

EL DERECHO LABORAL en esquemas y gráficos

Adaptación y referenciación de la norma laboral

ALEX R. ZAMBRANO TORRES



Alex R. Zambrano Torres

EL DERECHO LABORAL EN ESQUEMAS Y GRÁFICOS

Adaptación y referenciación normativa



Ediciones
AZ Todo Derecho

**EL DERECHO LABORAL
EN ESQUEMAS Y GRÁFICOS**
Adaptación y referenciación normativa

Autor: Alex Ricardo Zambrano Torres
Primera edición digital, noviembre 2021
Editado por: AZ Todo Derecho E.I.R.L.
Alfa Centauro 173, La Calera, Surquillo, Lima
RUC: 20602641091
Noviembre, 2021

Diseño y pintura de cubierta: A.R.Z.T.
Libro electrónico disponible en:
<https://aztododerecho.wixsite.com/inicio>

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca
Nacional del Perú N° 2021-13466
ISBN 978-612-48764-5-5
Código de barras:



© Derechos de autor:
Queda autorizada la reproducción total o parcial
del siguiente libro solo con mención al autor.

INDICE

INTRODUCCIÓN	pág. 011
Capítulo I: Nociones ontológicas sobre el trabajo.-	pág. 012
1.- DERECHO DEL TRABAJO.-	pág. 013
2.- DERECHO DEL TRABAJO.-	pág. 014
3.- EL CONCEPTO DE DERECHO: Instrumento de equilibrio de poderes	pág. 015
4.- Ramas del Derecho Laboral.-	pág. 016
Capítulo II: El derecho en el pensamiento filosófico.-	pág. 017
1. SÓCRATES: El Derecho como fundamento y supremacía de la ley	pág. 018
2.- PLATÓN.- El derecho como participación en la idea de justicia	pág. 019
2.1. PLATÓN. El derecho como participación en la idea de justicia	pág. 020
2.2. PLATÓN: El derecho como participación en la idea de justicia	pág. 021
3. ARISTÓTELES.- Lógica, igualdad y justicia.-	pág. 022
4. SANTO TOMAS DE AQUINO: Derecho como espejo y parte del orden divino del mundo	pág. 023
5.- DESCARTES. El Derecho como duda.-	pág. 024
6. SPINOZA.- El Derecho como expresión de la razón pura (expresión de la naturaleza)	pág. 025
7. MAQUIAVELO.- El Derecho como descripción, expresión de la realidad	pág. 026
8. HOBBS.-	pág. 027
9. HOBBS.- inglés	pág. 028
10. LOCKE.- El derecho como fundamento de la Constitución	pág. 029
10.1. LOCKE.- El derecho como fundamento de la Constitución	pág. 030

11.- ROUSSEAU.- El Derecho como contrato social	pág. 031
12.- HUME	pág. 032
13.- KANT.-	pág. 033
14.- HEGEL.- El Derecho como expresión del espíritu	pág. 034
15.- MARX.- El Derecho como ideología de clase	pág. 035
16.- Kelsen: La Teoría Pura del Derecho.-	pág. 036
Capítulo III: El concepto de trabajo.-	pág. 037
1.- El concepto de trabajo	pág. 038
2.- El trabajo como derecho fundamental.-	pág. 039
3.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	pág. 040
4.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	pág. 041
5.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	pág. 042
6.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	pág. 043
7.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	pág. 044
8.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	pág. 045
9.- El concepto de trabajo en la doctrina jurídica.-	pág. 046
10.- El concepto de trabajo en la doctrina jurídica.-	pág. 047
11.- El concepto de trabajo	pág. 048
Capítulo IV: Los principios del derecho de trabajo	pág. 049
1.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:	pág. 050

2.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:	pág. 051
3.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:	pág. 052
4.1) Principio protector:	pág. 053
5.1) Principio protector: 1) Regla del Indubio pro operario:	pág. 054
6.- 1) Principio protector: 2) Regla de la norma más favorable:	pág. 055
7.- 1) Principio protector: 3) Regla de la “condición” más favorable:	pág. 056
8.- 1) Principio protector en la jurisprudencia constitucional:	pág. 057
9.- 1) Principio protector en la jurisprudencia constitucional:	pág. 058
10.- El principio de Igualdad:	pág. 059
11.- El principio de irrenunciabilidad:	pág. 060
12.- El principio de irrenunciabilidad:	pág. 061
13.- El principio de irrenunciabilidad:	pág. 062
14.- El principio de primacía de la realidad:	pág. 063
15.- El principio de continuidad:	pág. 064
16.- El principio de continuidad:	pág. 065
17.- El principio de razonabilidad:	pág. 066
18.- El principio de buena fe:	pág. 067
19.- El principio de no discriminación:	pág. 068
20.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:	pág. 069
Capítulo V: El derecho laboral: fundamentos.-	pág. 070

1.- FUENTES DEL DERECHO LABORAL.-	pág. 071
2.- ÁREAS DEL DERECHO DE TRABAJO.-	pág. 072
3.- Derecho Individual del trabajo.-	pág. 073
4.- Derecho Colectivo del trabajo.-	pág. 074
5.- Derecho Procesal del trabajo.-	pág. 075
6.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:	pág. 076
7.- EL CONTRATO DE TRABAJO	pág. 077
8.- Elementos del Contrato de Trabajo.-	pág. 078
9.- Caracteres del Contrato de Trabajo.-	pág. 079
10.- Tipos de Contrato de Trabajo.-	pág. 080
11.- Contratos de locación de servicios y de obra.-	pág. 081
12.- Periodo de prueba.-	pág. 082
13.- La suspensión del contrato de trabajo.-	pág. 083
14.- La extinción del contrato de trabajo.-	pág. 084
15.- LA ESTABILIDAD LABORAL.-	pág. 085
16.- EL DESPIDO.-	pág. 086
17.- COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:	pág. 087
18.- JORNADA LABORAL.-	pág. 088
19.- Jornada laboral ordinaria.-	pág. 089
20.- Jornada laboral extraordinaria.-	pág. 090

21.- LAS REMUNERACIONES.-	pág. 091
22.- LAS REMUNERACIONES.-	pág. 092
23.- GRATIFICACIONES.-	pág. 093
24.- Asignación familiar.-	pág. 094
25.- El seguro de vida.-	pág. 095
26.- El sistema de pensiones.-	pág. 096
27.- La Seguridad Social.-	pág. 097
Capítulo VI.-	pág. 098
1. Flexibilidad en las negociaciones colectivas a través de arbitrajes	pág. 099
2. Contratos especiales de trabajo, ajustándose a las necesidades	pág. 100
3. Nuevo Sistema Privado de Pensiones opuesto al sistema monopólico estatal de Seguridad Social	pág. 101
4. Regulación integral de la CTS, participación en las utilidades, vacaciones y derecho de huelga	pág. 102
5. La ley de fomento al empleo define las relaciones entre empleador y trabajadores	pág. 103
6.- Relaciones individuales de trabajo.-	pág. 104
7.- Protección contra el despido arbitrario.-	pág. 105
8.- Cese del trabajador por causa justa.-	pág. 106
9.- Faltas graves para despedir al trabajador sin indemnización.-	pág. 107
10.- Despido NULO del trabajador.-	pág. 108
11.- Contratos especiales.	pág. 109
12.- Contratos de extranjeros:	pág. 110

13.- Remuneraciones de los trabajadores:	pág. 111
14.- Descansos y Vacaciones:	pág. 112
15.- Gratificaciones y bonificaciones:	pág. 113
16.- Participación de los trabajadores en las utilidades:	pág. 114
17.- Compensación por tiempo de servicios (CTS):	pág. 115
18.- Seguro de vida:	pág. 116
19.- Seguridad social y otras contribuciones:	pág. 117
20.- Seguridad social y otras contribuciones:	pág. 118
21.- Relaciones colectivas de trabajo:	pág. 119
22.- La actividad sindical:	pág. 120
23.- Tipos de sindicatos:	pág. 121
24.- b) La Negociación Colectiva:	pág. 122
25.- b) La Negociación Colectiva:	pág. 123
26.- b) La Huelga:	pág. 124

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral en Esquemas y Gráficos, Adaptación y referenciación normativa, nació de las clases que dicté al respecto; pero en realidad la impresión de conocer sobre dicho tema estuvo recién de egresar de la universidad. Parto de nociones filosóficas como las de Herbert Marcuse, para luego explorar el derecho laboral desde la historia, la doctrina, la legislación y la jurisprudencia.

