

Dominando el Derecho Laboral

*Competencias Esenciales para
la Gestión y Formalización de
Contratos de Trabajo en el Perú*

*Edgar Leonel Benites Jiménez, Ramón Joel Benites
Jiménez, Karin Jamil Benites Jiménez, Carlos
Alberto Llontop Soriano, Iris Melva Ambulay Piñin*



IDEOs

Centro de Investigación
y Producción Científica

Dominando el derecho laboral

Competencias esenciales para la gestión y formalización
de contratos de trabajo en el Perú

Editor



Dominando el derecho laboral: Competencias esenciales para la gestión y formalización de contratos de trabajo en el Perú

Edgar Leonel Benites Jiménez, Ramón Joel Benites Jiménez, Karin Jamil Benites Jiménez, Carlos Alberto Llontop Soriano, Iris Melva Ambulay Piñin

Editado por

CENTRO DE INVESTIGACIÓN & PRODUCCIÓN CIENTÍFICA
IDEOS E.I.R.L

Dirección: Calle Teruel 292, Miraflores, Lima, Perú.

RUC: 20606452153

Primera edición digital, Julio 2024

Libro electrónico disponible en www.tecnohumanismo.online

ISBN: 978-612-49674-3-6

Registro de Depósito legal N°: 2024-05516



Edgar Leonel Benites Jiménez

 <https://orcid.org/0000-0002-5357-0184>

edgar.leonel.benites@gmail.com

Universidad Nacional de Piura, Piura – Perú

Ramón Joel Benites Jiménez

 <https://orcid.org/0009-0005-0845-5151>

ramonjoelbenitesjimenez@gmail.com

Karin Jamil Benites Jiménez

 <https://orcid.org/0009-0001-5105-7723>

kajamjim@gmail.com

Carlos Alberto Llontop Soriano

alsoriano@gmail.com

Iris Melva Ambulay Piñin

 <https://orcid.org/0009-0006-7260-6695>

irismelva03@gmail.com

Índice

Presentación.....	4
Introducción	6
Capítulo I	7
Conceptos básicos.....	7
División del derecho del trabajo	8
Principios de aplicación del derecho del trabajo	8
Capítulo II.....	16
Fuentes del derecho del trabajo.....	16
Constitución.....	16
Tratado internacional.....	17
Ley y otras normas estatales.....	18
Convenio colectivo	19
Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas.....	23
Capítulo III	26
Elementos de un contrato de trabajo.....	26
Clases de contrato de trabajo	27
Obligaciones y prohibiciones	29
Obligaciones del trabajador:	30
Prohibiciones a los empleadores	31
Prohibiciones a los trabajadores.....	32
Periodo de prueba	33
Salarios.....	34
Denominaciones y clases:.....	35
Jornada de trabajo	36
Jornada ordinaria y máxima legal	36
Capítulo IV	39
El contrato de trabajo termina.....	39
Capítulo V.....	42
Jornada de trabajo	42
Diferentes clases de jornada de trabajo	42

Días de descanso	43
Vacaciones	43
Referencias bibliográficas	45

PRESENTACIÓN

Con el presente libro, se espera que los y las estudiantes desarrollen las competencias necesarias para confeccionar o completar los documentos laborales, realizar trámites relacionados e informar clara y oportunamente sobre las situaciones del proceso laboral. Además, se pretende que aprendan a redactar y gestionar los diferentes tipos de contratos de trabajo con sus respectivas formalidades, así como efectuar las modificaciones contractuales de acuerdo con las normativas internas peruanas de la organización y las disposiciones laborales establecidas.

Asimismo, se busca que logren gestionar el cese del contrato de trabajo considerando el marco legal vigente. De este modo, conocerán cómo redactar los documentos de aviso de término de relación laboral y calcular los distintos conceptos que deben incorporarse en los términos del contrato, según las causales establecidas en la normativa laboral.

El alumno o la alumna debe conocer que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo no solo permite a las personas ganarse la vida y sustentar a sus familias, sino que también les otorga la oportunidad de contribuir al desarrollo de la sociedad, mejorar sus habilidades y alcanzar su pleno potencial.

Este derecho implica varias dimensiones, incluyendo la oportunidad de acceder a un empleo sin discriminación, condiciones de trabajo justas y equitativas, y la protección contra el desempleo. Además, está estrechamente vinculado con otros derechos como el derecho a la educación, ya que la formación y el aprendizaje continuo son cruciales para acceder a empleos decentes y para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral.

La realización efectiva del derecho al trabajo requiere políticas públicas que promuevan el empleo, protejan a los trabajadores y garanticen condiciones laborales dignas. Esto incluye medidas como la implementación de salarios justos, la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso. De esta manera, se asegura que el trabajo no solo sea un medio de subsistencia, sino también una fuente de realización personal y social, contribuyendo al bienestar general de la comunidad.

El objetivo del presente libro es ofrecer al estudiante una guía que contribuya a desarrollar capacidades, destrezas y habilidades en el ámbito del Derecho Laboral. Este recurso está diseñado para facilitar la comprensión de los conceptos clave, proporcionar herramientas prácticas y fomentar un aprendizaje activo que permita a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales del entorno laboral.

INTRODUCCIÓN

En el módulo se presenta de forma breve una visión de la forma como la legislación laboral regula los derechos de los trabajadores en el Perú, resume las modificaciones más importantes que se han producido en los últimos años en el derecho laboral donde se regula los derechos de los trabajadores en nuestro país, resume las modificaciones más importantes que se han producido en los últimos años presenta en forma breve una visión de conjunto de la forma como la legislación soluciona problemas más significativos relativos a la situación actual de los derechos de los trabajadores.

El módulo se compone de seis capítulos. El primero trata de conceptos básicos y Derecho al Trabajo, las distintas definiciones que existen al respecto, la posición de los empleadores sobre la materia y los retos que se derivan de todo esto para los trabajadores. El segundo capítulo, trata sobre las Fuentes del Derecho al Trabajo, ubicándolo en el marco global en que se aplica, además de explicar la naturaleza e importancia de la Constitución como la norma de máxima jerarquía, presenta los rasgos principales del diseño social, económico y político que sirve de marco para la regulación de los derechos laborales en nuestro país, capítulo tercero trata sobre

Contrato de Trabajo.

