. CONCEPTO DEL "IN DUBIO PRO OPERARIO"

Para algunos, el principio "in dubio pro operario" es aquel según el cual en caso que una norma pueda entenderse de varias maneras posibles, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: pp. 40-41; MONTOYA MELGAR, 1988: p. 211). Es decir, existe conflicto entre las posibles interpretaciones de una norma, lo que precisamente constituye el "in dubio", ante lo cual debe optarse por la más favorable para el trabajador, o sea el "pro operario" (DIÉGUEZ, 1988: p. 163).

En la misma línea, otros son más precisos y, más que hablar de interpretaciones, se refieren a los sentidos de la norma. Entonces, entre dos o más sentidos de la norma, ha de acogerse el que resulte en cada momento más favorable para el trabajador (MOLERO MANGLANO y VILLALBA SALVADOR, 1990: p. 613; NEVES MUJICA, 1989: p. 58), el más ventajoso o beneficioso para el trabajador (ALMANSA PASTOR, 1972: p. 27; DE LA VILLA, 1983: p. 196).

Hay quienes, ampliando un poco más el radio de acción del "in dubio", lo vinculan, además del sentido de la norma, al alcance de la misma. Así, en caso de duda en cuanto al sentido y alcance de la norma jurídica aplicable, ésta debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 1988: p. 708).

Hasta este punto, pueden establecerse algunos denominadores comunes. En primer lugar, el "in dubio" es un principio que parte de la existencia de una sola norma aplicable, no una pluralidad de normas aplicables. En segundo lugar, debe existir una duda, un cuestionamiento sobre el sentido, significado, interpretación o alcance de la única norma aplicable. Y, finalmente, de todos los resultados posibles, debe optarse por el más favorable al trabajador.

Determinemos si la duda recae sobre el sentido, significado, interpretación o alcance de la norma. En principio, consideramos impropio afirmar que puede haber dos o más interpretaciones pues, en rigor, la interpretación es una sola, es un proceso cognoscitivo que, con el auxilio de diferentes elementos, los métodos de interpretación, nos puede llevar a diferentes resultados, pero no es precisamente éstos. Es decir, es el medio o instrumento, mas no el producto o resultado. No existen varias interpretaciones, sino varios métodos de interpretación que nos conducen a diferentes conclusiones interpretativas. Por otro lado, creemos que tampoco podemos decir que a través del "in dubio" determinaremos el alcance de la norma aplicable,

pues pensamos que éste se refiere al ámbito subjetivo o de aplicación de aquélla, es decir, a quiénes es aplicable. Este planteamiento, aparentemente apriorístico, lo desarrollaremos más adelante, cuando abordemos el tema de la consagración constitucional del "in dubio".

Entonces, nos quedamos con los términos "sentido" y "significado" que, los consideramos sinónimos, equivalente a modo de entender una cosa o idea (DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, 1970) y, creemos son los más idóneos para identificar a los resultados o productos del proceso interpretativo de la norma aplicable, de entre los cuales optaremos por el más favorable al trabajador.

Ahora bien, ¿es el "in dubio" un principio interpretativo exclusivamente aplicable a las normas laborales o tiene un campo de aplicación mayor? Para algunos, la respuesta es afirmativa. En esa medida, el "in dubio" es una pauta para interpretar las situaciones dudosas que emergen de una misma norma o de un mismo hecho (TISSEMBAUM, 1964: p. 394) o, inclusive, para la apreciación de la prueba en el proceso laboral (KROTOSCHIN, 1968: p. 86). Es decir, en términos generales, el mencionado principio puede ser invocado y aplicado cuando se suscita una auténtica duda sobre el sentido en que ha de resolverse una determinada situación, sea fáctica o normativa, habiéndose de optar entonces por la solución más favorable a los intereses del trabajador (GÁRATE CASTRO, 1982: p. 184). Volveremos sobre este punto más adelante, cuando desarrollemos el tema de los límites aplicativos del "in dubio".

Sin embargo, podemos adelantar aquí que no consideramos procedente aplicar el "in dubio" sobre hechos o situaciones fácticas en general. En consecuencia, creemos que resulta aplicable sólo para casos de interpretación normativa.

En esa medida, compartimos la posición según la cual el principio "in dubio pro operario" es aquel por el cual, ante la duda u oscuridad sobre el sentido o significado de una única norma aplicable, que nos diera la posibilidad de varias conclusiones interpretativas posibles, debemos optar por la que resulte en cada momento más favorable al trabajador.

III. FUNDAMENTO DEL "IN DUBIO PRO OPERARIO"

De otro lado, ¿cuáles son los pilares sobre los que se levanta el principio "in dubio pro operario"? ¿Cuál es el fundamento de este postulado interpretativo de las normas laborales? Probablemente, hallaremos la respuesta en el origen del propio Derecho del Trabajo, dado que los principios de esta rama del Derecho configuran el sustrato de todo el sistema laboral. Y, seguramente, en dicho trasfondo encontraremos también la justificación de la existencia del "in dubio pro operario".

Durante el siglo XIX, frente a la libertad e igualdad de las partes de la relación laboral, formalmente proclamadas por la ley, la realidad diaria se encargaba de demostrar el predominio absoluto del empleador y, su voluntad como única fuente real del contenido del contrato de trabajo. Entonces, los distintos Estados iniciaron la escalada del intervencionismo en las relaciones capital-trabajo, dando lugar así a las primeras leyes obreras (PALOMEQUE LÓPEZ, 1989: p. 17).

De esta manera, la funcionalidad del Derecho del Trabajo, su razón de ser histórica como disciplina independiente, no es otra que la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre trabajo asalariado y capital, de su integración o institucionalización por el Estado liberal (Ibid., p. 16). Es decir, canalizar el conflicto social por cauces jurídicos, para evitar que estalle y socave los cimientos del moderno Estado capitalista (Ibid.).

En esa medida, y dado que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, el legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y, tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica favorable al mismo (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 25). En ese sentido, la finalidad o razón de ser del Derecho del Trabajo consiste en proteger al trabajador, parte débil de la relación laboral, para lograr una igualdad sustantiva y real entre las partes de la misma (Ibid. p. 23).

Dado que el "in dubio pro operario" es un principio del Derecho del Trabajo, forma parte del sustrato de todo el sistema laboral, por lo que se encuentra impregnado de su finalidad o razón de ser. Así, para algunos el principio "in dubio pro operario" es expresión del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y, el afán protector que refleja tiene por objetivo poner a las partes de la relación laboral en una situación de igualdad negocial, que es la que idealmente persigue el Derecho Civil, pero que no se da en las relaciones de trabajo por la inferioridad económica en que está el trabajador (RAMÍREZ BOSCO, 1982: p. 638). Y, la forma de recrear esta igualdad es mediante desigualdades normativas de signo contrario a las que haya en la realidad (Ibid., p. 639). Para otros, dicho afán protector orienta no sólo la acción legislativa en materia laboral, sino también la interpretación de las normas emanadas de dicha acción o que hayan tenido origen convencional, contractual o consuetudinario (GÁRATE CASTRO, 1982: p. 183).

En ese sentido, al ser el "in dubio pro operario" manifestación del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, en él encuentra su fundamento y justificación. Así, hay quienes consideran que el referido principio es una consecuencia lógica del afán protector del sistema laboral respecto del trabajador (TISSEMBAUM, 1964: p. 395), en el cual reside la justificación de su existencia y la de los demás principios generales del Derecho del Trabajo (NEVES MUJICA, 1990: p. 9).

Sin embargo, para otros si bien es cierto que el principio "in dubio pro operario" deriva de la naturaleza protectora de la legislación laboral, es indudable que se trata de un postulado propio de estadios de desarrollo social insuficiente y llamado, en consecuencia, a la superación. Disponiendo actualmente los trabajadores a nivel internacional del fuerte poder social conquistado a través del movimiento sindical y, acrecentado mediante la presencia de los sindicatos en la vida política y económica de diversos países, puede afirmarse que la defensa de los intereses de los trabajadores es cada vez más un problema de "autotutela" y cada vez menos una cuestión de favor o "filantropía legislativa" que es, a la postre, lo que significa el "in dubio" (MONTROYA MELGAR, 1988: p. 212).

Es decir, el principio "in dubio pro operario", que encuentra su fundamento y justificación en

el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, corresponde a una etapa histórica ya superada, por lo cual es objeto cada vez más de una utilización menor y más restringida (MOLERO MANGLANO y VILLALBA SALVADOR, 1990: p. 613). Dicha etapa histórica se ubica en los albores del Derecho del Trabajo, cuando era aún una disciplina en formación en la que la protección del trabajador era necesaria y estaba presente en muchos ámbitos, con el objeto de equilibrar la desigualdad económica extrema propia del capitalismo industrial (ALONSO GARCÍA, 1975: p. 302). Pero, en la actualidad, siendo el Derecho del Trabajo una rama jurídica con sus conceptos plenamente elaborados y con un conjunto normativo regulador de las distintas situaciones posibles dentro del mundo de las relaciones laborales, el "in dubio" ha perdido fuerza y sentido, ha entrado "en crisis" (Ibid.).