El presente texto pretende ser un resumen de las instituciones más relevantes e imprescindibles para conocer el Derecho del Trabajo, como el concepto de trabajo, el concepto de contrato de trabajo, los elementos del contrato de trabajo, las nociones de remuneración, gratificación, compensación por tiempo de servicios, entre otras instituciones, que tienen un contenido explícito y necesario para la relación jurídica laboral, que es la relación entre el empleador y el trabajador. Esta regulación normativa, a través de las leyes, jurisprudencia y doctrina entre el Empleador y el trabajador, es de lo que trata el derecho de trabajo, conteniendo el escenario del Estado y del mercado como elementos que completan la realidad jurídica laboral.

NRO. 01

CAPÍTULO I: NOCIONES ONTOLÓGICAS SOBRE EL TRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- DERECHO DEL TRABAJO.-

El Derecho de Trabajo

“El derecho del trabajo constituye el conjunto de normas jurídicas, dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre el empleador y el trabajador. En sí el derecho de trabajo regula la relación jurídica entre empresarios y trabajadores y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado.”

El Trabajo

Javier Neves Mujica explica que “El tipo de trabajo al cual el Derecho Laboral le otorga su protección, es aquél desempeñado por el ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado.”

Así “El derecho del trabajo constituye el conjunto de normas jurídicas, dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre el empleador y el trabajador. En sí el derecho de trabajo regula la relación jurídica entre empresarios y trabajadores y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado.”

2.- DERECHO DEL TRABAJO.-

Concepto del Derecho Laboral

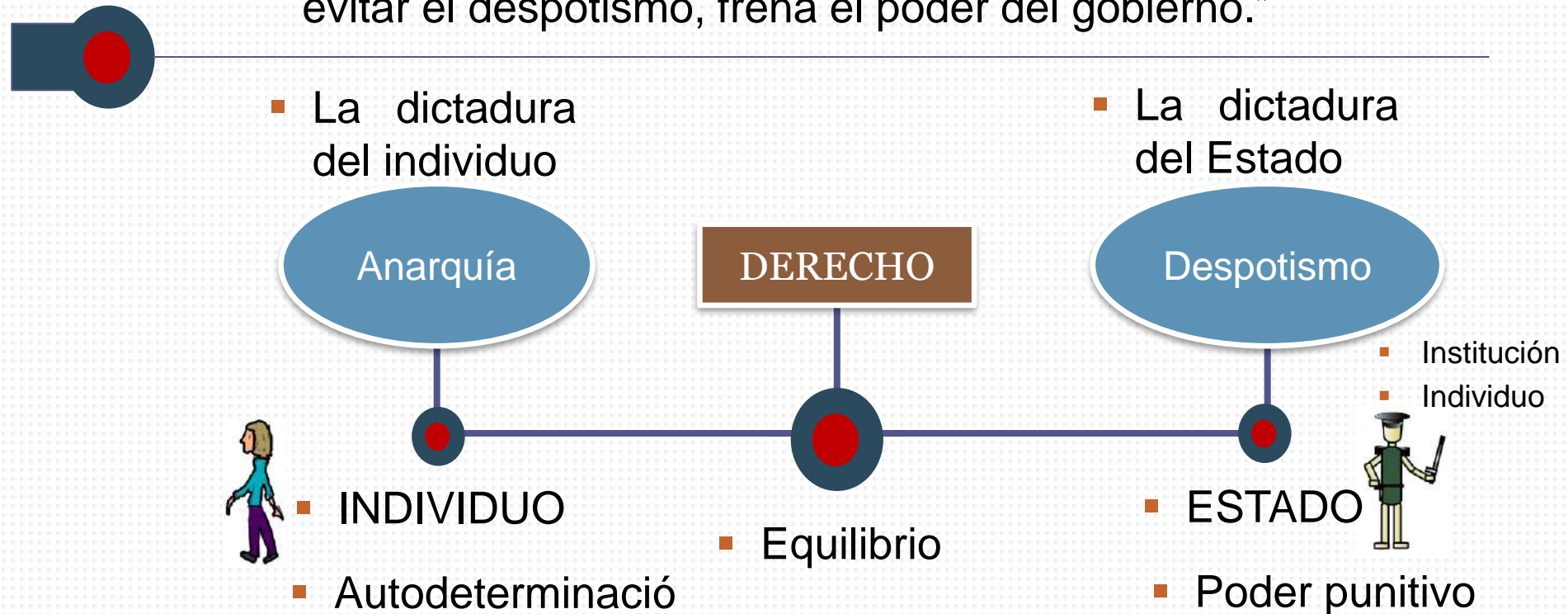
Nuestro concepto de Derecho Laboral:

Derecho de trabajo o laboral es el “sistema normativo” que regula las relaciones de poder (“capacidad de afectar y ser afectado”) entre el empleador (con poder económico) y el trabajador (con poder productivo), dentro de un marco de equilibrio de dicha relación a cargo del Estado y utilizando las reglas del mercado en lo pertinente (Economía social de mercado).

En dicha operación se interrelacionan sus elementos contractuales: subordinación, personalísima, por cuenta ajena, remunerada. Por subordinación no se entiende poder de dominio sino poder de dirección (no subordinación sino “dirección”); por personalísima significa que el responsable de dicho acto es la persona y que el acto productivo sea realizado por el agente contratante; por cuenta ajena se define que el el producto del trabajo le pertenece al empleador; por remuneración se entiende que es la contraprestación a cambio del trabajo (actividad productiva”.

3.- EL CONCEPTO DE DERECHO: Instrumento de equilibrio de poderes

- Según Bodenheimer: “Por su propia naturaleza el Derecho es un término intermedio entre la anarquía y el despotismo; trata de crear y mantener un equilibrio entre esas dos formas extremas de la vida social. Para evitar la anarquía, el derecho limita el poder de los individuos particulares; para evitar el despotismo, frena el poder del gobierno.”