El cuarto capítulo trata sobre, Terminación del Contrato de Trabajo, resumen las disposiciones más importantes que contienen nuestra legislación laboral con respecto a los derechos laborales y colectivos, así como los problemas que se derivan de estas normas para los trabajadores el quinto capítulo trata sobre Jornada de Trabajo, Días de Descanso y Vacaciones

En el mundo de hoy, globalizado y de extrema competencia, el Derecho del Trabajo ha tenido que adaptarse a las distintas realidades a través de las cuales se manifiesta la relación entre el empleador y el trabajador, surgiendo distintas modalidades de contratación, así como nuevas exigencias económicas, sociales y/o jurídicas, a las cuales el Derecho del Trabajo ha tenido que reaccionar sin perder su esencial carácter protector. Es debido a la decisiva influencia que la normativa laboral puede tener sobre la economía y la sociedad de un país que se hace indispensable comprender cuáles serían los principios que rigen esta rama del Derecho, de qué forma esta puede manifestarse y a qué retos se enfrenta, tanto presentes como futuros

CAPÍTULO I

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DERECHO AL TRABAJO

CONCEPTOS BÁSICOS

Derecho

Conjunto de normas, reglas y principios regulan las relaciones sociales que la convivencia humana han hecho necesaria en cada momento histórico

Concepto del Derecho del Trabajo

Es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena y subordinado al poder de otra persona física o jurídica, llamada empresario/a o empleador.

¿Qué es el derecho al trabajo y porque es importante?

Es una rama del derecho formada por normas jurídicas que regulan la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es importante porque implica regular los derechos y deberes del empleado y del empleador, y de ambos con el Estado a efectos de la protección tutelar del trabajo.

Finalidad del derecho del trabajo

La finalidad del Derecho de Trabajo es compensar, en el nivel jurídico, las desigualdades entre el empleador y el trabajador, lo que implica proteger al trabajador como la parte más débil, dando lugar al principio tuitivo o función protectora del Estado.



DIVISIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo está dividido en tres según la materia que trata:

1. Derecho individual del trabajo

Regula la relación laboral directa del empleador y el trabajador, abordando materias como el contrato de trabajo, la estabilidad laboral, la jornada de trabajo, la remuneración, el descanso remunerado, los beneficios laborales, entre otros.

2. Derecho colectivo del trabajo

Regula la relación laboral a través de las organizaciones representativa de los trabajadores y las representaciones de los empleadores, abordando temas como la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

3. Derecho procesal del trabajo

Regula los mecanismos procesales a seguir ante las autoridades administrativas y judiciales especializadas en materia laboral, como la demanda por despido injustificado, entre otro aspecto

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Definición

Los principios del derecho del trabajo serán aquellas directrices que informan el ordenamiento de un país, la manera en que deben observarse las normas, la aplicación de éstas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previsto. Aparecen para equiparar al trabajador en relación con el empleador y para que este respete ciertos mínimos, en algunos casos, preferida una interpretación o una norma y, en otros, actúe respetando los derechos fundamentales

Importancia de estos principios

La importancia de estos principios radica en que informan el ordenamiento jurídico de un país, es decir justifican la existencia de normas, tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación o sustitución. Para, Manuel Alonso

García, es “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”, **Américo Plá Rodríguez** «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. La importancia de estos principios radica en que informan el ordenamiento jurídico de un país, es decir justifican la existencia de normas, tanto al momento de su producción,

Interpretación, aplicación o sustitución.

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho Laboral

Estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador.

Funciones de los principios del derecho del trabajo las funciones de los principios del derecho del trabajo, respecto al ordenamiento laboral, serían las siguientes:

- **Producción de las normas.** En el que se debe acudir al carácter protector del derecho del trabajo.
- **Interpretación de las normas.** El principio apropiado es el in dubio pro operario.
- **Aplicación de las normas.** Resolvemos un conflicto laboral mediante la norma más favorable.
- **Mantener ventajas de las normas.** Para ello aplicamos el principio de la condición más beneficiosa.
- **Sustitución de normas.** Para la cual aplicamos los métodos de integración.
- **En supuestos de afectación de derechos** se aplica la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos, principio de igualdad, la condición más de beneficiosa.

Conclusión

Los principios laborales cumplen tres funciones:

a) **Función informadora**

Se refiere a que los principios laborales permiten a legisladores y autoridades especializadas, tanto administrativas como judiciales, conocer las doctrinas, corrientes y movimientos que se producen en el Derecho de Trabajo.

b) **Función integradora**

Se refiere a que los principios suplen o llenan los vacíos o falta de regulación en el Derecho de Trabajo, de manera que no se deje de administrar justicia por dicha causa

c) **Función interpretativa.**

Se refiere a que los principios laborales orientan a las autoridades especializadas en el proceso de búsqueda del significado de los textos normativos que conforman el Derecho de Trabajo, pero optando siempre por lo más favorables a los trabajadores.

¿Cuáles son los principios?

El principio protector o principio de norma más favorable

En caso de que existan dos o más normas en vigor y se discuta cual debe aplicarse con preferencia, se debe elegir la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea una norma de rango inferior. La norma más favorable se debe entender en su conjunto, no sólo en aspectos concretos, y en su cómputo anual si se trata de conceptos que se puedan cuantificar (días de trabajo, días de vacaciones, dinero...)

El principio básicamente habla sobre la desigualdad que existe entre el trabajador y el empleador. Se trata de equilibrarlo con el papel que asume el Estado, a fin de cautelar a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador a través del principio protector. Para el jurista, Pasco Cosmópolis denomina «desigualdad compensatoria»; Nicollielo, «correctivo de la desigualdad social», Truena Urbina, «principio de disparidad social» y Sarthou, «corrector de desigualdades o de

equiparación»; él trabaja El artículo 26 inciso 3) de la Constitución Política del Perú, regula el principio protector: Artículo 26.- En la relación laboral, se respetan los siguientes principios.

Indubio pro operario o principio de condición más beneficiosa: Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores. “El Principio Protector en el

Proceso Laboral”. En Trabajo y Seguridad Social. Para el jurista, Ávalos Jara señala que se trata del primer supuesto, en virtud del cual, el Juez Laboral deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad que debe buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. Si nos encontramos en el segundo supuesto, el juez deberá preferir la

interpretación que le resulte menos perjudicial al trabajador. Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Cabe resaltar que solo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. ves Mujica⁹, por su parte, señala que «de un lado, no podrá forzarse la interpretación, sino que esta buscará aclarar la oscuridad real de una norma en un sentido favorable al trabajador».