En esa medida, tras la consagración de derechos como la libertad sindical, el "in dubio" ha quedado desfasado en el tiempo, respondiendo a una concepción primitiva del Derecho Laboral, fundada en una protección patriarcal del trabajador (MOLERO MANGLANO, 1987: p. 211).

Y, este cuestionamiento de la vigencia y justificación del "in dubio", se enmarca en un proceso general de relativización del propio carácter tuitivo del sistema laboral, denominado "cultura de la flexibilidad" (ALARCÓN CARACUEL, 1990: p. 840). Esta corriente considera que el afán protector del Derecho Laboral es un factor de rigidez y retardamiento al dinamismo propio de las modernas relaciones laborales de producción. En esa medida, el Derecho del Trabajo debe desprenderse de esta intención de búsqueda del equilibrio real entre los sujetos laborales, actualmente bastante parejos, si se quiere servir eficazmente a la economía contemporánea (Ibid.).

Así, se piensa que un Derecho del Trabajo fundado en la promoción del carácter tuitivo en virtud del apoyo, desde los poderes del Estado, al contratante más débil de la relación laboral, carece de sentido en un sistema democrático de relaciones laborales en el que el principio de autotutela colectiva¹ está plenamente reconocido y pueda, por tanto, actuar como contrapeso de aquella debilidad (Ibid., p. 842).

Por otro lado, se considera que admitir un criterio interpretativo que tienda a favorecer al trabajador, sería poner en riesgo el fundamento del propio régimen capitalista de producción: la subordinación del trabajo a la iniciativa, la dirección y la organización del empleador (PINTO ANTUNES, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 29). Asimismo, se afirma que la finalidad del Derecho del Trabajo es el equilibrio de intereses entre trabajadores y empleadores y que, la protección absoluta y exclusiva de los primeros, es enervar la promoción fáctica que de ambos protagonistas sociales debe fomentar el sistema laboral (SILVEIRA, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 31).

Al sostenerse que el desarrollo de los derechos colectivos de los trabajadores constituye el principal

¹ Se entiende por autotutela colectiva la posibilidad de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo (autonomía colectiva), así como la facultad de acudir a medios de presión para resolver los conflictos, al margen de los procedimientos judiciales o arbitrales, como la huelga (autotutela colectiva, en sentido estricto) (ALARCÓN CARACUEL, 1990: p. 850).

reparo a la vigencia y justificación del "in dubio" y, en general, del propio carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, han surgido posiciones intermedias según las cuales dicho postulado sería aplicable en la relación individual de trabajo, donde el desequilibrio económico aún es palpable, pero no procedería en la relación sindicato-empendedor, pues con el poder del número de los trabajadores se ha equilibrado el poder económico del empendedor (VÁZQUEZ VIALARD, 1986: pp. 93-94).

Pero, a su vez, ante este aluvión flexibilizador o desregulador, ha surgido una corriente que reafirma la plena vigencia del afán protector del sistema laboral y, con ello, justifica la subsistencia del "in dubio". Veámosla.

En primer lugar, ante la afirmación de que el "in dubio" es un principio perteneciente a una etapa histórica ya superada, se argumenta que el Derecho del Trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades fácticas con desigualdades jurídicas (COUTURE, 1944: p. 115). Así, la igualdad deja de ser punto de partida del sistema laboral para convertirse en su meta o aspiración (RADBRUCH, 1951: p. 162). Entonces, el carácter tutelar está en el sustrato de todo el Derecho Laboral y, en consecuencia, inspira el proceso de generación normativa y, más aún, el proceso de aplicación normativa en el cual la interpretación está enmarcada. Si se intenta proteger al trabajador en la emisión de las disposiciones laborales, debe favorecerse en la aplicación de las mismas. En esa medida, el intérprete debe colocarse en la misma orientación del legislador, buscando cumplir con el propósito o ratio legis que éste persigue (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 26). Después de todo, el Derecho del Trabajo forma parte del movimiento interpretativo tendiente a introducir o profundizar en el ordenamiento jurídico la idea de la solidaridad social (KROTOSCHIN, 1947: p. 41).

Dado que el afán protector es la fuerza que anima los intentos de concreción de la finalidad del Derecho del Trabajo, mientras no se alcance plenamente dicho objetivo no perderá razón de ser aquél. De manera que, el "in dubio pro operario", reflejo del carácter tuitivo, tendrá vigencia mientras exista el Derecho Laboral. No es un principio que pertenece al pasado de esta rama del Derecho y se quedó en él, sino que es un postulado que corresponde a todas las etapas de la evolución del Derecho del Trabajo (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 35; FERNÁNDEZ GIANOTTI, 1973: p. 684).

En segundo lugar, ante la afirmación que la preferencia estatal a la parte débil de la relación laboral carece de sentido ante la eficacia del poder colectivo de los trabajadores, se argumenta que la incompatibilidad entre protección estatal y autonomía colectiva es sólo aparente y falsa en términos históricos. En realidad el Derecho Laboral se ha construido y madurado apoyándose en ambos aspectos, protección estatal y autonomía colectiva. El reconocimiento legal de ésta no acontece en detrimento de aquélla sino, por el contrario, como el complemento y la culminación de ese carácter tutelar del ordenamiento laboral (ALARCÓN CARACUEL, 1990: p. 850).

Y ello en un doble sentido: primero, porque las normas laborales estatales o heterónomas establecen "condiciones mínimas", por lo que podrán ser mejoradas por la autonomía individual o colectiva; y, segundo, porque el cumplimiento efectivo de toda la normativa

laboral, tanto estatal como convencional o consuetudinaria, se confiará no solamente al aparato estatal sino también a los mecanismos propios de la autotutela colectiva, como la huelga (Ibid., pp. 850-851).

En tercer lugar, ante la afirmación que el "in dubio" pone en peligro el fundamento del régimen capitalista de producción, es decir, la capacidad de decisión en la empresa de su propietario, se argumenta que justamente el Derecho del Trabajo surgió para aplicarse al personal subordinado o dependiente, lo que está ratificando el reconocimiento de que el poder de dirección de la empresa está en manos del empleador (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 31).

En cuarto lugar, ante la afirmación que el objeto del Derecho Laboral es velar por el equilibrio de intereses de las partes de la relación laboral no prefiriendo a ninguna, se argumenta que, por el contrario, el equilibrio en la relación de trabajo se alcanza protegiendo al trabajador, gracias a lo cual puede situarse en el mismo nivel que el empleador. Así, la paridad resulta de la protección (Ibid., p. 32).

IV. APLICACIÓN DEL "IN DUBIO PRO OPERARIO"

IV.1. Condiciones

Las condiciones de aplicación, es decir, los requisitos que deben estar presentes para la procedencia de la aplicación del "in dubio" son los siguientes: la existencia de duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable, la no contradicción del mismo con la ratio legis de la norma aplicable y, la duda debe recaer sobre la consecuencia de la norma aplicable. Analicemos estos requisitos o condiciones.

IV.1.1. Existencia de duda u oscuridad

Para algunos, el principio "in dubio pro operario" es aplicable, en primer lugar, sólo cuando exista duda sobre el alcance de la norma legal aplicable y, en segundo lugar, siempre que el sentido escogido no esté en pugna con la voluntad del legislador (DEVEALI, 1948: p. 164; TISSEMBAUM, 1964: p. 395).

Respecto del primer requisito o condición, es importante remarcar que sólo cabe aplicar el "in dubio" cuando haya una verdadera duda sobre el significado de la disposición aplicable, en virtud de la cual ésta pueda ser interpretada de diversas maneras (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 43) o de origen a una pluralidad de diversas interpretaciones de aquélla (MONTROYA MELGAR, 1988: p. 211).

En esa medida, si el significado de la norma aplicable es claro, no es necesario aplicar el "in dubio", pues ello podría apartarnos de aquél (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 43). Es decir, si el sentido de la disposición elegida es unívoco y terminante, no hay lugar para la invocación del referido principio (MONTROYA MELGAR, 1988: p. 211). Más aún, no se puede exceder los límites de la fórmula literal de la norma en nombre del "in dubio" (BARASSI, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 43).

IV.1.2.No contradicción del texto de la norma aplicable con su ratio legis

Sin embargo, en ocasiones excepcionales la literalidad de la norma aplicable puede ser clara y unívoca pero, si se aplicara mecánicamente, conduciría a un despropósito totalmente incongruente con la finalidad perseguida por el legislador al momento de la emisión de tal norma. Entonces, el “in dubio”, fundado en el carácter tuitivo del sistema laboral, puede ir contra la literalidad de la norma si su aplicación automática nos llevaría a una injusticia en el caso concreto.