El concepto de Derecho: “Aquello que permite el equilibrio entre el individuo y los otros individuos en sus diversas formas (como Estado, o como particular)”

4.- Ramas del Derecho Laboral.-



NRO. 02

EL DERECHO EN EL PENSAMIENTO FILOSÓFICO OCCIDENTAL

1. SÓCRATES: El Derecho como fundamento y supremacía de la ley

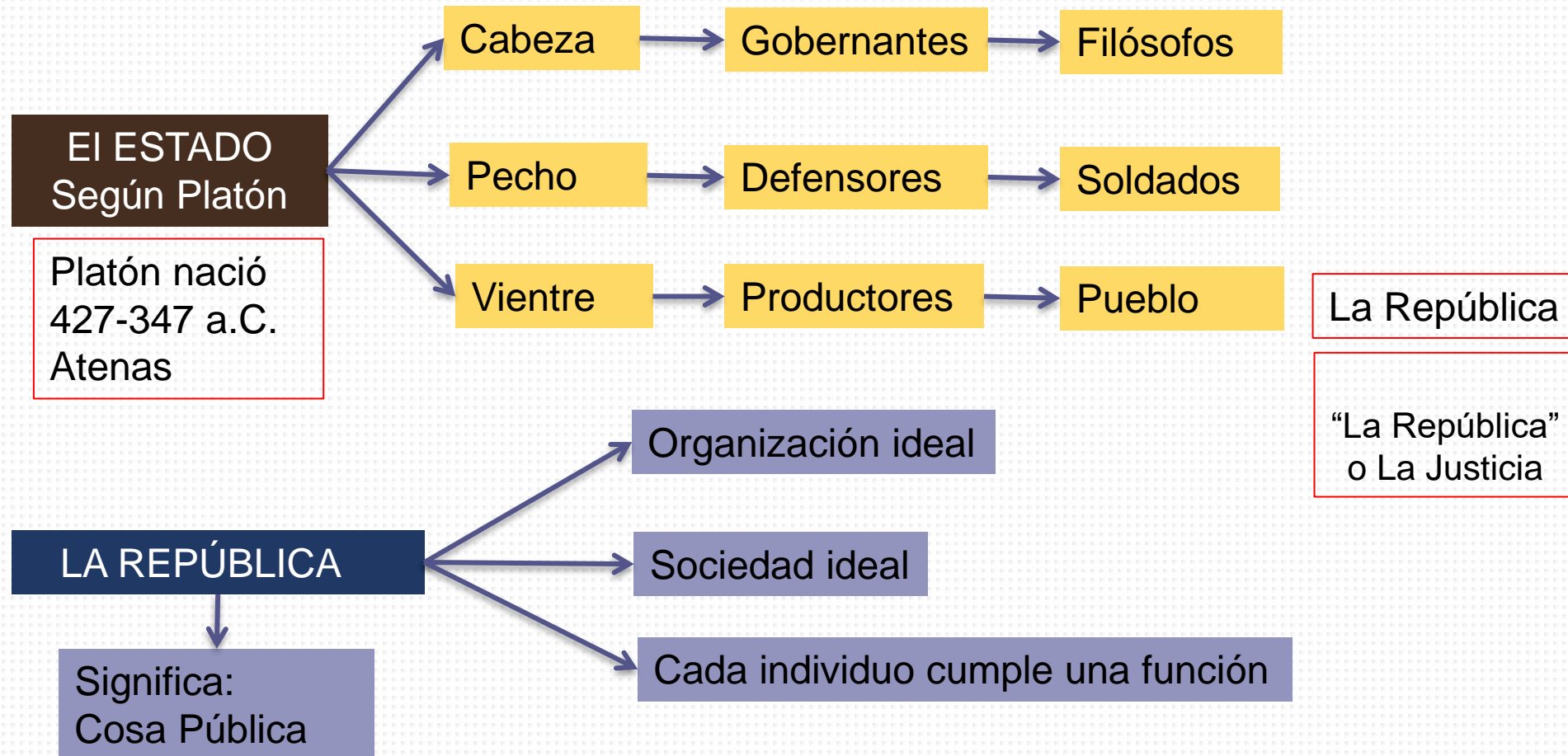
Aportes de Sócrates



- Nace: Alopece, Atenas 470 a.C
- Fallece: 399 a. C.
- Cónyuge: Jantipa
- Nombre en griego: Σωκράτης

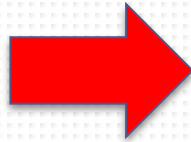
- 1) Supremacía de la ley para el orden
- 2) El conocimiento fundado en la razón
- 3) Crítica las tradiciones y relaciones sociales
- 4) Respeto absoluto a las leyes para el buen gobierno y convivencia
- 5) Principio de seguridad jurídica. Justicia requiere respeto de las decisiones de los tribunales
- 6) Las leyes conducen a la virtud, evitan las pasiones malsanas
- 7) Los hombres deben primero gobernarse así mismos, para lograr la virtud
- 8) El autogobierno: base para lograr la virtud
- 9) La capacidad de distinguir entre el bien y el mal está en la razón y no en la sociedad
- 10) Cree en la existencia de un orden absoluto, universal que podía ser descubierto por la razón
- 11) Los mejores deben gobernar

2.- PLATÓN.- El derecho como participación en la idea de justicia



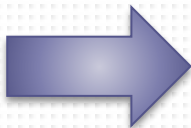
2.1. PLATÓN. El derecho como participación en la idea de justicia

para Platón



1. La capacidad del hombre armoniza las partes del Estado y se formaría el Estado ideal llamado “La República”
2. Para asegurarse de que los filósofos y soldados no fueran tentados por la ambición y el ansia de riqueza, Platón propone abolir la propiedad privada y de la familia en estos. Esto los dejaría libres de ambición.
3. El mal proviene de las posesiones y envidia
4. De un Estado ideal pasó a un Estado Legal
5. El Estado como educación: El Estado debería educar a los hombres
6. En “*Las Leyes*”, expone el 2do. Mejor Estado, incorpora la propiedad privada y la familia.
7. Un Estado es justo: en donde cada uno conoce su lugar

DEFECTO
de la
REPÚBLICA
de Platón



1. Totalitaria, todo programado, la felicidad depende de la educación de todos. Nada dejado al azar individual.

2.2. PLATÓN: El derecho como participación en la idea de justicia

Platón

Aportes en Derecho:

- 1) La idea del Estado para el desarrollo de los individuos
- 2) el bien común como criterio de la actividad política
- 3) Antes de Platón se pensaba que el Estado era un hecho social, del cual unos se aprovechaban y otros soportaban
- 4) El Derecho no fijado en el mundo sensible (positivo)
- 5) El Derecho no puede ser estático porque el mundo de las ideas absolutas no puede ser aprehendido definitivamente.
- 6) El Derecho debe perfeccionarse
- 7) Orden de obligación universal
- 8) Costumbre sagrada, creada por Dios
- 9) norma racional, creada por el hombre
- 10) El nomos devendría luego en Derecho
- 11) El derecho, como el orden de la comunidad, es creación del hombre
- 12) El universo jurídico se sostiene por la razón que parte del hombre puesto en el centro.
- 13) Platón estaba convencido de que el nomos (Derecho) y las leyes (nomoi) son esenciales para la estructuración de la polis.
- 14) La idea del Derecho es sólo participación de la idea de justicia y no podía ser contradictoria.
- 15) Cuando hay conflicto entre la idea del Derecho y la idea de la justicia, falla la interpretación de las ideas

3. ARISTÓTELES.- Lógica, igualdad y justicia.-

Aristóteles

SOLO LO JUSTO PODÍA SER LEY, DERECHO.

LÓGICA Aristotélica: SILOGISMOS:

- Manuel es un hombre;
- Todos los hombres son animales.
- Entonces Manuel es un animal.

IGUALDAD Aristotélica:

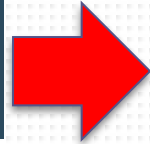
- *Igualdad Numérica:* El hombre como unidad igual a todos
- *Igualdad Proporcional:* Derechos de acuerdo con sus capacidades, conocimientos.

JUSTICIA Aristotélica:

- *Justicia Distributiva:* Proporción, correspondencia a sus méritos y aportes. Lo que cada uno recibe debe ser proporcional a sus aportes
- *Justicia Correctiva:* Corrección de las desigualdades, compensar la desigualdad.