Este principio consiste en mantener los beneficios que uno o varios trabajadores hayan podido conseguir a través del contrato de trabajo, aunque después de apruebe una norma que se aplique a todos los trabajadores y que establezca condiciones menos favorables que las que están disfrutando individualmente Cuando existen dos o más

interpretaciones posibles de una norma y se tenga duda sobre cuál es la correcta, se debe interpretar “a favor del trabajador

Regla de la norma más favorable

Por su parte, la regla de la norma más favorable implica un cambio en la manera tradicional de entender el principio de la jerarquía normativa. En efecto, el vértice de la pirámide de la jerarquía

de las normas laborales, será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor. Esta regla soluciona uno de los problemas básicos en la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo, en cuanto a la determinación de la norma aplicable de entre las varias, posibles y simultáneamente vigentes. De acuerdo con este principio ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad.

En materia laboral el principio de jerarquía normativa no excluye que ciertas normas laborales, pese a su mayor rango jerárquico, admitan la aplicación preferente de las de rango inferior, cuando estas últimas resulten más favorables para los trabajadores. Así, por ejemplo: Frente a la coexistencia de una norma legal que señala que el descanso anual es de 15 días hábiles y un contrato colectivo que lo fija en 20, se aplicará este último, no obstante ser de una jerarquía normativa inferior a la legal. Cabe advertir que no existe una «derogación» de la norma superior por la de inferior jerarquía, pues aquella, aunque preterida o postergada, sigue integrando el ordenamiento jurídico como un precepto válido y aplicable a los trabajadores no comprendidos por la norma inferior.

Regla de la condición más beneficiosa

Esta regla supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva regulación que se ha de aplicar. Esta regla opera, entonces, en los casos de sucesión normativa, garantizando el respeto a los niveles alcanzados con la norma más antigua o derogada. Para invocar esta regla, deben concurrir tres requisitos:

- Que se trate de condiciones laborales, en un sentido amplio (alimentación, transporte, becas de estudio, vestimenta, etc.).
- Que las condiciones laborales sean más beneficiosas para el trabajador, lo cual importa compararlas con otra regulación, nacida bajo el imperio de una norma antigua, sea legal o convencional.
- Que las condiciones laborales hayan sido efectivamente reconocidas al trabajador, a nivel individual. El Tribunal Constitucional ha precisado el principio *in dubio pro operario*, en el Exp. N° 008-2005-AI/TC:12 Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *in dubio pro reo*. Nuestra Constitución exige la

interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado. La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. Para Pasco Cosmópolis precisa que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos: Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.

- Respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta).

Principio de irrenunciabilidad de derechos

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que le reconozcan las leyes, los convenios colectivos o cualquier otra norma. Por ejemplo, si un trabajador renuncia a sus días de vacaciones, esta renuncia carece de validez, por lo que en cualquier momento puede reclamar sus días de descanso

Principio de irrenunciabilidad de derechos o de continuidad

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término. El jurista, Ávalos Jara, para describir este principio recurre a la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República indicando que dicha instancia ha manifestado que, el principio de continuidad es aquella regla «en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si ésta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con

contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación». Al respecto, el Tribunal Constitucional ha manifestado que: «En el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental»¹⁵. De lo expuesto, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regido, por principios, uno de los cuales, como guía rectora

Es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Principio de primicia de la realidad.

Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. De esta forma han surgido las nociones de «contrato-realidad» y «efectiva relación de trabajo», entendiendo que la aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez más de una relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. El trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad que le impide discutir de igual a igual con su empleador las cláusulas de sus convenciones, ni los términos en que éstas quedan instrumentalmente consignadas. Los documentos suscritos entre trabajador y

empleador pueden reflejar la verdad, pero también pueden ocultarla para eludir el cumplimiento de obligaciones legales u obtener un provecho ilícito.

Por otro lado, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo que sus obligaciones se van cumpliendo día tras día. Al prolongarse en el tiempo la relación de trabajo, la forma en que son ejecutadas tales obligaciones puede variar en relación con lo originalmente previsto por las partes. El Tribunal Constitucional Peruano, ha dejado en claro que: «El principio de primacía de la realidad» es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe

CAPÍTULO II

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Fuentes del derecho del trabajo en las constituciones de 1979 y 1993

La Constitución tiene una doble significación en materia de fuentes del derecho: de un lado, en su parte orgánica, atribuye potestades normativas a ciertos órganos y establece jerarquías entre las normas que éstos pueden producir; y, del otro, en su parte dogmática, reconoce ella misma derechos a las personas, tanto en materia civil y política, como económica, social y cultural.

Conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

Y las segundas, son las formas jurídicas propias del Derecho del Trabajo, entre las que es paradigmático el convenio colectivo.

CONSTITUCIÓN

Los derechos laborales consagrados por la Constitución de 1979 son fundamentales, ya sea porque están insertos en su Título 1, denominado «Derechos y deberes fundamentales de la persona»; o porque quedan comprendidos en la fórmula de su art. 4. Hay, pues, identidad entre los conceptos de derechos constitucionales y derechos fundamentales.

(arts. 51,54 y 55 de la Constitución de 1979 y 28 de la de 1993). El Estado garantiza la libertad sindical (art. 28.1), es una expresión carente de contenido propio, dada su extraordinaria amplitud. La negociación colectiva es objeto de un importante fomento y de reconocimiento de carácter normativo a su principal producto, aunque ya sin rango legal (art. 28.2), como veremos después. La huelga, por último, es regulada en forma incierta, al disponerse su ejercicio «en

armonía con el interés social», y degradada, al permitirse al legislador señalar «sus excepciones y limitaciones» (art. 28.3).