Grafiquemos esto con un ejemplo. El artículo 6, inciso b) del Decreto Ley N° 22126 señalaba que la indemnización especial por despido injustificado ascendía a 12 remuneraciones mensuales y que, el monto mensual de dicha indemnización no podía ser mayor al monto máximo señalado para la compensación por tiempo de servicios previsto en el Decreto Ley N° 21396. La referencia expresa a esta norma obedecía a que, en el momento de la entrada en vigencia del Decreto Ley N° 22126 (marzo de 1978), la norma que entonces regulaba los topes a la compensación por tiempo de servicios era el Decreto Ley N° 21396 (20/1/76). Y, el mencionado monto máximo ascendía a S/. 30,000.00.

Pero, el Decreto Ley N° 21396 fue derogado por el Decreto Ley N° 22658 (27/8/79), que estableció un nuevo tope de S/. 60,000.00. Entonces, a partir de la entrada en vigor del Decreto Ley N° 22658, se presentó el problema de qué tope aplicar, si el nuevo tope o el contemplado en el Decreto Ley N° 21396, norma para ese momento derogada.

Si nos ateníamos a la literalidad de la norma del Decreto Ley N° 22126, estábamos obligados a aplicar el tope del Decreto Ley N° 21396, con lo cual llegaríamos al absurdo de aplicar una norma derogada. Además, probablemente atentaríamos contra la intención del legislador o finalidad de la norma en el momento de su emisión.

Ante la manifiesta insuficiencia del método literal de interpretación para resolver el problema planteado, debíamos acudir a la finalidad o ratio legis de la norma. A ella arribaríamos tras contestar la siguiente pregunta: el tope al que se refería el Decreto Ley N° 22126 ¿era genéricamente el monto máximo señalado para la compensación por tiempo de servicios en el momento del pago de la indemnización o, era expresamente el señalado por el Decreto Ley N° 21396?. Al parecer, el legislador quiso referir el monto de la indemnización al tope de la compensación por tiempo de servicios que, circunstancialmente, estaba determinado en el momento de la entrada en vigor del Decreto Ley N° 22126 por el Decreto Ley N° 21396. Esa es la racionalidad de la norma: remitirse a un criterio, el tope para la compensación por tiempo de servicios, y no a una norma específica, el Decreto Ley N° 21396. Así, una vez derogado el Decreto Ley N° 21396, deberíamos aplicar el nuevo tope, establecido por el Decreto Ley N° 22658.

De este modo, no es del todo cierto que cuando la literalidad de la norma aplicable sea diáfana e inequívoca, está vetada la posibilidad de aplicar el “in dubio”. En la gran mayoría de los casos será así, pues esa es la regla. Pero, existe una excepción: si la literalidad de la norma, a pesar de

ser clara, atenta contra su finalidad o ratio legis, podremos acudir al "in dubio" para encontrar la justicia en el caso concreto. Es decir, prescindiremos de la evidencia del texto normativo, lo cual generará duda respecto al significado de la norma aplicable y, en aplicación del "in dubio" encontraremos, de entre varios sentidos posibles, el más favorable al trabajador.

IV.1.3. La duda debe recaer sobre la consecuencia de la norma aplicable

Como puede verse, en el proceso de aplicación del "in dubio", focalizamos la duda u oscuridad en la consecuencia² de la norma jurídica aplicable, mas no en el supuesto³ de la misma, donde también puede presentarse tal problema.

En el marco de la interpretación normativa en general, la duda u oscuridad puede recaer en el supuesto o en la consecuencia de la norma o en ambas. Si el "in dubio" constituye la regla interpretativa en materia laboral, ¿por qué circunscribir la incertidumbre o vacilación a la consecuencia de la disposición legal aplicable? ¿Acaso no puede presentarse en el Derecho del Trabajo un titubeo respecto del supuesto de una norma laboral? ¿Está negada la posibilidad en materia laboral de encontrar un hecho específico que no se ajuste exactamente al supuesto de una norma jurídica, que no encaje en él?

Evidentemente no. Es perfectamente posible que, en materia laboral, la duda u oscuridad pueda presentarse en el supuesto de la norma jurídica aplicable. Entonces, ¿por qué limitamos el "in dubio" a la hipótesis en que la incertidumbre recae sobre la consecuencia de la disposición legal aplicable?. Porque la duda en el supuesto de la norma será resuelta a través de un procedimiento de interpretación normativa como el "in dubio": la interpretación extensiva.

La interpretación extensiva es un método de interpretación, por lo que quizás sería mejor hablar de método de extensión de la interpretación, que pretende incluir en la norma aparentemente aplicable un hecho que no encaja perfectamente en el supuesto de aquélla, pero cuya incorporación resultaría procedente. Es decir, intenta determinar hasta dónde llega la norma jurídica bajo análisis, establecer los límites del alcance de ésta. ¿Cómo?. En base a la doble delimitación del ámbito de aplicación de la norma jurídica (DÍEZ PICAZO, 1973: p. 283).

Hay en primera instancia una delimitación genérica, que se produce a través del llamado "marco institucional" dentro del cual la norma actúa. Y, en segundo lugar existe una delimitación específica, que resulta de la configuración de su propio supuesto de hecho (Ibid.). Así, se actúa por vía analógica cuando trasladamos la norma de un marco institucional a otro, mientras que se opera por vía de interpretación extensiva cuando mantenemos la norma dentro de su marco institucional, pero se entienden incluidos en el concreto supuesto de hecho normativo más casos de aquellos que su literalidad encierra (Ibid.).

² Entendemos por consecuencia normativa la calificación jurídica que se atribuye una vez configurado el supuesto normativo.

³ Entendemos por supuesto normativo el conjunto de hechos o sujetos que están contemplados en la norma jurídica como metecedores de calificación por el Derecho.

Pero, ¿y en qué consiste el marco institucional?. Podríamos definirlo como la clase de hechos o situaciones o la categoría de sujetos u objetos sobre los que se construye la norma jurídica y, que están contemplados expresamente o no en el supuesto de aquélla.

Así, por ejemplo, serán categorías de sujetos diferentes las de “obrero” y “empleado”, por lo que son distintos marcos institucionales. De manera que, aplicar las normas de la categoría “obrero” a la de “empleado” cuando exista semejanza esencial entre el supuesto de la primera y el hecho ocurrido en la segunda, constituye una aplicación analógica. En cambio, estaríamos ante la aplicación de la interpretación extensiva si las normas en juego fueran aplicables al “obrero de socavón” y se intentara aplicarlas a un “obrero de túnel”. Aquí nos estaríamos moviendo en el mismo marco institucional, pues la categoría es una sola: “obrero de mina”.

Es menester señalar que existe una restricción al empleo de la interpretación extensiva: las normas excepcionales o restrictivas no pueden aplicarse extensiva o analógicamente (artículo IV del Título Preliminar del Código Civil).

En consecuencia, en virtud de la interpretación extensiva cubrimos la hipótesis de duda u oscuridad en el supuesto de la norma jurídica aplicable, mientras que en función al “in dubio” solucionamos cualquier incertidumbre o cavilación en la consecuencia de la disposición legal aplicable.

Ahora bien, siendo la interpretación extensiva una forma de interpretación normativa, ¿sería parte del “in dubio”? La interpretación extensiva, por la que entendemos incluidos en el supuesto normativo más casos de aquellos que su literalidad encierra, siempre extiende derechos a sujetos inicialmente no comprendidos en la norma extendida, es decir, opera con normas que otorgan beneficios, pues las normas restrictivas o prohibitivas no pueden ser objeto de interpretación extensiva. En esa medida, el objetivo o finalidad de ésta se condice con el afán protector del Derecho del Trabajo, del cual se alimenta el “in dubio”. Así, la interpretación extensiva podría entenderse como parte integrante del “in dubio”.

Sin embargo, creemos que la interpretación extensiva no forma parte del “in dubio”. La interpretación extensiva, antes de ser una peculiaridad del Derecho del Trabajo, es un procedimiento propio del Derecho común, por lo que se encuentra en el sustrato de todas las ramas del Derecho, incluida naturalmente la laboral. Ello supone que, en el caso que un hecho no encaje perfectamente en el supuesto de una norma favorable al trabajador, por interpretación extensiva podría estar incluido en dicho supuesto, antes que recurrir a cualquier pauta interpretativa propia de la materia laboral. Así, sería innecesario y redundante aplicar el “in dubio” ante dudas en el supuesto de la norma aplicable, pues para esta hipótesis existe una modalidad interpretativa propia del Derecho en general. Por ende, el “in dubio” se refiere sólo a dudas en la determinación de la consecuencia normativa.

Sin embargo, como veremos más adelante, la consagración constitucional y legal del “in dubio” no está diseñada en la misma lógica.