4. SANTO TOMAS DE AQUINO: Derecho como espejo y parte del orden divino del mundo

La idea de
Tomás de
Aquino

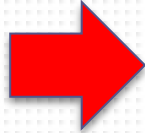


- La Colonia estuvo inspirado en las ideas Tomistas
- Problema: relaciones de poder entre la Iglesia y el Estado
- Las Leyes (razón) son instrumentos para el bien común
- Hegemonía del derecho divino sobre el derecho terrenal
- Obediencia a la autoridad para el bien común
- Las leyes injustas no se deben obedecer
- El orden de obediencia es: 1.- Las leyes obedecidas si son justas 2.- obedecidas por provenir de la autoridad.
- Derecho, sacralidad, racionalidad, verdad, proviene de Dios
- LEY ETERNA - LEY NATURAL - LEY HUMANA
- Ley Humana: Sólo es ley si se deriva de la ley eterna
- Ley Natural: nace de la naturaleza
- Ley Humana positiva: nace de la voluntad de los hombres

5.- DESCARTES. El Derecho como duda.-

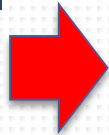
“No hay nada tan bien repartido en el mundo como el buen sentido”

Cuatro REGLAS:



- Evidencia: Nada es cierto sino está claro
- Análisis: Dividir las dificultades
- Síntesis: De lo simple a lo complejo
- Enumeración: No omitir nada

Factores

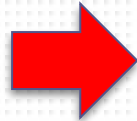


- Se pasa del Renacimiento a la Edad Moderna
- La RAZÓN el fundamento y base del pensamiento humano
- Caída del pensamiento medieval y su organización política
- Cae la noción de Estado medieval
- La seguridad proviene de la certeza de la mente humana y no del pensamiento divino
- La verdad es evidencia
- Se enfrenta al pensamiento aristotélico
- Se enfrenta al pensamiento de Tomás de Aquino

Cogito ergo sum - pienso luego existo. La certeza última está en la propia existencia consciente.

6. SPINOZA.- El Derecho como expresión de la razón pura (expresión de la naturaleza)

SPINOZA



- No elegimos nuestro pensamiento, estos están determinados por lo externo
- IDENTIFICA AL DERECHO CON EL PODER
- La ley natural del hombre no se determina por la razón justa sino por la avaricia y el poder
- Las reglas del Derecho, natural, como las matemáticas, solo pueden deducirse de la naturaleza del hombre
- El Estado y el Derecho se originan en la concentración de poder derivadas de los individuos
- CADA UNO TIENE TANTO DERECHO CUANTO PODER POSEE
- El Estado soberano con poder ilimitado resultado de la naturaleza, con autoridad para romper tratados por la seguridad del Estado
- PANTEISMO: Todo deriva de Dios, o de la naturaleza impersonal

7. MAQUIAVELO.- El Derecho como descripción, expresión de la realidad

Maquiavel

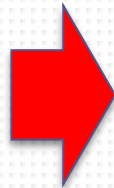
o



- La razón no del misticismo o Dios, sino de la realidad
- AUTÁRQUICA: se basta así misma
- Importa el presente, lo que es
- Estudió las relaciones de poder in situ
- Distancia entre ética y política
- Lo importante: costumbres, pasiones e intereses individuales
- El empirismo (experiencia) toma fuerza
- imposición del derecho por razones del Estado
- El hombre y el Estado son mecanismo de fuerzas cuyos elementos en juego son las pasiones humanas
- Se debe imponer el Derecho por temor más que por voluntad
- El Derecho: relación de fuerzas políticas y no como lo justo
- El Derecho es el juego de fuerzas políticas

8. HOBBS.-

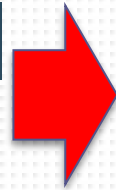
HOBBS



- El hombre es un lobo para el hombre: El Leviatán
- Cede parte de su libertad para no eliminarse: segur. jur.
- Sustituir el estado natural por el estado civil,
- El hombre transfiere su derecho, cede su poder al Estado
- Estado nacido del contrato de los hombres
- el poder del Estado es absoluto, soberano
- Estado con poder absoluto, cualquier oposición es nula
- Estado es un hombre artificial
- El Estado absoluto se fundamenta en la seguridad para no extinguirse
- El Estado solucionará definitiva e inapelablemente los problemas de justicia
- obediencia a los gobernantes, subordinación
- La única fuente del Derecho es la voluntad del Estado soberano, válida por esto mismo
- Poder coercitivo para obligar por miedo antes que por beneficio

9. HOBBS.- inglés

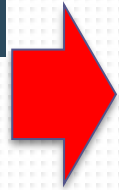
HOBBS



- Necesidad de existencia del poder coercitivo, sólo por miedo se amoldan las conductas humanas y controlar el estado natural de los hombres
- La ley es válida sólo si viene del poder de un soberano
- Solo se opone al soberano si es amenazado de muerte por el soberano
- El estado de subordinación solo en utilidad a la paz y orden que asegure la supervivencia de los hombres
- El derecho instituido, implantado por el soberano es un orden jurídico con utilidad de paz y seguridad públicas
- El juez (de Hobbes) subordinado del soberano
- El Derecho no sale de la jurisprudencia de los jueces sino del mandato del soberano
- El único creador del Derecho es el ser artificial, el Estado
- El Estado es un mal necesario para que no haya guerra, que es condición, predisposición natural del hombre
- El Estado sirve para dominar las pasiones

10. LOCKE.- El derecho como fundamento de la Constitución

LOCKE



- “Tratado sobre el gobierno civil”. Padre del liberalismo
- El poder ya no viene de Dios, etc., sino del hombre
- “Tu tienes tanto poder como yo y he dado”
- Plantea pasar de Monarquía absoluta a Monarquía Parlamentaria
- El hombre cede parte de su poder para poder vivir en paz y seguridad, cede su poder a un gobierno para que garantice la vida en sociedad
- Trata la división de los poderes
- la propiedad privada es fundamentada por añadir el valor agregado en mérito al trabajo
- La moneda pervierte al hombre porque permite acumulación de riqueza, esta hace posible la desigualdad
- El hombre busca su beneficio, es egoísta e individualista, y para conservar sus propiedades cede parte de su poder al Estado para que este lo proteja

10.1. LOCKE.- El derecho como fundamento de la Constitución

LOCKE



- El hombre así le da el monopolio de castigar al Estado
- La monopolización del poder es un peligro
- Cree en la división de poderes, votaciones
- Acepta la decisión de la mayoría
- El derecho del otro es sólo aquel que tu le has cedido
- Existen derechos naturales del hombre que el Estado debe reconocer: derecho a la libertad, a trabajar, propiedad, etc.
- Estado es el protector de los bienes colectivos
- Estado protector de bienes colectivos, Contrato Social
- El Estado podrá hacer aquello para lo que le hemos dado poder, si excede hay que reprimirlo
- Toma el contrato social de Hobbes
- No acepta el dominio absoluta del soberano, en lo que contradice a Hobbes
- El poder legislativo queda en el centro
- La autoridad política limitado por derechos individuales, igualdad de leyes, justicia