TRATADO INTERNACIONAL

La Constitución de 1979 reconoce a los tratados internacionales aprobados y ratificados por el Perú, jerarquía superior a la ley: la de la propia Constitución si versaran sobre derechos humanos, y por encima de la ley si se refirieran a materia ordinaria, con preferencia del tema de la integración (arts. 101, 105 y 106). La atribución de rango constitucional a los tratados de derechos humanos, posee la mayor importancia en el ámbito laboral, por cuanto extiende el universo de derechos protegibles por una acción de amparo, a los que hayan sido proclamados por dichos tratados. Esta categoría engloba a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (como las declaraciones, pactos y convenciones de la

Organización de Naciones Unidas, ONU, o la Organización de Estados Americanos, OEA, de nivel mundial y regional, respectivamente), todos los cuales comprenden numerosos derechos laborales, como el derecho a trabajar, a elegir el trabajo, a una remuneración equitativa, al descanso, a la sindicación, etc., y los convenios internacionales del trabajo (de la Organización Internacional del Trabajo, OIT) que desarrollan dichos derechos, en especial los denominados derechos humanos laborales: libertad de trabajo, igualdad de trato y libertad sindical. La Constitución de 1993 suprime la referencia directa a la jerarquía de los tratados internacionales. Sin embargo, la establece en vía indirecta, al aludir a las normas que podrían ser objeto de una acción de inconstitucionalidad. Ese rango es el de la ley (art. 200.4). El tratado internacional se encuentra, sin embargo, en un sub-nivel superior, por cuanto si bien una ley posterior podría dejarlo sin efecto, tendría que sujetarse para ello a los requisitos de previa denuncia previstos en el propio tratado. Nuestra nueva Constitución contraría la corriente mundial que reconoce la primacía del orden internacional al menos, el referido a derechos humanos o integración económica- sobre el interno)¹¹. Asimismo, constriñe el campo de los tratados que deben ser aprobados por el Poder Legislativo (dejando los demás a la competencia del Poder Ejecutivo), a los referidos a derechos humanos, y los que exijan modificación, derogación o desarrollo por ley (arts. 56 y 57), tomando de la enumeración sólo los que podrían versar sobre materia laboral. La aprobación o denuncia de la mayoría de los tratados internacionales con contenido laboral seguirá, sin embargo, en el ámbito de competencia del Congreso, ya que se refieren a derechos

humanos y 1 o desarrollan derechos reconocidos por la Constitución, requiriendo por tanto regulación legal. Por último, prevé una importante regla interpretativa, tomada de la Constitución española (art. 10.2), de donde había pasado al art. 15 de la Ley 25398 (modificatoria de la Ley de Hábeas Corpus y Amparo): las normas relativas a derechos contempladas en la Constitución se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (Cuarta Disposición Final y Transitoria). Esto hará que para establecer el sentido de un precepto constitucional que reconoce un derecho también regulado en un tratado internacional, será indispensable acudir a éste.

LEY Y OTRAS NORMAS ESTATALES

Dentro del ámbito estatal, es la ley la norma a la que le corresponde la regulación de los derechos reconocidos por la Constitución. Tal tarea no podría ser desempeñada directamente por un reglamento, cuya función es la de precisar las leyes, aunque sí por un decreto legislativo, siempre que hubiera previa delegación de facultades. En ambos textos constitucionales, todas estas normas podrían ocuparse de cuestiones laborales. La Constitución de 1979 señala la atribución del

Congreso de dar, interpretar o derogar leyes (art. 186.1), así como la del Poder Ejecutivo de reglamentaria las (art. 211.11). Reconoce también la figura de los decretos legislativos, a los que les asigna rango de ley (arts. 188 y 211.10), y la de los decretos de urgencia, cuyo nivel jerárquico queda en la oscuridad, más no su posible contenido: materia económica y financiera (art. 211.20). En similares términos, la Constitución de 1993 repite tales atribuciones del Congreso respecto de las leyes (art. 102.1) y del Poder Ejecutivo respecto de los reglamentos (art. 118.8). Asimismo, la potestad del primero de delegar facultades legislativas en el segundo (art. 104, aunque se ha omitido inexplicablemente entre las atribuciones del gobierno en el art. 118). Al igual que en el caso de los tratados, no se alude directamente al rango legal de los decretos legislativos, aunque puede deducirse de la vía prevista para su impugnación, que es la correspondiente a las leyes (art. 200.4), así como del reconocimiento de iguales efectos que los de las leyes (art. 104). En lo que respecta a los decretos de urgencia (art. 118.10), la nueva Constitución les atribuye expresamente fuerza de ley, como ya lo había hecho la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema, inspirada en el derecho comparado y en la doctrina nacional. Mantiene, sin embargo, la limitación de que éstos se refieran a materia económica y financiera,

conceptos que según nuestra doctrina comprenden el endeudamiento, la tributación y el presupuesto¹². La tributación debe ser excluida en virtud del art. 74 de la nueva Constitución. No podrían abarcar, por tanto, los derechos laborales, ni siquiera aquéllos que tuvieran contenido claramente económico, como la remuneración, salvo la de los empleados públicos y quizá la de los trabajadores de las empresas del Estado, que se rigen por la Ley Anual de Presupuesto. Las remuneraciones de los primeros constituyen inobjetablemente un gasto público, mientras que sobre las de los segundos, existe controversia doctrinaria¹³, pareciendo inclinarse a favor el inciso a) del art. 4 de la Ley 25397 (de control parlamentario sobre los actos normativos del presidente de la República).

CONVENIO COLECTIVO

La Constitución de 1979 y la de 1993 reconocen el derecho a la negociación colectiva, mandando al Estado garantizarla en el primer caso, y fomentarla en el segundo, expresión esta última con connotaciones más dinámicas (siendo preferida por las normas de la OIT), aunque con contenidos semejantes. En lo que difieren ambos textos es en la mención al convenio colectivo, al cual la Constitución de 1979 le atribuye «fuerza de ley para las partes» (art. 54), y la de 1993 «fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado» (art. 28.2). La frase «fuerza de ley para las partes» utilizada por la Constitución de 1979, fue interpretada entre nosotros, primeramente, como alusiva al carácter contractual del convenio colectivo¹⁴, ya que provenía de un rasgo que la antigua doctrina civilista atribuía a los contratos; y luego, mayoritariamente como referente a un doble contenido: el carácter normativo del convenio colectivo, que es el elemento destacado por la moderna doctrina laboralista, que lo constituye en la norma especial del Derecho del Trabajo (por contraposición a las normas comunes a todo el sistema jurídico), y a la vez su rango de ley¹⁵.