IV.2. Operatividad

Las fases del proceso de aplicación del Derecho son fundamentalmente cinco: la fijación o determinación del hecho que constituye el caso concreto, la selección de la norma jurídica aplicable, la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma jurídica aplicable, la determinación de la consecuencia de la norma jurídica aplicable y, la aplicación de dicha consecuencia.

La interpretación es un proceso cognoscitivo que, ante la existencia de duda u oscuridad normativa, nos permite superarla y entender correctamente la norma aplicable. De esta manera, en el contexto del proceso de aplicación del Derecho, la interpretación interviene en la segunda y cuarta fases: la selección de la norma jurídica aplicable o posibilidad de subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma jurídica aplicable y, en la determinación de la consecuencia de la norma jurídica aplicable, pues es en estas etapas donde puede encontrarse la duda u oscuridad normativa.

Efectivamente, en la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma jurídica aplicable, puede generarse incertidumbre o vacilación en la posibilidad de que el hecho encaje precisamente en el supuesto normativo; o, en el otro extremo de la estructura lógica de la norma, la determinación de la consecuencia normativa, también puede originarse titubeo o cavilación respecto al mandato de la norma. Es decir, la duda u oscuridad puede presentarse en la precisión del alcance (hasta dónde llega) o del contenido (qué manda) de la norma jurídica aplicable. Y, la interpretación es la solución a las dificultades cognoscitivas que puedan presentarse en ambos extremos normativos.

Tomando este esquema como punto de partida, podemos precisar cómo opera o actúa el principio "in dubio pro operario" en el marco del proceso de aplicación del Derecho. Veámoslo.

- 1) En primer lugar, tenemos la certeza de la ocurrencia de un hecho o verdad real. Es decir, estamos seguros de la presencia fáctica de un hecho específico, que requiere regulación normativa. No es que partamos de la presunción de la existencia del hecho, sino que éste se nos muestra inequívoco e irrefutable.
- 2) En segundo lugar, este hecho o verdad real es el supuesto de una norma jurídica. Es decir, el hecho específico encaja precisamente en el supuesto de la norma aplicable. No encontramos imprecisiones o inexactitudes en este extremo de la estructura lógica normativa, por lo que no existe duda en este punto.
- 3) Sin embargo, la aplicación de la consecuencia de la norma jurídica aplicable no es automática pues, a pesar del análisis literal de la norma, existe duda u oscuridad respecto al mandato de la misma. Es decir, no es claro el contenido o ámbito objetivo de la norma aplicable, pues no se puede precisar con certeza qué manda la misma.

En esta fase del proceso de aplicación del "in dubio" puede presentarse la excepción descrita líneas arriba, o sea que la literalidad del texto normativo sea clara y diáfana pero que, su

aplicación inmediata y mecánica como consecuencia de la norma aplicable, nos conduzca a una injusticia en el caso concreto. En esa medida, prescindiremos de la evidencia del texto normativo, por su incongruencia con la ratio legis de la norma aplicable y, estaremos entonces ante una situación de duda u oscuridad.

- 4) A continuación, emplearemos los métodos de interpretación, de los que resultarán varios sentidos normativos posibles. En ese sentido, existe libertad absoluta para acudir a cualquier método interpretativo, pues en materia laboral no existe preferencia por alguno en particular. La única exigencia consiste en que las conclusiones interpretativas sean válidas, es decir, obtenidas siguiendo rigurosamente las pautas establecidas por cada método de interpretación y, además, que no sean contrarias a los intereses del Derecho en general, es decir, que en una eventual confrontación entre el sentido más favorable al trabajador y el interés del sistema jurídico y de la colectividad toda, debe postergarse aquél.
- 5) Finalmente, en virtud del principio "in dubio pro operario", aplicaremos el sentido más favorable al trabajador, como consecuencia de la norma jurídica aplicable.

Esta es, pues, la forma de operación del principio "in dubio pro operario" en el marco del proceso de aplicación del Derecho. Si bien el esquema operativo de la interpretación normativa en general, contempla la posibilidad que la duda u oscuridad esté en el supuesto o en la consecuencia o en ambas, el "in dubio" circunscribe dicha posibilidad a la consecuencia normativa. No cabe aplicar el "in dubio" a eventuales incertidumbres en la posibilidad de subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma aplicable. Como vimos, para ello se cuenta con la interpretación extensiva.

IV.3. Límites

Ahora bien, después de apreciar cómo opera el "in dubio", es menester abordar el tema de los límites o fronteras dentro de las cuales se mueve dicho postulado general y, a las que no puede rebasar o superar. Estos linderos nos permiten restringir la aplicación del "in dubio" a las áreas que en rigor le son propias, disciplinando al aplicador del Derecho en un empleo mesurado y selectivo del referido principio, sin caer en generalizaciones indiscriminadas que enervan la razón de ser del mismo.

El "in dubio", si bien está inspirado en el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, como todos los principios laborales, no equivale precisamente a dicho afán protector, como aparentemente consideran algunos autores. De manera que, no en toda opción a favor del trabajador ante un eventual dilema en materia laboral, estaremos ante la actuación concreta del "in dubio".

En esa medida, primeramente vamos a analizar y determinar si es posible la aplicación del "in dubio" en materia de prueba de los hechos. Posteriormente, veremos la factibilidad de su actuación en el ámbito de la gestión empresarial. Y, finalmente, apreciaremos su pertinencia en el espectro de la Seguridad Social.

Pasemos, pues, a analizar los límites o linderos propuestos.

IV.3.1. En materia de prueba de los hechos

Dentro de este primer límite, debemos determinar concretamente si el "in dubio" es aplicable a la valoración de los hechos probados en un proceso judicial, a la subsanación de la insuficiencia probatoria y, a la denominada "inversión de la carga de la prueba". Lo veremos a continuación.

IV.3.1.1. Valoración de los hechos probados

Para algunos, el "in dubio" es aplicable indistintamente para interpretar las situaciones dudosas que emergen de una misma norma o de un mismo hecho (TISSEMBAUM, 1964: p. 394). Es decir, se considera que el "in dubio" es pertinente, además de la materia normativa, en la valoración de los hechos probados o, como se dice, para la apreciación de la prueba (KROTOSCHIN, 1968: p. 86; ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 1988: p. 709). En esa medida, cuando se suscita una auténtica duda sobre el sentido en que ha de resolverse una determinada situación, debe optarse por la solución más favorable a los intereses del trabajador (GÁRATE CASTRO, 1982: p. 184).

Pero, ¿en qué consiste la interpretación o valoración de un hecho probado o apreciación de una prueba?. Para comenzar, ¿estamos ante términos sinónimos o, por el contrario, se trata de términos distintos?. Para intentar responder a estas interrogantes hay quienes, con mayor especificidad, distinguen una serie de supuestos a los que resulta aplicable el "in dubio". Así, además del caso de duda sobre el texto de una norma jurídica, consideran que el "in dubio" actúa sobre la hipótesis de la aplicación de la norma a un caso concreto y, en la valoración de las pruebas aportadas por las partes en el proceso (RUBINSTEIN, 1988: p. 6).

Es decir, se diferencia el supuesto de aplicación de la norma a un caso concreto, de la valoración de las pruebas. El primero tendría que ver con la posibilidad de subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma jurídica; mientras que, la segunda, tendría que ver con la apreciación de las pruebas realizada por el aplicador del Derecho. Ambos supuestos implican la aplicación del "in dubio" a los hechos, pero aparentemente sólo el de valoración de las pruebas se ubica en la manifestación consistente en la valoración de los hechos probados, de la cual nos estamos ocupando en este punto. Así, la interpretación o valoración de un hecho probado sería lo mismo que la apreciación de una prueba. Estaríamos ante términos sinónimos. Pero, cabría distinguir, entre, la valoración de una prueba de la aplicación de la norma a un caso concreto. Estos, sí serían dos supuestos distintos de aplicación del "in dubio" sobre hechos.

Sin embargo, puede entenderse que un hecho o caso concreto, por su propia determinación o especificidad fáctica, está perfectamente probado en el proceso, es decir, que es una prueba y, por otro lado, que su valoración o apreciación puede consistir en el intento de subsumirlo en el supuesto de alguna norma jurídica. En esa medida, la aplicación de la norma a un caso concreto y la valoración de una prueba, serían realmente un solo supuesto: la valoración de una prueba o hecho probado.

Así parecen entenderlo quienes afirman que el "in dubio" es aplicable en casos de auténtica duda para valorar el alcance o significado de una prueba (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 46). El alcance, como vimos, alude al ámbito subjetivo de la norma, es decir, a qué hechos o a quiénes comprende, que es justamente la materia de análisis cuando se trata de aplicar una norma a un caso concreto.