11.- ROUSSEAU.- El Derecho como contrato social

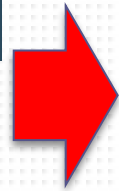
ROUSSEAU



- La gente cede parte de su libertad para que el Estado los gobierne, el Estado devolvía su libertad y sus derechos a través de normas que los ciudadanos hubieran otorgado
- El hombre nace bueno pero la sociedad lo corrompe
- El hombre ha nacido libre, pero no podría sobrevivir por la ley del más fuerte
- El Estado formado tendrá como fin el bien común
- El individuo ha cedido solo la parte de libertad de su derecho que interesa a la comunidad, para el bien común, solo hasta allí el Estado tiene poder absoluto sobre el individuo
- Sometimiento a las leyes, hace libres a los hombres por ser leyes manifestaciones de la voluntad general
- Una sociedad sin leyes no es una verdadera comunidad

12.- HUME

HUME



- Empirista
- Influye en Kant
- Vivió en la Ilustración
- No cree en la causalidad
- No cree en la libertad
- Causalidad y libertad son ficciones creadas por la mente humana para ordenar el mundo, ficciones que se asocian al hábito y rutina.
- Hay que ordenar los conceptos
- Las reglas de conducta deben salir de la praxis de la vida cotidiana, con contrarias a ellas
- Orden de las ideas y pensamientos
- La razón no decide qué es bueno o malo, sino los sentimientos

13.- KANT.-

KANT

- Razón y percepciones (sentidos) tienen validez pero también errores
- Todos tenemos la capacidad de razonar
- La capacidad para distinguir el bien y el mal es innata
- “Actúa del modo que al mismo tiempo desees que la regla según la cual actúas pueda convertirse en una ley general”
- El Estado no se limita a la protección de la libertad de los individuos sino que tiene que realizar el “bien común”
- Cada persona debe ser tratada como un fin no como un medio
- Los políticos fabrican la historia a priori
- Derecho natural “acomodación racional de la libertad del sujeto con la de los demás”
- la COACCIÓN como elemento característico del Derecho
- la libertad hace al hombre un fin en si mismo
- Derecho positivo: emanan de un legislador

14.- HEGEL.- El Derecho como expresión del espíritu

HEGEL



- El Estado es más que el individuo
- El Estado tiene fuerza y función civilizadora
- Dialéctica como método: tesis, antítesis, síntesis
- La verdad es subjetiva, no hay verdad ni razón eterna
- verdad obtenida por la razón humana
- el único punto fijo es la HISTORIA
- solo se puede ser malo o bueno en relación con un contexto histórico
- la verdad, proceso histórico
- la verdad se ubica en el tiempo y se queda allí
- la realidad es dialéctica: todo está en contradicción, que desarrolla al ser
- “el DERECHO es el medio por el cual la libertad resulta posible ya que proporciona a la ley el ordenamiento del cual puede actuar, y esto es lo que le da significado”

15.- MARX.- El Derecho como ideología de clase

MARX

- La plusvalía, la religión es el opio del pueblo
- Estado socialista
- Repartición igualitaria de la riqueza
- Superestructura: ideas, como se piensa, instituciones políticas, leyes, religión, moral, etc
- Hay relación (dialéctica) directa entre base (estructura) y superestructura y por eso es un Materialismo Dialéctico
- Comunismo: sociedad sin clases, dictadura del proletariado
- Los medios de producción serían de todos
- Rendirían según su capacidad y recibirían según su necesidad
- “El Derecho es un medio de dominación y un instrumento de los explotadores”
- plantea la muerte del Derecho, el derecho pertenece a la superestructura
- DELITO: lucha de un individuo aislado contra las condiciones dominantes

16.- KELSEN: La Teoría Pura del Derecho.-

KELSEN



- Teoría Pura del Derecho
- Separación del Derecho de todo lo demás,
- Derecho sólo es derecho positivo
- se estudia sólo las normas jurídicas
- Reduce el derecho a una lógica formal jurídica centrada toda ella en el estudio de la norma jurídica
- el derecho sería sólo una ciencia normativa y no una ciencia de la naturaleza
- estudia la forma no el contenido
- preocupación por la relación lógica
- “El Derecho es una específica técnica social, por medio de la cual es posible obtener una conducta humana deseable”
- “Sistema de normas a las cuales los hombres prestan o no conformidad”

NRO. 03

EL CONCEPTO DE TRABAJO

1.- El concepto de trabajo

Concepto.-

El concepto de trabajo

1.- Hipótesis: ¿quién no trabaja está robando?

2.- El trabajo como actividad económica existencial

3.- Formas de conocimiento y derecho laboral

4.- El origen de la palabra trabajo

5.- *Hipótesis teocrática del trabajo como transgresión a la ley divina*

6.- *El trabajo como actividad económica: producción de riqueza*

7.- *El concepto ontológico de trabajo.-*

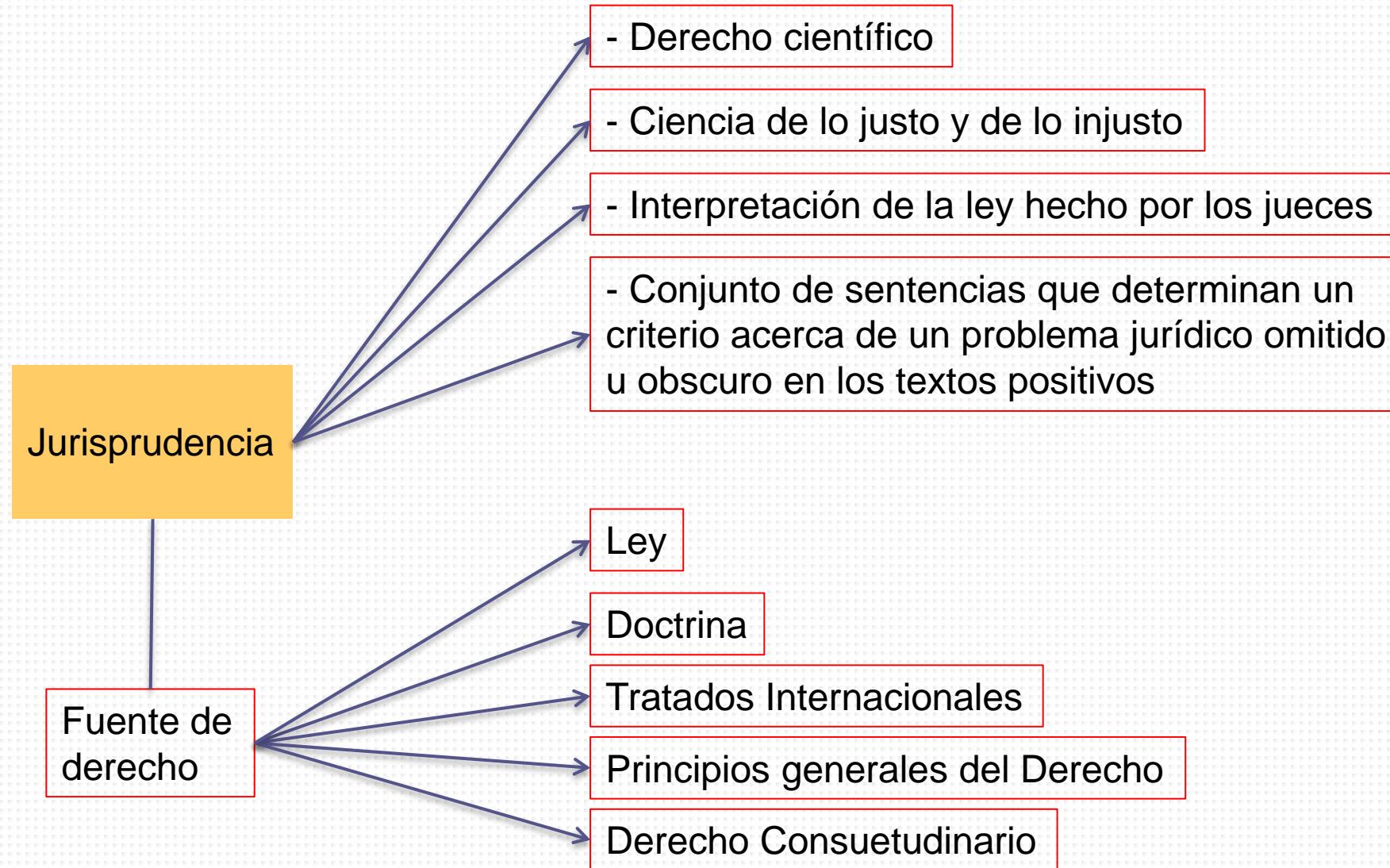
8.- *El concepto de trabajo en la jurisprudencia*