Esta concepción amplia de cada nivel normativo, se produce también en la relación entre otras normas señaladas en la Constitución: así, el tratado internacional ordinario, la ley nacional y la ley regional, tienen todos teóricamente iguales rangos, aunque en verdad prevalecen unos sobre otros en ese orden (arts. 101 y 266). De otro lado, la propia expresión «fuerza de ley» no resulta la más apropiada para asignar un nivel, sino más bien las de rango o valor de ley¹⁶. Estas últimas aluden a las normas que se pueden impugnar mediante los mecanismos establecidos para las leyes; mientras la primera se refiere a la posibilidad de una norma de modificar otras

leyes o su resistencia a no poseen, una potestad normativa negativa. Tales son, en nuestro medio, el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial. Asimismo, debemos señalar -de un lado- que un acto normativo sería, por ejemplo, la ley, el reglamento, el convenio colectivo, etc., mientras un hecho normativo sería la costumbre (cuando reúna los requisitos para constituir una fuente del derecho); y del otro lado los actos o hechos normativos se diferencian de los no normativos, no por su carácter obligatorio, sino por sus efectos: de producción de derecho objetivo, como regla abstracta y general, en el primer caso, y de producción de derechos subjetivos, para partes concretas y determinadas, en el segundo. O, dicho, en otros términos, de fuente del derecho y de fuente de la obligación, respectivamente⁶. Este último es el caso del contrato y generalmente de la sentencia. Finalmente, la doctrina española distingue también entre las normas comunes y las especiales. Las primeras son las formas jurídicas existentes en todos los sectores del ordenamiento, como la ley o el reglamento, cuyo contenido es el que cambia según la materia regulada. Y las segundas, son las formas jurídicas propias del Derecho del Trabajo, entre las que es paradigmático el convenio colectivo.

JERARQUÍA. La Constitución en la doble vinculación con el tema de las fuentes del derecho, que ya hemos anotado, primero señala el rango de las normas, de manera global (arts. 87 y 51 de las Constituciones de 1979 y 1993, respectivamente). Todas las normas integran un único sistema de fuentes del derecho, que se organiza jerárquicamente en distintos niveles

Desde el punto de vista etimológico el término fuente proviene de fons-fontis, que significa causa, origen y procedencia; así, entendemos por fuentes del derecho de

Trabajo, de donde proviene, se origina o proceden las normas del Derecho de Trabajo. Las normas jurídicas del Derecho de Trabajo pueden proceder de fuentes formales, que pueden ser generales o específicas:

1. Fuentes Generales:

- a. La Constitución: Tratados sobre derechos humanos.
- b. La legislación: ley, decreto supremo, etc.
- c. La costumbre jurídica.

- d. La jurisprudencia.
- e. La doctrina.
- f. Los principios generales del derecho laboral.

2. Fuentes Específicas:

- a. El contrato de trabajo.
- b. El convenio colectivo de trabajo.
- c. El reglamento interno de trabajo.

La Constitución. Se trata de una norma fundamental que reconocen declarativamente los derechos fundamentales de la persona y se organiza el Estado; y es fundamento de todas las disciplinas jurídicas, las cuales llenan su contenido a partir de las normas que establece la Constitución, las que no puede transgredir ni tergiversar. Es el caso del artículo 22 al 29 de la Constitución que regula la materia laboral.

Los Tratados sobre DDHH en materia laboral. En el rango constitucional se incluyen a los tratados sobre derechos humanos celebrados por el Perú que comprenden derechos laborales.

Ejemplo:

- Art. 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Dchos. económicos, Sociales y Culturales.
- Art. XIV y XV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Art. 6 y 7 del Protocolo de San Salvador, dchos. económico, social y cultural.

Convenios OIT, como el que declara que todo trabajador tiene derecho a vacaciones.

a. **La legislación: la ley, decreto supremo, etc.** Se tratan de normas expedidas por los órganos competentes del Estado, como el Poder Legislativo (ley), el Poder Ejecutivo (decreto legislativo, decreto supremo, etc.).

b. **La costumbre jurídica.** La costumbre jurídica como fuente del Derecho del trabajo es la aquella norma jurídica que deriva de la repetición más o menos constante de actos de conducta uniforme que han adquirido fuerza obligatoria por la convicción de la necesidad de su respeto y acatamiento para convivencia social. En materia laboral, la costumbre jurídica se configura cuando se otorgan beneficios reiterativos que los trabajadores y el empleador aceptan en la creencia que es obligatorio.

c. **La jurisprudencia.** La jurisprudencia como fuente del derecho del Trabajo está definida como el conjunto de decisiones uniformes sobre un mismo asunto.

La jurisprudencia tiene dos acepciones: estricta, se refiere a las resoluciones emitidas por el máximo tribunal, como la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional, y no a las resoluciones de los tribunales y juzgados inferiores; y amplia, se refiere a las resoluciones que emiten los diversos órganos judiciales en ejercicio de sus atribuciones para solucionar conflictos, independientemente de su rango y categoría, de lo cual surge la jurisprudencia de la Corte Suprema, de la Corte Superior, del Tribunal Fiscal, etc. También incluye la jurisprudencia administrativa que comprende las decisiones que emite la Administración Pública mediante las cuales resuelve conflictos.

Esta facultad está en vertiginoso crecimiento debido al incremento y complejidad de las funciones que cumple el Estado en la actualidad.

d. **La doctrina.** La doctrina es fuente del Derecho del Trabajo está definida como el conjunto de opiniones de los juristas aportados al Derecho, las cuales se encuentran consignadas en tratados, libros, escritos, etc.

e. **Los principios generales del derecho laboral.** Los principios del Derecho de Trabajo son pautas o directivas rectoras que condicionan e inspiran el proceso de formación, interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas de carácter laboral. El artículo 26 de la Constitución consagra tres principios que rigen la relación laboral:

- El principio de igualdad laboral.
- El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- El principio indubio pro operario.