Entonces, los supuestos barajados de la apreciación de una prueba y la aplicación de una norma a un hecho concreto, están comprendidos en la hipótesis de la valoración de un hecho probado. Más aún, consideramos que valorar o apreciar un hecho probado, supone la existencia de una duda respecto al sentido o significado del mismo, al punto que es necesario desarrollar todo un proceso cognoscitivo para emitir una conclusión interpretativa.

Y, dudamos del sentido o significado del hecho concreto por cuanto, al tratar de determinar sus efectos jurídicos, tenemos dificultades para encuadrarlo en el supuesto de alguna norma jurídica. Entonces, el problema de la valoración de un hecho probado es, esencialmente, el problema de la aplicación de una norma a un hecho concreto.

En cuanto a la justificación de la extensión del "in dubio" a la materia fáctica, se considera que el "in dubio" es aplicable a la duda sobre los hechos, en virtud a que el trabajador, por lo general, tiene mayor dificultad que el empleador para aportar una prueba contundente en el proceso (KROTOSCHIN, citado en RUBINSTEIN, 1988: p. 14), para obtener ciertos informes o documentos y, en resumen, para probar ciertos hechos (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 46).

Para otros, en cambio, el "in dubio" no es aplicable a la apreciación o valoración de los hechos de modo que, ante una situación fáctica indefinida, no existe una presunción de conducta favorable al trabajador (BORRAJO DACRUZ, 1988: p. 291; SAGARDOY BENGOCHEA, 1989: p. 26). Cuando hay duda respecto a la existencia de los hechos afirmados por las partes o, a la interpretación del sentido que de ellos se desprende, no es aplicable el "in dubio" por cuanto el campo de acción de este principio se circunscribe a la materia normativa (VÁZQUEZ VIALARD, 1986: pp. 96-97).

El "in dubio" no puede actuar en la apreciación de la prueba, por cuanto los hechos deben llegar al juez tal como ocurrieron (PÉREZ, 1973: pp. 56 y ss.). En el proceso, el juez debe actuar como director del mismo y, por lo tanto, como tercero independiente respecto de las partes, de modo que no pueda convertirse al mismo tiempo en juez y parte (VÁZQUEZ VIALARD, 1986: p. 98). En todo caso, la apreciación de la prueba corresponde al criterio de la libre apreciación del juez (DIÉGUEZ, 1988: p. 164; SALA FRANCO, 1986: p. 224).

No creemos que el "in dubio" sea aplicable a los hechos y, en consecuencia, a ninguna de sus variantes: la valoración de los hechos probados, la subsanación de la insuficiencia probatoria y la inversión de la carga de la prueba. Nos explicamos a continuación.

Pero, en principio, es menester hacer algunas precisiones previas. Quienes niegan la

posibilidad de aplicar el "in dubio" para valorar las pruebas aportadas al proceso, señalan que ello implicaría cubrir las insuficiencias probatorias en las que incurra el trabajador, teniendo por ciertos hechos que no han sido debidamente acreditados.

Evidentemente, hay diferencia entre la duda respecto a la interpretación del sentido que de los hechos se desprende y, la duda respecto a la existencia misma de aquéllos. Una cosa es que el hecho esté acreditado, sea cierto, específico, determinado, aún cuando no se conozca claramente su significado y, otra cosa es que tengamos sólo sospechas de su existencia u ocurrencia en la realidad.

En esa medida, creemos necesario distinguir entre "hecho" e "indicio". El hecho es la ocurrencia fáctica de una determinada situación, una costatación cierta, específica, determinada. Y, este suceso o acontecimiento está perfectamente acabado, delimitado o consumado. Es decir, su percepción o aprehensión cognoscitiva es completa, no quedan dudas respecto a su configuración o particularidad, la cual es irrefutable. Además, el hecho probado siempre buscará generar directamente efectos jurídicos, es decir, subsumirse en el supuesto de una norma para que se le aplique la consecuencia de la misma.

Mientras que, por otro lado, el indicio es un hecho igualmente probado pero que, al no encajar de ningún modo en el supuesto de la norma que resultaría aplicable para el caso en cuestión, pretende probar otro hecho que sí encaja en dicho supuesto. Al tener por finalidad despertar la certeza de la ocurrencia de otro hecho concreto, el indicio buscará generar indirectamente efectos jurídicos, pues a través de aquél intenta lograr la aplicación de la consecuencia de la norma que resulta conveniente para los intereses de la parte que lo ofrece como prueba en el proceso.

Así, por ejemplo, consideramos que son indicios típicos los denominados "rasgos sintomáticos" de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Podemos conceptualizar a los rasgos sintomáticos como signos cuya presencia en una relación jurídica, constituye una presunción favorable de la naturaleza laboral del vínculo (SANGUINETI RAYMOND, 1988: p. 137).

En ese sentido, si en un contrato de locación de servicios el locador presta sus servicios al comitente sujeto a un horario determinado, sin que la retribución esté sujeta a previas verificaciones o subsanaciones y, contando con la conducción del comitente en la prestación de los servicios, existirá una presunción favorable de laboralidad de la relación contractual.

Como puede apreciarse, los rasgos sintomáticos directamente no conducen a la aplicación de las normas laborales sino que, a través de sus intentos de probanza de los elementos esenciales, pretenden lograr indirectamente la cobertura del ordenamiento laboral. Los rasgos sintomáticos son indicios que quieren probar la ocurrencia del hecho de la relación laboral.

En esa medida, una vez definidos y diferenciados el hecho y el indicio, consideramos pertinente señalar que, cuando nos referimos a la posibilidad de aplicar el "in dubio" a la valoración de los hechos probados, excluimos de ella a los indicios por cuanto si bien son

igualmente hechos probados, definitivamente no encajan en el supuesto de ninguna norma que pueda resultar eventualmente aplicable y, mas bien procuran probar otros hechos que sí pueden subsumirse en algún supuesto idóneo.

Ahora bien, de todos modos, como ya dijimos, consideramos que el "in dubio" no es aplicable a la valoración de los hechos probados.

En primer lugar, porque el proceso de aplicación del "in dubio" se desarrolla, como vimos, en un ámbito estrictamente normativo y, pretender extenderlo a los hechos, supone salir de lo positivo para abarcar inclusive lo fáctico.

Respecto de la hipótesis de aplicación del "in dubio" a los hechos que es materia del presente punto, la valoración de los hechos probados que, en buena cuenta, consiste en la problemática de la aplicación de una norma al hecho concreto, la incompatibilidad con el "in dubio", llamémosle "sobre normas", aparece en el extremo de la estructura lógica de la norma aplicable donde surge la duda u oscuridad.

Efectivamente, el "in dubio sobre normas" toma como premisa la completa subsunción del hecho concreto o verdad real en el supuesto de la norma a aplicar. El problema surge cuando, dentro de la estructura lógica de la norma, la determinación de su consecuencia no es clara sino que, por el contrario, ofrece dudas u oscuridades. Entonces, es cuando opera el "in dubio sobre normas" y optamos por el sentido más favorable al trabajador.

En cambio, el "in dubio sobre hechos" respondería a un proceso de aplicación distinto. La duda u oscuridad no aparece en la consecuencia de la norma, sino en el supuesto de la misma y, concretamente, en la posibilidad de subsunción del hecho específico en el supuesto de aquella. Al no estar seguros del sentido o significado del hecho concreto y probado, lo valoramos. Y, en este proceso de apreciación, optaríamos por la valoración más favorable al trabajador, en virtud del "in dubio sobre hechos". Evidentemente, la valoración más favorable al trabajador será aquella que permita la inclusión del hecho en cuestión en el supuesto de la norma que resulte más beneficiosa.

Ahora bien, cuando vimos las condiciones o requisitos de aplicación del "in dubio", determinamos que la duda sólo debía recaer en la consecuencia normativa y que, cuando la incertidumbre se presentara en el supuesto normativo, sería resuelta a favor del trabajador no por acción del "in dubio", sino en virtud de la interpretación extensiva.

Dado que la valoración de los hechos probados implica problemas en la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma eventualmente aplicable, consideramos que la solución para esta hipótesis de aplicación del "in dubio" sobre hechos, es justamente la interpretación extensiva.

A pesar que mantenemos nuestro punto de vista consistente en no aplicar el "in dubio" a los hechos en ninguna de las hipótesis planteadas, debemos reconocer que la consagración constitucional y legal del principio sí lo permite respecto de la valoración de los hechos probados, como lo comprobaremos posteriormente.

IV.3.1.2. Subsanación de la insuficiencia probatoria

Respecto de esta segunda manifestación del "in dubio sobre hechos", la gran mayoría de la doctrina considera que dicho principio no es aplicable para subsanar alguna deficiencia probatoria que pueda presentarse en el proceso. De este modo, ante una situación fáctica indefinida no puede asumirse una presunción de conducta favorable al trabajador (BORRAJO DACRUZ, 1988: p. 291). El "in dubio" no puede aplicarse ante la ausencia de pruebas ni para cubrir un déficit probatorio (RUBINSTEIN, 1988: p. 16; VÁZQUEZ VIALARD, 1986: pp. 96-98; DIÉGUEZ, 1988: p. 164; DE LA VILLA, 1983: p. 197; PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 46). Menos aún puede emplearse para remediar la eventual contradicción de las pruebas aportadas, lo que conduce a una insuficiencia probatoria (MOLERO MANGLANO, 1987: p. 211).