9.- El concepto de trabajo en la doctrina jurídica

2.- El trabajo como derecho fundamental.-



3.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-



4.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-

Jurisprudencia

Fuente de
derecho

- Se utiliza como argumento

- Se enfrenta al juez con su propia decisión o la de sus pares

- Es una fuente del derecho pero no es unívoca

- Producto del razonamiento de los jueces

- La prudencia de los jueces

- Los jueces creadores-productores de derecho

- Superan la noción del juez boca de la ley

- Decisiones nacidas en el sociedad, nación, estado

- Precedentes vinculantes

5.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-

Jurisprudencia

Fuente de derecho

- Precedentes vinculantes

- Se le asigna una nueva potestad: legislar

- Se convierte la sentencia en universal, general y no específica

- El texto se encuentra redactado en el siguiente precepto del CPConst.: *“Artículo VII.- Precedente.- Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo.”*

- Sentencias adquieren las mismas categorías que las leyes

Las sentencias son: categorías de universales, generales, obligatorias, despersonalizadas, impersonales y con efectos específicos respecto de aquellos que no las cumplen, es decir, crean “responsabilidad” en caso de su incumplimiento.

- Una sentencia no se origina en el poder legislativo

6.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-

Jurisprudencia

Fuente de derecho

- Precedentes vinculantes

la fórmula, “precedente vinculante” tiene un fin procreativo, no pretende ser inocuo, porque bajo los fundamentos de “unidad de criterio”, “uniformidad judicial”, etc., se previsualiza precedente, antecedente, historia –para no repetir las equivocaciones-, pero cuando se extiende a “vinculante”, obvia u olvida -a favor de los postulados esgrimidos anteriormente- que la actividad de los jueces no es productivo o productor de legislación, que es de culmen plural, sino que las sentencias son de orden singular, que cualquier mandato universalizante solo puede darse si se tiene esta facultad, no si se tienen facultades no universales, con efectos en la singularidad –los justiciados-.

Las sentencias son: categorías de universales, generales, obligatorias, despersonalizadas, impersonales y con efectos específicos respecto de aquellos que no las cumplen, es decir, crean “responsabilidad” en caso de su incumplimiento.

- Una sentencia no se origina en el poder legislativo

7.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-

Jurisprudencia

Fuente de
derecho

Así en la sentencia recaída en el Exp. 0008-2005-AT/TC, fundamento 18, se expresa: *“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.”*

El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación.”

La jurisprudencia (Exp. 0008-2005-AI/TC, Fundamento 18) luego pasa a ser una explicación “existencialista”, u “ontológica” del ser del trabajo, de esa identificación del ser humano con el trabajo, como expresión inmanente del mismo, y a pesar de ser una sentencia laica agrega: *“El Papa Juan Pablo II [Encíclica laborem exercens. Lima. Salesiana, S/F] señala que: «El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante éste no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”*,

8.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-

Jurisprudencia

Fuente de
derecho

“Asimismo, como lo enfatiza el Papa León XIII [Encíclica rerum novarum. Lima: Paulinas, 1966] el trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza.”

El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación.”

“Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: - Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. - Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida. - Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros.»
(Exp. 0008-2005-AI/TC)

9.- El concepto de trabajo en la doctrina jurídica.-

- Javier Neves Mujica, en su libro “Introducción al Derecho del Trabajo”, señala que el trabajo puede dividirse en Trabajo Humano: 1) Productivo, 2) No productivo. Productivo: a) por cuenta ajena; b) Por cuenta propia. Por cuenta ajena: a) Libre; b) Forzoso. Libre: a) Subordinado; b) Autónomo.
- Manuel Ossorio en su Diccionario Jurídico escribe que el trabajo es la “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v.). A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad (...) / A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito”, agrega que trabajo significa también empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión.

10.- El concepto de trabajo en la doctrina jurídica.-

- Guillermo Cabanellas escribe que el Trabajo es “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto. destino. Cargo, oficio, profesión”

11.- El concepto de trabajo

Concepto.-

El concepto de trabajo

1. Contrato de trabajo

2.- Remuneración

3.- Subordinación

4.- Prestación personal de servicios

5.- *Estabilidad laboral*

6.- *Flexibilización laboral*

7.- *Principios laborales*

8.- *Estado con economía social de mercado*

9.- Estado garante o planificador

NRO. 04

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

1.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

Concepto.-

Conceptos o proposiciones que informan o inspiran la creación, regulación, modificación o extinción de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores y soluciones laborales

«Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos»
(Pla Rodríguez)

Triple función de los Principios del Derecho Laboral

(De Castro)

1) INFORMADORA, en cuanto inspiran al legislador y sirven de fundamento del ordenamiento jurídico;

2) INTEGRADORA o normativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío o la laguna legal;

3) INTERPRETATIVA, al operar como criterio orientador del juez o del intérprete.