El Tribunal Constitucional, en ejercicio de sus funciones y en aplicación del artículo 3 de la Constitución del Estado, ha creado dos principios implícitos en materia laboral:

- El principio de primacía de la realidad.
- El principio de inmediatez.

a. El contrato de trabajo. Se trata del acuerdo expreso o tácito celebrado entre el trabajador y el empleador, y constituye la base de las obligaciones y derechos del trabajador y el empleador

b. El convenio colectivo de trabajo. Es el acuerdo celebrado entre el empleador y el sindicato, en el cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo producto de la negociación colectiva, como jornada, salario, etc.

c. El reglamento interno de trabajo. Se trata de una norma que regula las relaciones internas dentro de una empresa, el cual para tener validez debe estar autorizado y refrendado por la autoridad de trabajo.

RELACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS.

El Derecho del Trabajo no se basta a sí mismo para cumplir sus fines, sino requiere el auxilio complementario de otras disciplinas, con las cuales se tiene que relacionar.

1. Con la Economía.
2. Con el Derecho Administrativo.
3. Con el Derecho Penal.

4. Con el Derecho Civil.

5. Con el Derecho Constitucional.

6. Con el Derecho Internacional

1. Con la economía

El Derecho del trabajo se encuentra bajo el marco de la economía, pues si bien el Derecho del trabajo procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no se puede realizar más de lo que es posible económicamente.

Un ejemplo es el método de fijación de la remuneración, pues si es indexada puede producir inflación, por ello es recomendable aumentarla en función de la productividad.

2. Con el derecho administrativo

El Derecho del Trabajo se relaciona con el Derecho Administrativo en especial con la situación de los trabajadores del Estado, y también en el cumplimiento de las leyes laborales pues están bajo la vigilancia de las autoridades

administrativas.

3. Con el derecho civil

El Derecho Civil es aplicable en el campo laboral en todos los aspectos a los que no se refiere el Derecho del Trabajo, por tanto, tiene el carácter de supletorio; como es el caso de la nulidad de los contratos de trabajo, entre otros aspectos.

4. Con el derecho constitucional

El Derecho Constitucional como disciplina fundante, determina las líneas matrices indispensables del Derecho del Trabajo; así ocurre con los artículos 22 al 29 de la Constitución Política, donde se trata sobre el trabajo, el contrato del trabajo, la jornada, la remuneración, el descanso, la estabilidad laboral, entre otros aspectos.

5. Con el derecho internacional

El Derecho Internacional, a través de los organismos internacionales, como la Organización Internacional de Trabajo y otros, influye significativamente en las normas internas, pues se debe tener presente que los tratados internacionales sobre derechos humanos, entre los que se cuenta los laborales, tiene rango constitucional.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO

ELEMENTOS DE UN CONTRATO DE TRABAJO

La ley establece tres elementos indispensables para que exista un contrato de trabajo, sin importar el nombre que se dé por las partes a ese vínculo. Tales elementos son:

1. Prestación personal del servicio: Según NAVAS (1995) Implica que el trabajador debe desempeñar la labor contratada, sin posibilidad de ser remplazado por otra persona. Existen excepciones a este elemento, básicamente el llamado trabajo a domicilio, en el cual la prestación de las labores acordadas se realiza en un lugar diferente al contratado y fuera de la supervisión del empleador, permitiendo la ayuda de miembros de la familia del trabajador.

2. Subordinación o dependencia: La ley exige que dicha subordinación sea continuada, lo cual hace que situaciones de índole transitoria u ocasional salgan del ámbito de la regulación del derecho laboral. Igualmente es importante indicar que la “obediencia” está ligada únicamente al campo de acción de las obligaciones propias de cada contrato de trabajo; por ende, una persona vinculada como contador, no está supeditada a ejecutar las órdenes dadas por su empleador, que tenga que ver con aspectos diferentes a su labor como tal, servirle de chofer; la subordinación es el elemento fundamental de la relación laboral y lo que lleva a diferenciar el contrato de trabajo con otros similares.

3. Remuneración: La Ley laboral no concibe un contrato de trabajo gratuito, en líneas generales se puede afirmar, aun cuando se tratara este punto posteriormente, que el salario o la remuneración es la retribución dada por el empleador por el desgaste de energías causado al trabajador a su servicio, como consecuencia de la ejecución de labores para las cuales fue contratado.

CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se clasifica según su forma y según su duración

Según su forma: En verbal y escrito

El verbal: tiene lugar cuando por el simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, así como la cuantía y la forma de remuneración.

El escrito: Debe constar en un documento firmado por las partes, y contener cuando menos cláusulas sobre estos puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, lugar en donde se haya contratado al trabajador, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación

Los contratos verbales tendrán el mismo valor que los contratos escritos.

Según su duración:

Por tiempo fijo o determinado; por labor de obra; por tiempo indefinido; para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Por tiempo fijo o determinado: Debe celebrarse por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años. Admite al menos dos modalidades: el contrato a término fijo inferior a un (1) año, que no tiene término mínimo de duración; y el contrato a término fijo de duración entre uno (1) y tres (3) años que es renovable indefinidamente.

Para su terminación, la ley exige el preaviso, es decir, que la parte interesada avise a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del término estipulado. Si se omite este preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, de manera sucesiva. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación.

Los contratos a término fijo inferior a un año solo podrán prorrogarse hasta por 3 veces por periodos iguales al inicialmente pactado o inferiores, salvo que mediante preaviso comunicado en tiempo se decida su terminación luego de estas 3 prorrogas, la renovación del contrato no podrá ser inferior a un año, en cuyo caso se podrá renovar anualmente de manera sucesiva.

Los contratos a término fijo que se celebren verbalmente, se consideran para todos los efectos, como a término indefinido.

Por labor de obra: El contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor de que se trate.

Esta modalidad de contrato es ampliamente utilizada en empresas dedicadas a la construcción.

La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del contrato, demanda en la práctica su elaboración por escrito.

Por tiempo indefinido: Se entiende este contrato cuando las partes no determinan su duración. Esta modalidad de contrato puede celebrarse

verbalmente o por escrito.

Cuando el contrato es verbal se entiende que es a término indefinido.

Trabajo ocasional, accidental o transitorio: Se entienden aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se trate de labores ajenas a las actividades normales del empleador.

Según sentencia de la Corte Constitucional este tipo de trabajadores tiene derecho a auxilio de cesantías y a prima de servicios (sents. C-823y C-825/2006)

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Como Todo contrato celebrado las partes que lo suscriben adquieren unos derechos y obligaciones, en particular el contrato laboral no está exento de estas formalidades las cuales se establecen en los artículos 57 y 58 del C.S.T. que reza:

Obligaciones del empleador:

Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

1. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
2. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas

licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del patrono.