De esta manera, cuando el hecho no está probado del todo, no puede aplicarse el "in dubio" para cubrir la insuficiencia probatoria y, así, tener por cierto el hecho cuya ocurrencia se cuestiona. Con mayor razón, no puede emplearse el "in dubio" para asumir artificialmente como existentes sucesos sobre los cuales no hay rastro alguno.

La diferencia entre la valoración de los hechos probados y la subsanación de la insuficiencia probatoria radica en que, en el primer caso, no hay duda alguna respecto a la ocurrencia del hecho, sino que la incertidumbre se refiere a su significación jurídica y, en el segundo caso, no tenemos certeza siquiera de la existencia del hecho. Como dicen algunos, la falta de prueba sobre los hechos enjuiciados, no puede asimilarse a una situación de duda que lleve a interpretar aquéllos en el sentido más favorable al trabajador (GÁRATE CASTRO, 1982: p. 186).

A pesar de la casi unánime oposición existente contra la posibilidad de extender el "in dubio" a la subsanación de la insuficiencia probatoria, hay quienes consideran que dicho principio sí puede emplearse en tal supuesto. En efecto, si la prueba no fue suficiente para llevar al ánimo del juez la certeza de cómo ocurrió una incidencia de manera tal que duda, puede entonces optar por la solución de favor y acoger la petición del trabajador. No se trata de cualquier hipótesis de duda, ni tampoco la simple duda, sin más ni más. Sobre el hecho procesado no se ha traído prueba directa, asertiva, concluyente. Pero, por lo menos existen indicios y presunciones. De manera que, la valoración armónica de tales datos sirve para inclinar al juez a favor de una de las soluciones posibles en cuanto a la existencia del hecho, la que favorezca al trabajador (SOMARE, 1972: p. 479).

Como ya lo adelantamos, consideramos que el "in dubio" no es aplicable a los hechos. En consecuencia, pensamos que no es aplicable a la subsanación de la insuficiencia probatoria. Sin embargo, nuestras razones son un tanto diferentes a las anteriormente mencionadas.

Estamos de acuerdo que, en virtud del "in dubio" el aplicador del Derecho no puede sustituirse en alguna de las partes y cubrir sus deficiencias probatorias, sobre todo si estamos ante hechos respecto de los cuales no hay rastro alguno de su ocurrencia. Pero, si existen algunas huellas de su realidad, creemos que el juez puede subsanar la insuficiencia

probatoria, siempre que ello favorezca al trabajador. Ahora bien, ello no podrá hacerlo el juez en función del “in dubio”, pero sí en base al carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, respecto del ámbito procesal. Este afán protector se encuentra presente en el sustrato no sólo de las normas laborales sustantivas, sino también en la base del procedimiento laboral, en el que se va a requerir la rectificación de una eventual vulneración a derechos pertenecientes a los trabajadores. Y, este desequilibrio procesal a favor de la parte débil de la relación laboral va a informar la libre convicción o la sana crítica del juzgador, elementos en base a los cuales entran en juego su criterio y sentido común.

Como vimos, el indicio es un hecho que, si bien está debidamente probado, por sí sólo jamás encajará en el supuesto de alguna norma eventualmente aplicable al caso concreto, por lo que su objetivo es probar la existencia de otro hecho que sí cumplirá su cometido. Si el indicio es favorable al trabajador, el juez debe sopesarlo y determinar si tiene el mérito suficiente como para asumir la probanza del hecho cuya ocurrencia pretende demostrar. El indicio es la huella cuya existencia va a ser suficiente para que el juez esté en la potestad, si el caso concreto lo amerita, de subsanar las insuficiencias probatorias del trabajador y, tener por ciertos hechos imperfectamente acreditados en el proceso. Así, por ejemplo, los rasgos sintomáticos intentan probar la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, son los indicios o huellas de éstos en base a los cuales el juez va a poder determinar su ocurrencia en la realidad y así, concluir que existe relación laboral.

En conclusión, el “in dubio” no puede ser empleado para subsanar la insuficiencia probatoria. Si ésta más que insuficiencia es inexistencia probatoria, es decir, no hay huellas o indicios de la ocurrencia de los hechos que nos interesa probar, el juez no podrá artificialmente considerarlos verdaderos. Pero, si la insuficiencia probatoria supone cuando menos la existencia de tales huellas o indicios, el juez estará en facultad de considerar probados los hechos relacionados con aquéllos, siempre que favorezcan al trabajador. Y, dicha potestad judicial podrá ser ejercida no en virtud del “in dubio”, sino en función al carácter tuitivo del Derecho Procesal del Trabajo. Inclusive, podría pensarse en una aplicación del principio de primacía de la realidad, consistente en la preferencia de lo real sobre lo formal, ante la discordancia entre ambos (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 243).

Nuestro ordenamiento jurídico guarda silencio al respecto. Existen normas constitucionales y legales que se aproximan a esta manifestación del “in dubio sobre hechos”, como lo veremos más adelante, autorizando indebidamente la extensión del “in dubio” a la valoración de los hechos probados. Pero no van más allá. Por ende, pensamos que en nuestro ordenamiento laboral el “in dubio” no puede ser empleado para subsanar la insuficiencia probatoria, lo que no descarta que dicha cobertura pueda darse en el ámbito procesal en base al carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.

IV.3.1.3. “Inversión” de la carga de la prueba

Respecto de esta tercera manifestación del “in dubio sobre hechos”, algunos autores

consideran que, en efecto, la denominada "inversión" de la carga de la prueba es reflejo de la aplicación del mencionado postulado general en el proceso laboral. Así, las reglas de la carga de la prueba del hecho alegado, que en principio corresponde a quien lo formula, son alteradas a favor del trabajador (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 1988: p. 709), para atribuir dicha carga al empleador (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 47). Esta "inversión" o "redistribución" se plasma en el establecimiento de determinadas presunciones a favor del trabajador, que el empleador debe destruir (ALLOCATI, 1966: p. 312; MOLERO MANGLANO, 1987: p. 211).

Y, esta alteración, que supone un desequilibrio de las partes en el proceso laboral a favor del trabajador, es producto de la aplicación del "in dubio" a los hechos. Cotidianamente se constata no sólo la desigualdad básica de las partes de la relación laboral o, el estado de subordinación en que se halla muchas veces el trabajador, sino también la natural disponibilidad de medios de prueba que tiene el empleador y, que contrasta con la dificultad del trabajador en este aspecto (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 47; GIGLIO, 1972: p. 591).

Por otro lado, hay quienes desde una posición más bien ecléctica consideran que no cabe el "in dubio" sobre hechos salvo en el caso de la "inversión" de la carga de la prueba, que se circunscribe exclusivamente al caso del despido discriminatorio (BORRAJO DACRUZ, 1988: p. 291). Otros consideran que el "in dubio" es aplicable a los hechos a través de la "inversión" de la carga de la prueba, en la medida que ésta es un reflejo o emanación del principio general del Derecho de presunción de inocencia (ALARCÓN CARACUEL, 1990: p. 862).

Finalmente, otros consideran que el "in dubio" no se expresa en la "inversión" de la carga de la prueba (DIÉGUEZ, 1988: 164; GÁRATE CASTRO, 1982: p. 186), por lo que no supone el establecimiento de un juego de presunciones a favor del trabajador (DE LA VILLA, 1983: p. 197).

Compartimos esta posición. El "in dubio" es un principio de interpretación de normas jurídicas y, la denominada "inversión" o "redistribución" de la carga de la prueba se desarrolla en el marco del proceso laboral sobre materia fáctica concreta o presunta. Son dos conceptos que actúan en ámbitos totalmente diferentes. Dado que no consideramos pertinente aplicar el "in dubio" sobre los hechos, a pesar que reconocemos que nuestro ordenamiento laboral lo permite como veremos más adelante aunque sólo para el caso de la valoración de los hechos probados, con mayor razón creemos que la "inversión" de la carga de la prueba no es expresión del "in dubio pro operario".

IV.3.2. En gestión empresarial

El segundo límite propuesto para la aplicación del "in dubio" consiste en la posibilidad de su actuación en materia de gestión empresarial.

Para algunos, el "in dubio" no es aplicable a la materia en mención, de manera que cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección se debe resolver a favor del empleador (CAVAZOS FLORES, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 49). Esta opción se funda en la necesidad del empresario de tener la posibilidad de decidir sobre la marcha de su negocio de acuerdo con sus particulares intereses, siempre que éstos no atenten contra el interés de la colectividad (Ibid.).