2.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

Clasificación de los principios del derecho de trabajo

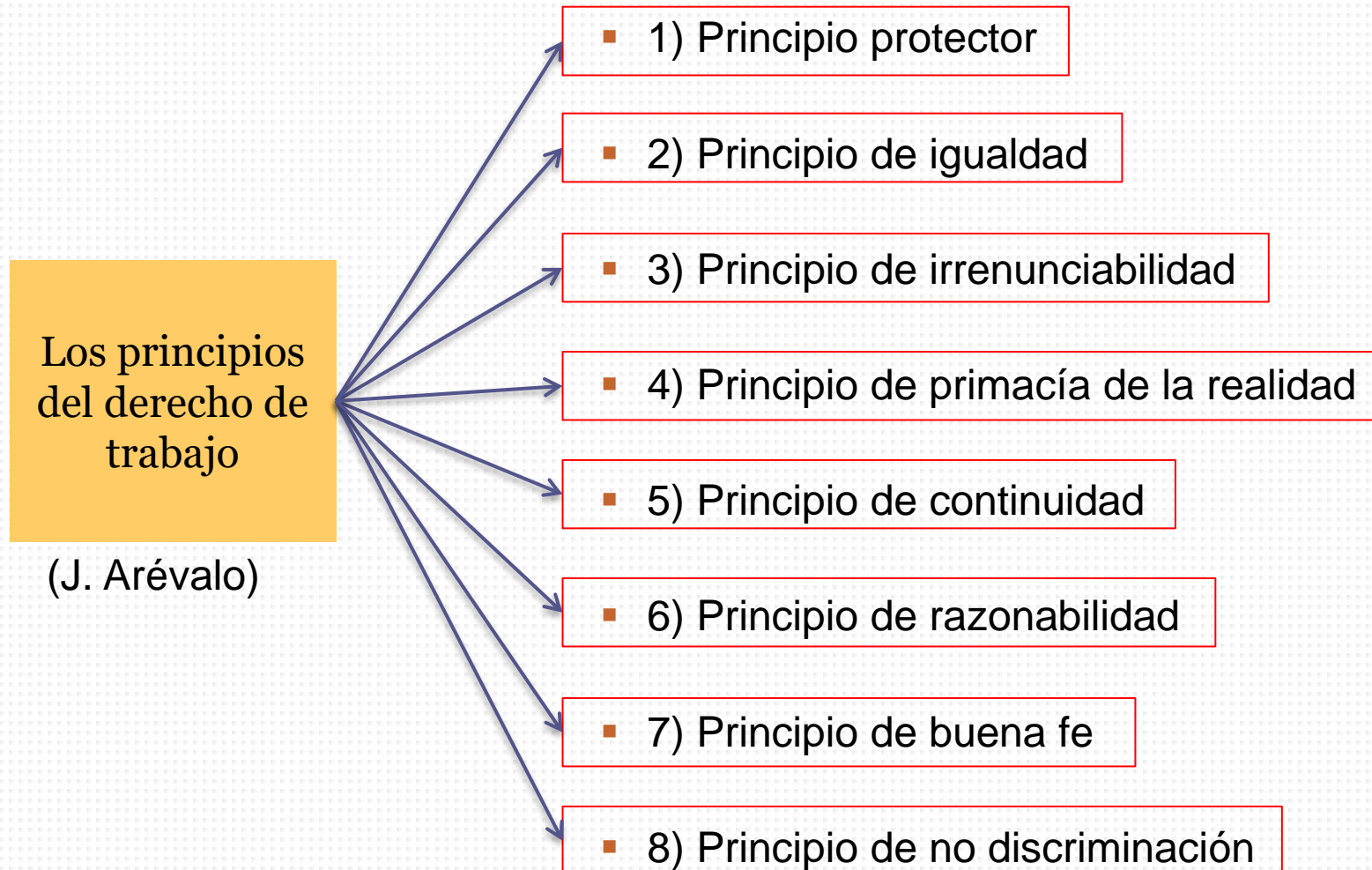
(J. Arévalo)

1) PRINCIPIOS POLÍTICOS: “Postulados de carácter programático hacia cuyo alcance debe orientarse el esfuerzo normativo de un país y en un momento determinado. Por lo general (..) se encuentran consagrados en la Constitución”.

2) PRINCIPIOS JURÍDICOS: “Criterios de carácter formal y significación general, aplicables en cualquier circunstancia de tiempo y lugar”

3.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO:



4.1) Principio protector:

Principio protector

(J. Arévalo)

1) Principio Protector:

- 1) El trabajador es la parte débil de la relación laboral
- 2) La ley laboral está para evitar abusos al trabajador
- 3) Se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, propio de los contratos civiles y comerciales
- 4) El trabajador considerado en desventaja económica y social
- 5) La ley laboral acude para a través de una desigualdad jurídica para equilibrar desigualdades de la realidad
- 6) Busca evitar la prevalencia unilateral de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción

Reglas del principio protector:

- 1) Indubio pro operario
- 2) La aplicación de la “norma” más favorable
- 3) La aplicación de la “condición” más beneficiosa

5.1) Principio protector: 1) Regla del Indubio pro operario:

1) REGLA DEL INDUBIO PRO OPERARIO

- 1) El juez o el intérprete –ante varios sentidos de la norma- elije el más favorable al trabajador sea “extendiendo un beneficio” o “restringiendo un perjuicio”
- 2) La norma es: la Constitución, tratados, leyes, decretos legislativos, decretos leyes, decretos supremos, reglamentos, etc
- 3) La Constitución, inc. 3) del art. 26 establece “la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”
- 4) Se aplica en la “duda insalvable sobre el sentido de la norma”
- 5) No se aplica en caso de “duda sobre los hechos”, debiéndose absolver al demandado (empleador, empresa)
- 6) Marcenaro: solo utilizados “como último mecanismo o también mecanismo de cierre”

El Principio
protector

(J. Arévalo)

6.- 1) Principio protector: 2) Regla de la norma más favorable:

2) REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

El Principio
protector

(J. Arévalo)

- 1) No se refiere a a la “interpretación de normas” (prin pro operario)
- 2) Se refiere a la “aplicación de las normas”
- 3) En caso de existir “normas divergentes” aplicables el juez elige la de mayores beneficios o derechos al trabajador
- 4) Neves da dos supuestos: “la contradicción” y “la divergencia”
- 5) Problema: respeto a la jerarquía de normas.
- 6) Se elige la norma aplicable más favorable aunque no corresponda a la jerarquía normativa (Thayer y Novoa)
- 7) En el derecho de trabajo desaparece el axioma del valor de la norma por su rango formal y escala jerárquica (Martínez)
- 8) Arévalo amparado en el Art. 51 de la Constitución –principio de supremacía constitucional- “la norma inválida por su forma de producción” o “que no respete el principio de jerarquía” no debe ser aplicada aún cuando pueda reconocer mayores derechos a los trabajadores

7.- 1) Principio protector: 3) Regla de la “condición” más favorable:

3) REGLA DE LA “CONDICIÓN” MÁS FAVORABLE

- 1) La aplicación de las normas sin disminuir los derechos del trabajador “preexistentes”, todo cambio debe “beneficiar” al trabajador
- 2) “Conservación de las mejores ventajas o derechos alcanzados por un “evento anterior” frente a otro posterior que pretende su eliminación
- 3) Supuestos:
 - a) Conservación de condiciones de origen unilateral (procedente su modificación si es un acuerdo libre entre las partes, aunque sea peyorativa)
 - b) Conservación de condiciones de origen contractual (procedente su modificación por acuerdo libre de las partes)
 - c) Conservación de condiciones de origen convencional (convenio colectivo puede modificar o dejar sin efecto aún en desmedro de la parte laboral)
 - d) Conservación de condiciones de origen legal (aplicación de la teoría de los hechos cumplidos -103 Const.- las nuevas condiciones serán de aplicación inmediata, regulándose en el futuro las relaciones jurídicas antiguas por las nuevas)

El Principio
protector

(J. Arévalo)

8.- 1) Principio protector en la jurisprudencia constitucional:

El Principio protector

(J. Arévalo)

Principio pro operario (Exp. 008-2005-PI/TC-Lima)

- 1) Traslación de la regla de derecho romano: “indubio pro reo”
- 2) La Constitución exige “interpretación” favorable al trabajador en caso de “duda insalvable” sobre el “sentido de la norma”
- 3) A pesar de las fuentes de interpretación la norma deviene en un “contenido incierto e indeterminado”
- 4) La duda insalvable significa que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica
- 5) Aplicable cuando exista un problema de “asignación de significado” de los alcances y “contenido” de la norma
- 6) Nace de un conflicto de “interpretación” de las normas no de “integración” normativa

Requisitos según Pasco Cosmópolis:

- 1) Existencia de una duda insalvable e inexpugnable
- 2) Respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación

9.- 1) Principio protector en la jurisprudencia constitucional:

Principio pro operario (Exp. 008-2005-PI/TC-Lima)

Principio pro operario sujeta a las siguientes condiciones:

- 1) Existencia de norma jurídica que como consecuencia del proceso de interpretación ofrece varios sentidos
- 2) Imposibilidad lógica-axiológica de dirimir la duda mediante cualquier medio de interpretación
- 3) Obligación de adoptar aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador
- 4) Imposibilidad del operador de “integrar” la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador

El Principio
protector

(J. Arévalo)

10.- El principio de Igualdad:

El Principio de igualdad

(J. Arévalo)