6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días, a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

7. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

8. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice, y
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.

4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
7. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D. 2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

PERIODO DE PRUEBA

Para el empleador: Tiempo en el cual el empleador puede apreciar todas las virtudes y cualidades que tiene el trabajador para la labor que se le ha contratado pero adicional a eso, el empleador también puede apreciar aspectos personales del trabajador; nadie está obligado a trabajar con una persona con la que no se siente cómoda, por eso el empleador puede estudiar aspectos del trabajador como lo son su forma de ser, su personalidad cualidades de actitud frente a los clientes y compañeros de trabajo. De esta forma, el empleador puede tomar una decisión calificando el cumplimiento de todas las obligaciones propias del trabajador.

Para el trabajador: Es el tiempo en el cual el trabajador puede observar las condiciones propias del trabajo para el cual fue contratado, la actitud del jefe para con sus trabajadores, el cumplimiento oportuno del pago del salario y prestaciones sociales.

Duración del periodo de prueba: En los contratos a término indefinido este acuerdo no puede superar los dos meses, en los contratos a término fijo el periodo de prueba

no puede ser superior a la quinta parte del contrato inicialmente pactado, sin excederse de los dos meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes solo es válida la estipulación del periodo de prueba en el primer contrato.

En el contrato con los trabajadores del servicio doméstico, se presume como periodo de prueba los primeros quince días cuando es verbal y si es por escrito no puede exceder de los dos meses.

Durante el este periodo cualquiera de las partes puede terminar la relación laboral unilateralmente, sin que haya lugar a indemnización alguna.

Durante este periodo se pagan todos los salarios, seguridad social y prestaciones sociales.

SALARIOS

Según el artículo 144 del Código Sustantivo del Trabajo, es lo que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. Tenemos entonces que el salario es la contraprestación real y directa que recibe el trabajador por sus servicios, el empleador y trabajador pueden convenir cualquier salario, siempre y cuando se respete el salario mínimo legal o el estipulado en las convenciones colectivas.

Pagos que son salario: Se presenta en 2 modalidades en dinero y en especie

En dinero: Está integrado por 2 tipos

Ordinario: que se paga periódicamente y puede ser fija o variable

Extraordinario: pago de horas extras, dominicales, primas extralegales.

Según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo los que recibe el trabajador en dinero o en

especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte, como primas, sobresueldos,

bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Salario en especie: Se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario, vivienda, alimentación, vestuario. Siempre que se pacte salario en especie debe de asignársele un valor en el contrato.

Pagos que no constituyen salario:

Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador. Lo que recibe no para su beneficio, sino para desempeñar bien su labor, medios de transporte, gastos de representación.

Los beneficios siempre y cuando las partes lo expresen en forma escrita que no tienen carácter salarial ejm: prima extra legal.

Los auxilios por enfermedad, maternidad, cesantías.

Los suministros en especie como alimentación, vestuario, alojamiento.

Vacaciones cuando se pagan en especie, subsidio familiar, participación de utilidades, prima legal de servicio, las propinas, o la indemnización de terminación del contrato

DENOMINACIONES Y CLASES:

A destajo: Artículo 143 del C.S.T. Es un sistema de remuneración que se ajusta a la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Este tipo de remuneración es usual en labores artesanales o manuales como la sastrería, modistería o construcción.

Básico: Artículo 141 del C.S.T. El que recibe el empleador sin incluir otros factores de salario que se pacten con el empleador.

Complementario: De acuerdo a la cartilla LABORAL (2010) Es toda percepción económica, directa o indirecta, que se agrega de modo eventual o fijo a la retribución normal o básica.

Convencional: Artículo 132 del C.S.T. Es la retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades provenientes de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes ya se establezca un tipo individual o colectivo.

Integral: Esta es una modalidad de remuneración incorporada en nuestra legislación a partir de la ley 50 de 1990. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario de más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el 30% del factor prestacional de la empresa, es válida esta estipulación siempre y cuando se haga por escrito. Este salario incluye el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva.

JORNADA DE TRABAJO

Jornada ordinaria y máxima legal

La jornada ordinaria es la convengan las partes y a falta de este convenio se entenderá que es la máxima legal, la cual consiste en 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Trabajo diurno y nocturno: Para todos los efectos legales se considera como trabajo diurno el comprendido entre las 06:00 a.m. a las 10:00 p.m. y trabajo nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.

Esta distinción ofrece importancia, para el régimen de retribución de los recargos legales como horas extras y trabajo nocturno. Se debe tener en cuenta que los días tienen una duración de 24 horas contados desde las 12:00 de la noche hasta las 12:00 de la noche del día siguiente

Distribución de las horas de labor: La jornada diaria debe distribuirse cuando menos en dos secciones para permitir un descanso relacionado con la naturaleza del trabajo. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Horas extras: El trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o de la máxima legal, esta se conoce como trabajo suplementario o de horas extras. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 diarias y 12 a la semana. Para poder laborar el tiempo suplementario, el empleador deberá solicitar autorización del Ministerio de Protección Social, y si lo obtiene deberá llevar un registro de trabajo suplementario y está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

Descanso dominical remunerado: Es obligatorio conceder al trabajador un descanso remunerado en domingo, siempre y cuando el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana. La duración mínima del descanso remunerado es de 24 horas.

Para determinar la remuneración de los días de descanso obligatorio, debe tenerse en cuenta que, si el trabajador tiene sueldo fijo, en él se entiende incorporado el pago de dominicales y festivos. Es el caso de los trabajadores que se les paga por quincenas, semanas o meses, cualquier otra remuneración que reciba el trabajador, bien sea fija como jornal (salario por días), o variable como el pago a destajo o por comisión, deja por fuera el pago del descanso dominical o festivo, el cual se deberá liquidar teniendo en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior.

Descanso en festivos: Además del domingo hay derecho al descanso remunerado en los días señalados como festivos. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquida como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo, ni obligación de reponer la ausencia

Vacaciones: Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores por cada año de servicios, quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracciones.