Sin embargo, para otros las razones en que se funda el "in dubio" son válidas para justificar su aplicación en todo el ordenamiento laboral, sin zonas excluidas ni marginadas. No hay razón para excluir del ámbito de acción del mencionado principio a las disposiciones sobre gestión empresarial. Esto no implica que se desconozca el poder de dirección del empleador, el cual dentro de su ámbito debe ejercerlo como consecuencia de la responsabilidad de la conducción económica de la empresa (PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 49).

Compartimos esta posición con algunas precisiones. La gestión empresarial en términos jurídicos puede entenderse como el conjunto normativo que regula las facultades del empresario para determinar la marcha o conducción de la empresa en materia económica, financiera, laboral, social, etc., por lo que puede comprender disposiciones de Derecho Tributario, Mercantil y otros, además del Derecho del Trabajo. En esa medida, la primera precisión consiste en que el "in dubio" será aplicable a las normas de gestión empresarial que tengan que ver con el Derecho del Trabajo. Y, ello ocurrirá cuando los efectos jurídicos de tales disposiciones legales alcancen a los trabajadores, vinculados al empleador a través de una relación de subordinación jurídica. En esto consiste la segunda precisión.

IV.3.3. En Seguridad Social

El tercer límite propuesto para la aplicación del "in dubio" consiste en la posibilidad de su actuación en materia previsional o de Seguridad Social.

Para algunos, el "in dubio" puede aplicarse sobre las normas de Seguridad Social de manera que, en caso de duda sobre éstas, sean interpretadas en el sentido más favorable a los intereses de los trabajadores (SALA FRANCO, 1986: p. 224; VIDELA MORÓN, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: p. 49).

Para otros, el "in dubio" es inaplicable en materia de Seguridad Social por cuanto el fundamento que lo justifica, la desigualdad del trabajador frente al empleador, no se produce en relación a las instituciones de previsión social (DEVEALI, citado en TISSEMBAUM, 1964: p. 397). Es más, éstas han surgido para amparar al trabajador, por lo que sería redundante tener un principio interpretativo para favorecer al trabajador (TISSEMBAUM, 1964: p. 397), dado que la simple interpretación finalista bastaría para determinar el sentido que favorezca al trabajador (GOÑI MORENO, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, 1978: pp. 49-50).

Finalmente, hay quienes desde una posición más bien ecléctica consideran que el "in dubio" se aplica en Seguridad Social a través de una forma propia de esta rama del Derecho: la pauta

“pro víctima” (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 1988: pp. 708-709). Para otros, el “in dubio” podrá emplearse únicamente para las normas de Seguridad Social que estén consagradas en beneficio exclusivo de los trabajadores (NEVES MUJICA, 1987: p. 196).

No estamos de acuerdo íntegramente con ninguna de las posiciones expuestas. Lo veremos paulatinamente.

Desde que la Seguridad Social implicó la extensión del campo de los beneficiarios no solamente a los trabajadores y sus dependientes, sino también a los demás seres humanos, se pudo decir que representaba una rama del Derecho independiente del Derecho del Trabajo. Si bien la Seguridad Social nació como un capítulo o apéndice del Derecho Laboral, desde el famoso Plan Beveridge de 1942 apunta a objetivos mucho más amplios que el seguro social, pues no se limita a la protección de los trabajadores sino que quiere incorporar progresivamente a todos los hiposuficientes (PASCO COSMÓPOLIS, 1980: p. 67).

Sin embargo, existe un evidente campo de interacción entre la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo que está conformado por la porción de aquélla que corresponde a los trabajadores (NEVES MUJICA, 1987: p. 182). Dicho campo es muy extenso en los países con sistemas de Seguridad Social inspirados en el modelo alemán, de alcance exclusivamente laboral. Tal es el caso del Perú, donde más allá del artículo 10 de la Constitución, que acoge el modelo inglés de cobertura universal en una norma de carácter programático, los demás artículos de la Carta Magna y casi la totalidad de la legislación vigente están referidos únicamente a los trabajadores (Ibid.). Tenemos, pues, un régimen de Seguridad Social claramente laboralizado (ALMANSA PASTOR, 1984: p. 109).

¿Esto posibilitaría la aplicación del “in dubio” en materia de Seguridad Social?. Analicemos preliminarmente el artículo 26, inciso 3 de la Constitución que consagra a nivel constitucional el principio en mención diciendo textualmente lo siguiente:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios... interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

La dificultad que ofrece la aplicación de esta norma al campo de la Seguridad Social consiste en que se contextúa la aplicación del “in dubio” a la relación laboral, no mencionándose tal posibilidad respecto de la relación jurídica con los sistemas previsionales. Así, la consagración constitucional del “in dubio” lo restringiría a las normas exclusivamente laborales (NEVES MUJICA, 1987: p. 195).

Ahora bien, si en el Derecho del Trabajo es necesaria la existencia de un principio interpretativo propio que permita un manejo adecuado de los métodos de interpretación, el “in dubio pro operario”, en la Seguridad Social consideramos también necesaria la presencia de un principio hermenéutico propio que, como se dijo, se denominaría “in dubio pro víctima o asegurado”. Pero, este postulado general no sería un reflejo o una derivación del “in dubio pro operario” sino, como éste, resultado del carácter tuitivo que inspira el propio sistema de previsión social.

V. CONSAGRACIÓN CONSTITUCIONAL

Finalmente, es importante analizar el contenido de la regulación constitucional del "in dubio pro operario" en las Cartas Magnas de 1979 y 1993. El artículo 57 de la Constitución de 1979 señalaba textualmente que:

"...en la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador".

Para algunos, esta fórmula normativa exige plantear cinco temas. En primer lugar, pareciera que en toda interpretación y no sólo en la que ofreciera dudas cabría la aplicación del principio. Sin embargo, ello es sólo aparente, pues es claro que únicamente cuando exista duda u oscuridad será aplicable el "in dubio" (NEVES MUJICA, 1990: p. 9).

En segundo lugar, la duda podría recaer sobre el ámbito subjetivo o "alcance" o sobre al ámbito objetivo o "contenido" de la norma aplicable, es decir, a quiénes comprende y qué manda (Ibid.). Esto definitivamente determina que el constituyente quiso extender la aplicación del "in dubio" a las dudas en el supuesto normativo, y no circunscribirlo a las dudas en la consecuencia normativa. Ello de modo antitécnico y a pesar que para solucionar las dudas en el supuesto normativo existe la interpretación extensiva.

En tercer lugar, el mencionado principio se aplica sobre "disposiciones en materia de trabajo" (Ibid.). Resulta indiscutible que ello implica que el "in dubio" se aplica exclusivamente a normas jurídicas. En cuarto lugar, por "materia de trabajo" debemos entender todo aquello que tuviera a los trabajadores como destinatarios (Ibid., pp. 9-10). Y, finalmente, en quinto lugar, si hubiera duda respecto de lo que fuera más favorable para el trabajador, el juez debería permitirle a éste practicar la elección (Ibid., p. 10).

Discrepamos con esta última apreciación, por cuanto es un principio de la función jurisdiccional el de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley (Const., art. 139, inc. 8). Es decir, de manera indelegable el juez debe tomar la decisión que resuelva el conflicto aún ante lagunas jurídicas o normas oscuras, aplicando los métodos de integración o interpretación respectivos.

Actualmente, el artículo 26, inciso 3 de la Carta Magna de 1993, como vimos, nos habla de la "interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma". Esta redacción nos merece los siguientes comentarios.

En primer lugar, es técnicamente incorrecto referirnos a la "interpretación favorable", por cuanto la interpretación es un proceso cognoscitivo único. Del empleo de los distintos métodos hermenéuticos podemos obtener diversas conclusiones interpretativas pero no varias interpretaciones (CORNEJO VARGAS, 1995: p. 108).

En segundo lugar, también es técnicamente incorrecto aludir a una "duda insalvable" como elemento activador del "in dubio". En el mundo jurídico es inconcebible una "duda insalvable" por cuanto todo sistema jurídico tiene la suficiente capacidad para solucionar las oscuridades o imperfecciones que puedan presentar los textos normativos, a través de la interpretación.

Además, pensar que sólo después de solucionar la "duda insalvable" podría aplicarse el "in dubio" es un contrasentido. Si la duda es insalvable, no puede solucionarse, de modo que estaría vedada la posibilidad de aplicar el "in dubio". Pero, aún en el supuesto que fuera salvable, despejaríamos la duda empleando los diferentes métodos de interpretación no necesariamente guiados por el carácter tuitivo del "in dubio" (búsqueda de la respuesta más favorable al trabajador). Al desaparecer la duda, carecería de sentido emplear el "in dubio", por lo que igualmente resultaría impracticable (Ibid., p. 109).

Finalmente, la norma constitucional considera que la duda que da lugar a la aplicación del "in dubio" debe recaer sobre el "sentido" de la norma. Ello implica que, como en el caso de la Carta Magna de 1979, la duda puede estar en el alcance o contenido, es decir, en el supuesto o consecuencia de la norma aplicable y, resultar aplicable el "in dubio" para ambas situaciones. De modo que, también en la actualidad cabe aplicar el "in dubio" sobre hechos.

Por último, el "in dubio" tiene también consagración normativa a nivel infraconstitucional. El artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo prescribe lo siguiente:

"El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador".

Como puede apreciarse, esta norma contempla simultáneamente los principios del "in dubio pro operario" y la "norma más favorable". Extrayendo el primero, podríamos construir el siguiente precepto:

"El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma, deberá interpretar la norma en el que favorezca al trabajador".

Se reitera la mención a la "duda insalvable", en observancia al texto constitucional, pero el término "sentido" parece adquirir un significado distinto. Como hemos visto, la Carta Magna emplea el término "sentido" sólo en singular y referido al objeto de atención del "in dubio". La duda puede recaer sobre el alcance o contenido de la norma y, ser resuelta en virtud del "in dubio". Pero, en la norma antes mencionada se utiliza el término "sentido" en plural, como aludiendo a las varias conclusiones interpretativas posibles, de las que el Juez debe optar por la que favorezca al trabajador (no la que más lo favorezca).

Ello dificultaría aún más la forma cómo entender la "duda insalvable", pues ésta no puede recaer sobre las conclusiones interpretativas, pensadas precisamente para resolverla. De modo que, habría que entender el término "sentido" de la Ley Procesal del Trabajo en la misma dirección que la Constitución de 1993.

VI. CONCLUSIONES

- 1) El "in dubio pro operario" es aquel por el cual, ante la duda u oscuridad sobre el sentido o significado de una única norma aplicable, que nos diera la posibilidad de varias conclusiones interpretativas posibles, debemos optar por la que resulte en cada momento más favorable al trabajador.

- 2) Las condiciones de aplicación, es decir, los requisitos que deben estar presentes para la procedencia de la aplicación del “in dubio” son los siguientes: la existencia de duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable, la no contradicción del mismo con la ratio legis de la norma aplicable y, la duda debe recaer sobre la consecuencia de la norma aplicable.
- 3) En virtud de la interpretación extensiva cubrimos la hipótesis de duda u oscuridad en el supuesto de la norma jurídica aplicable, mientras que en función del “in dubio” solucionamos cualquier incertidumbre o cavilación en la consecuencia de la disposición legal aplicable.
- 4) Las fases del proceso de aplicación del “in dubio” son cinco: en primer lugar, tenemos la certeza de la ocurrencia de un hecho o verdad real; en segundo lugar, este hecho o verdad real encaja en el supuesto de la norma jurídica; en tercer lugar, la aplicación de la consecuencia de la norma jurídica aplicable no es automática pues, a pesar del análisis literal de la norma, existe duda u oscuridad respecto al mandato de la misma; en cuarto lugar, se emplean los métodos de interpretación normativa; finalmente, de entre los varios sentidos posibles se aplica el más favorable al trabajador.
- 5) El “in dubio” no es aplicable a los hechos y, en consecuencia, a ninguna de sus variantes: la valoración de los hechos probados, la subsanación de la insuficiencia probatoria y la inversión de la carga de la prueba.
- 6) El “in dubio” es aplicable a las normas de gestión empresarial que tengan que ver con el Derecho del Trabajo, lo cual ocurrirá cuando los efectos de tales disposiciones legales alcancen a los trabajadores.
- 7) En Seguridad Social no es aplicable el “in dubio pro operario” sino el principio “in dubio pro víctima o asegurado”, que no es un reflejo o derivación del primero sino resultado del carácter tuitivo que inspira al propio sistema de previsión social.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ALMANSA PASTOR, José Manuel. Los principios generales del Derecho en las fuentes normativas del Derecho del Trabajo. En: Cuadernos de la Cátedra del Derecho del Trabajo (CCDT), 1972, número 3, Valencia, Universidad de Valencia.
- 2) ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón. La vigencia del principio "pro operario". En: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea. AA.VV. Madrid, MTSS, 1990.
- 3) ALLOCATI, Amadeo. Derecho Procesal del Trabajo. En: Tratado de Derecho del Trabajo. Mario DEVEALI (Director). Tomo V. Buenos Aires, Editorial La Ley, 1966.
- 4) ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Barcelona, Editorial Ariel, 5ª edición, 1975.
- 5) ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad Complutense, 10ª edición, 1988.
- 6) BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Tecnos, 5ª edición, 1988.
- 7) CORNEJO VARGAS, Carlos. El principio "in dubio pro operario" en la futura Ley General del Trabajo: algunas condicionantes teóricas. En: Revista Ius et Veritas, Año VI, Nº 11. Lima, 1995.
- 8) COUTURE, Eduardo. Algunas nociones fundamentales de Derecho Procesal del Trabajo. En: Tribunales de Trabajo. Santa Fe, Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, 1944.
- 9) DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, Gabriel GARCÍA BECEDAS e Ignacio GARCÍA-PERROTE ESCARTIN. Instituciones de Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial CEURA, 1983.
- 10) DEVEALI, Mario. La interpretación de las leyes del Trabajo. En: Revista de Derecho del Trabajo, 1948.
- 11) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, Edición 1970.
- 12) DIÉGUEZ, Gonzalo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Civitas, 2ª edición, 1988.
- 13) DIÉZ PICAZO, Luis. Experiencias jurídicas y teoría del Derecho. Barcelona, Editorial Ariel, 1973.
- 14) FERNÁNDEZ GIANOTTI, Enrique. Fuentes e interpretación en el Derecho del Trabajo. En: Derecho del Trabajo, tomo XXXIII, Buenos Aires, 1973.

- 15) GÁRATE CASTRO, Javier. El principio "in dubio pro operario" (Notas jurisprudenciales para su estudio). En: Revista de Política Social, N° 135. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1982.
- 16) GIGLIO, Wagner. Fundamentos para una redistribucao do onus da prova. En: IV Congresso Ibero-americano de Direito do Trabalho e Previdencia Social. Sao Paulo, 1972.
- 17) KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2º edición, 1968.
- 18) MOLERO MANGLANO, Carlos. El sistema normativo laboral. Madrid, Editorial Colex, 1987.
- 19) MOLERO MANGLANO, Carlos y Belén VILLALBA SALVADOR. La interpretación de las normas laborales (I). En: Revista Española de Derecho del Trabajo (REDT), N° 44, 1990.
- 20) MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Tecnos, 9º edición, 1988.
- 21) NEVES MUJICA, Javier. La Seguridad Social en la Constitución. En: La Constitución Peruana de 1979 y sus problemas de aplicación. Francisco EGUIGUREN PRAELI (Director). Lima, Cultural Cuzco, 1987.
- 22) NEVES MUJICA, Javier. Fuentes y principios laborales en la Constitución. En: Trabajo y Constitución. Javier NEVES MUJICA, Director. Lima, Cultural Cuzco, 1989.
- 23) NEVES MUJICA, Javier. Las reglas constitucionales para la aplicación de la normativa laboral. Lima, Programa Laboral DESCO, 1990.
- 24) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. La función histórica del Derecho del Trabajo. En: Trabajo y Constitución. Javier NEVES MUJICA, Director. Lima, Cultural Cuzco, 1989.
- 25) PÉREZ, Benito. El principio "in dubio pro operario" es inaplicable en materia de prueba. En: Revista Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, noviembre 1973.
- 26) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2º edición, 1978.
- 27) RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. México, 1951.
- 28) RAMÍREZ BOSCO, Luis. Los principios del Derecho del Trabajo. En: Derecho del Trabajo, tomo XLIII-A, Buenos Aires, 1982.
- 29) RUBINSTEIN, Santiago. Fundamentos del Derecho Laboral. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1988.
- 30) SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Madrid, ACARL, 1989.

- 31) SALA FRANCO, Tomás (Director). Lecciones de Derecho del Trabajo. Valencia, Tirant lo Blanch Libros, 1986.
- 32) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Lima, Cultural Cuzco, 1988.
- 33) SOMARE, José Isidro. La carga de la prueba en el proceso laboral. En: IV Congreso Iberoamericano de Direito do Trabalho e Previdência Social. Tomo II. Sao Paulo, 1972.
- 34) TISSEMBAUM, Mariano. La constitucionalización y codificación del Derecho del Trabajo. Sus fuentes e interpretación. En: Tratado de Derecho del Trabajo. Mario DEVEALI, Director. Buenos Aires, Editorial La Ley, tomo I, 1964.
- 35) VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. Lima, Ediciones Jurídicas, 1986.