Las dotaciones deben entregarse en las siguientes fechas 1) 30 de abril 2) 31 de agosto 3) 20 de diciembre. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar

dentro del año siguiente a aquel en que se causaron, y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

Las licencias de maternidad, enfermedad suspende las vacaciones por que durante ella el trabajador no está reponiendo sus fuerzas ni recuperando su capacidad de trabajo, todo lo contrario, su estado patológico se opone a esa recuperación

CAPÍTULO IV

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA

- 1) Por muerte del trabajador;
- 2) Por mutuo consentimiento;
- 3) Por expiración del plazo fijo pactado;
- 4) Por terminación de la obra o labor contratada;
- 5) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- 6) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- 7) Por sentencia ejecutoriada;
- 8) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente. El artículo 62 del C.S.T. determina:

Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del patrono:

- 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código

Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

- 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto,
- 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 9) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

- 10) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- 15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

La jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado que la inexecución de obligaciones legales o convencionales que incumbe al trabajador, para la terminación del contrato, debe ser sistemática, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir, pero es natural que el empleador deberá no solo probar que el trabajador periódicamente incurrió en faltas o irregularidades sino, además, que cada vez que ello ocurrió, le hizo la correspondiente reconvención. Por tanto, mal procede cuando las acumula y hace un solo llamado de atención o un solo pliego de cargos por faltas cometidas en diferentes épocas, pues la jurisprudencia ha sido clara en definir, que, frente a la ausencia de inmediatez entre la falta y la sanción, debe entenderse que hubo condonación de la misma

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

JORNADA DE TRABAJO

“La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.

DIFERENTES CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se clasifica en diurna, nocturna y mixta:

- “Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada será de ocho horas.
- Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima de la jornada será de siete horas.
- Mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima esta jornada será de siete horas y media”.

Es preciso mencionar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de los señalados como máximos en cada una de las jornadas laborales, de lo contrario, si la prolongación del tiempo es de nueve horas a la semana, sin nunca exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, se computará tiempo extraordinario, motivo que obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero si excede de nueve horas a la semana,

el tiempo extraordinario, el patrón está obligado a pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

DÍAS DE DESCANSO

El artículo 69 de la ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por otra parte, “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

Son días de descanso obligatorio “El 1 de enero, por ser año nuevo.

- El 1 de mayo, por ser el día del trabajo.
- El 28 de julio, por ser el día de la Independencia del Perú.
- El 25 de diciembre, por la navidad.
- El En los días de descanso obligatorio los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

VACACIONES

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general.

Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁVALOS JARA, Oxal Víctor.** Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: <http://trabajo.seguridadsocial.blogspot.com/2011/11/nps-principios-del-derechodeltrabajo.html>.
- ARCE ORTIZ** Elmer Guillermo, Derecho Individual del Trabajo en el Perú – Desafíos y Deficiencias, Editorial Palestra, Primera Edición junio 2008, Lima – Perú.
- ARÉVALO VELA** Javier, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Grijley, Edición 2008, Lima – Perú. Constitución de 1993 Comentada, Bernales Ballesteros Enrique.
- CHACALTANA, JUAN.**” Reforma en las contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas”.
- DE LA CUEVA** Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I – II, Editorial Porrúa, Décimo Primera Edición, México – 2000.
- ESCUELA DE GRADUADOS AGUILA & CALDERÓN – EGACAL,** El ABC del Derecho Laboral, Editorial San Marcos, Primera Edición 2007.
- JIMENEZ, FÉLIX.** “el modelo neoliberal peruano: limites, consecuencias sociales y perspectivas”.
- GARCÍA TOMA** Víctor, Teoría del Estado y Derecho Constitucional, Palestra Editores SAC, Primera Edición – abril 2005, Lima – Perú.
- GARDEY, J. P.** (2009). contrato oneroso. Obtenido de definición : <https://definicion.de/oneroso/>
- GARDEY, J. P.** (2018). contrato de trabajo. Obtenido de definición: <https://definicion.de/contrato-de-trabajo/>
- GARCIA MANRIQUE, Álvaro.** ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Gaceta Jurídica. 1ra. Ed. Lima-Perú, 2010.

GOMEZ VALDEZ Francisco, Derecho del Trabajo – Relaciones Individuales de Trabajo, Editorial San Marcos, Segunda Edición 2007, Lima – Perú.

HARO CARRANZA Julio Enrique, Derecho Individual del Trabajo, Editora RAO, Segunda Edición junio 2005, Lima – Perú.

HERRERA VÁSQUEZ, RICARDO. “La in dubio pro operario en la sentencia de la Ley Marco del Empleo Público”. En Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mújica. Editora y Librería Jurídica Grijley. Lima, 2009, p. 195.

IZQUIERDO, J. G. (29/01/10). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima.

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO

PERUANO: libro homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Lima 2004.

MARTIN VALVERDE Antonio, Derecho del Trabajo, Editorial TECNOS, Undécima Edición 2002, Madrid – España.

NALES BALLESTEROS Enrique, La Constitución de 1993 – Análisis Comentado, ICS Editores, Primera Edición 1996, Lima – Perú.

NEVES MUJICA Javier, Introducción al Derecho Laboral, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú – Reimpresión de Segunda Edición 2004, Lima – Perú.

NOVAK TALAVERA, Fabián y SALMÓN GÁRATE, Elizabeth. “Las Obligaciones Internacionales del Perú en Materia de Derechos Humanos”. Lima: Fondo Editorial de

PAREJA PAZ SOLDÁN José, Derecho Constitucional Peruano y la Constitución de 1979, Ediciones Justo Valenzuela V. EIRL, Tercera Edición 1984, Lima – Perú.

PLA RODRÍGUEZ Américo, Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Tercera Edición Actualizada 1998, Buenos Aires – Argentina.

RENDÓN VÁSQUEZ Jorge, Derecho del Trabajo – Teoría General I, Editorial Grijley, Segunda Edición 2007, Lima – Perú.

RUBIO CORREA Marcial, El Sistema Jurídico – Introducción al Derecho, Fondo Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú, Cuarta Edición 2006, Lima – Perú.

TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge, Instituciones del Derecho Laboral, Gaceta Jurídica, Primera Edición junio 2004.

VILLANUEVA GONZALEZ. Reglamento Interno de Trabajo. En: Derecho Laboral. Materiales de enseñanza. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1991. p.161. 24 ibip., pag.,80.