Principio de igualdad laboral

- 1) Américo Pla, no son admisibles diferencias que coloquen en inferioridad a un trabajador
- 2) La Declaración de DDHH “no tratos desiguales” entre trabajadores en “idénticas condiciones laborales” por razones de sexo, religión, raza, etc.
- 3) Pla: equiparación, impide otorgamiento de mejoras y beneficios
- 4) Art. 2, inc. 2, Const.: “igualdad ante la ley”
- 5) Art. 26, inc. 1 Const.: “igualdad de oportunidades laborales sin discriminación”
- 6) Morgado: “no toda diferenciación es discriminatoria”, como las que no colocan al trabajador en una posición inferior o más desfavorable
- 7) Discriminaciones o acciones positivas con razón válida
- 8) Discriminar: a) reconocer existencia de diferencias; b) constituir diferencias
- 9) Trato diferenciado a favor del trabajador
- 10) Reconocimiento de lo diverso
- 11) Dividir lo que conforma un todo unido, separándolo en partes distintas

11.- El principio de irrenunciabilidad:

El Principio de irrenunciabilidad

(J. Arévalo)

Principio de irrenunciabilidad

- 1) Niega validez jurídica a todo acto de renuncia de derechos laborales
- 2) Constituye una limitación a la autonomía de la voluntad
- 3) Busca evitar condiciones lesivas a los derechos del trabajador
- 4) Se extiende a los trabajadores con vínculo extinguido
- 5) Solo protege al trabajador no al empleador
- 6) Art. 26, inc. 2 Const.: “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley” en la relación laboral
- 7) Opera cuando hay una decisión unilateral de renuncia
- 8) Cabe renuncia a derechos de acuerdo privado con el empleador, como la “aceptación a futuro de la reducción de remuneraciones admitidas por la Ley 9463”
- 9) Opera respecto de los “derechos indisponibles” del trabajador
- 10) Convenio colectivo no renuncia a renuncia a “beneficios legales”
- 11) Convenio colectivo “puede renunciar” a derechos provenientes de “convenios colectivos anteriores”

12.- El principio de irrenunciabilidad:

Principio de irrenunciabilidad

1) Teorías respecto a la irrenunciabilidad:

a) Teoría de la modernidad:

- Convenio colectivo rige desde fuera a los contratos individuales de trabajo
- Cuando el convenio pierde vigencia deja de incidir en los contratos individuales de trabajo
- Igual que cuando las normas se derogan

b) Teoría de la incorporación:

- Las cláusulas del convenio se incorporan al contrato individual de trabajo
- La derogación del convenio no afecta al contrato de trabajo
- Los beneficios integrados por el convenio han pasado a integrar el patrimonio del trabajador
- Subsiste el beneficio al trabajador que venía recibiendo

El Principio de
irrenunciabilidad

(J. Arévalo)

13.- El principio de irrenunciabilidad:

El Principio de
irrenunciabilidad

(J. Arévalo)

Principio de irrenunciabilidad en la jurisprudencia:

- 1) Exp. 4635-2004-AA/TC
- 2) No revocabilidad e irrenunciabilidad a los derechos del trabajador reconocidos en la Constitución y la ley
- 3) Irrenunciables los derechos laborales reconocidos por los tratados de DDHH
- 4) Exp. 008-2005-PI/TC,
- 5) La renuncia sería nula y sin efecto legal (Art. V del Cód. Civil
- 6) La irrenunciabilidad solo alcanza a los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley
- 7) La irrenunciabilidad no cubre a los convenios colectivos o costumbre
- 8) La irrenunciabilidad se puede producir en normas dispositivas
- 9) La irrenunciabilidad es inválida en normas taxativas
- 10) Exp. 2906-2020-AA-TC
- 11) Evitar que la renuncia a derechos laborales por “ignorancia”, “desconocimiento”, “amenaza”, “coacción” o “violencia (

14.- El principio de primacía de la realidad:

El Principio de primacía de la realidad

(J. Arévalo)

Principio de primacía de la realidad:

- 1) Se prefiere los hechos a los documentos o acuerdos
- 2) Los contratos civiles, comerciales solo tienen valor probatorio, pueden perderlo si se demuestra que han servido para un fraude o simulación para evadir la leyes laborales
- 3) Se declara la existencia de un contrato de trabajo en caso de fraude de contratos civiles, comerciales
- 4) Presunción de existencia de relación laboral
- 5) Se lo reconoce también en la Ley 28806 – Ley general de Inspección del trabajo, Art. 2, inc. 2, como primacía de la realidad
- 6) Se encuentra en el Art. I de la Nueva Ley procesal de trabajo a través del “principio de veracidad”, se busca la verdad real, se prefiere la realidad a las apariencias

15.- El principio de continuidad:

El Principio de continuidad

(J. Arévalo)

Principio de continuidad:

- 1) Parte del que el contrato de trabajo es de “tracto sucesivo”
- 2) El contrato de trabajo tiene vocación de continuidad
- 3) Busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta una causal prevista en la ley
- 4) Produce beneficios también para empleador
- 5) Evita el alto grado de rotación de los trabajadores
- 6) Evita los costos de reclutamiento, aprendizaje, experimentación del trabajador (Vásquez)

Pla Rodríguez dice del principio de continuidad:

- 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida
- 2) Amplitud para la admisión de transformaciones del contrato
- 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de incumplimientos o nulidades cometidas
- 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal
- 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones
- 6) Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador

16.- El principio de continuidad:

El Principio de continuidad

(J. Arévalo)

Principio de continuidad en la Ley de productividad y compet. L:

- 1) Presunción que el contrato de trabajo ha sido celebrado a plazo indeterminado. Extinción solo por causa en ley (Arts. 4 y 16 LPCL)
- 2) Indemnización como sanción por resolución arbitraria del contrato de trabajo (Art. 38 LPCL)
- 3) Interpretación de que ciertas interrupciones del contrato de trabajo constituyen la suspensión del mismo (Art. 11 y 12 LPCL)
- 4) Conversión a contrato indeterminado por Desnaturalización del contrato (Art. 77 LPCL)
- 5) Subsistencia del contrato de trabajo en caso de nuevo empleador (Art. 16 LPCL)

17.- El principio de razonabilidad:

Principio de razonabilidad:

- 1) Según Pla: las relaciones laborales conforme a la razón
- 2) Aplicación de medidas disciplinarias dentro de límites de razonabilidad (Art. 9 LPCL)
- 3) Ejercicio del ius variandi (variar) del empleador dentro de los criterios de razonabilidad (Art. 9, segundo párrafo LPCL)
- 4) Otorgamiento de plazo razonable para descargos (Art. 31 LPCP)
- 5) Verificación de la razonabilidad del periodo de suspensión temporal de labores (DS 001-97-TR)

El Principio de
razonabilidad

(J. Arévalo)

18.- El principio de buena fe:

El Principio de buena fe

(J. Arévalo)

Principio de buena fe:

- 1) Actuación de las parte en forma leal
- 2) Respetar valores como honradez, confidencialidad
- 3) Respetar la buena fe del otro
- 4) Aplica el Art. 1362 CC “los contratos deben celebrarse según las reglas de la buena fe
- 5) Relaciona a las partes
- 6) Gamarra: criterio de ponderación de los intereses enfrentados
- 7) Está presente regulando materias como matrimonio, obligaciones, posesión, transmisión de créditos, mandatos, depósitos, prescripciones, etc. y los derechos se ejercerán conforme a la buena fe

19.- El principio de no discriminación:

Principio de no discriminación:

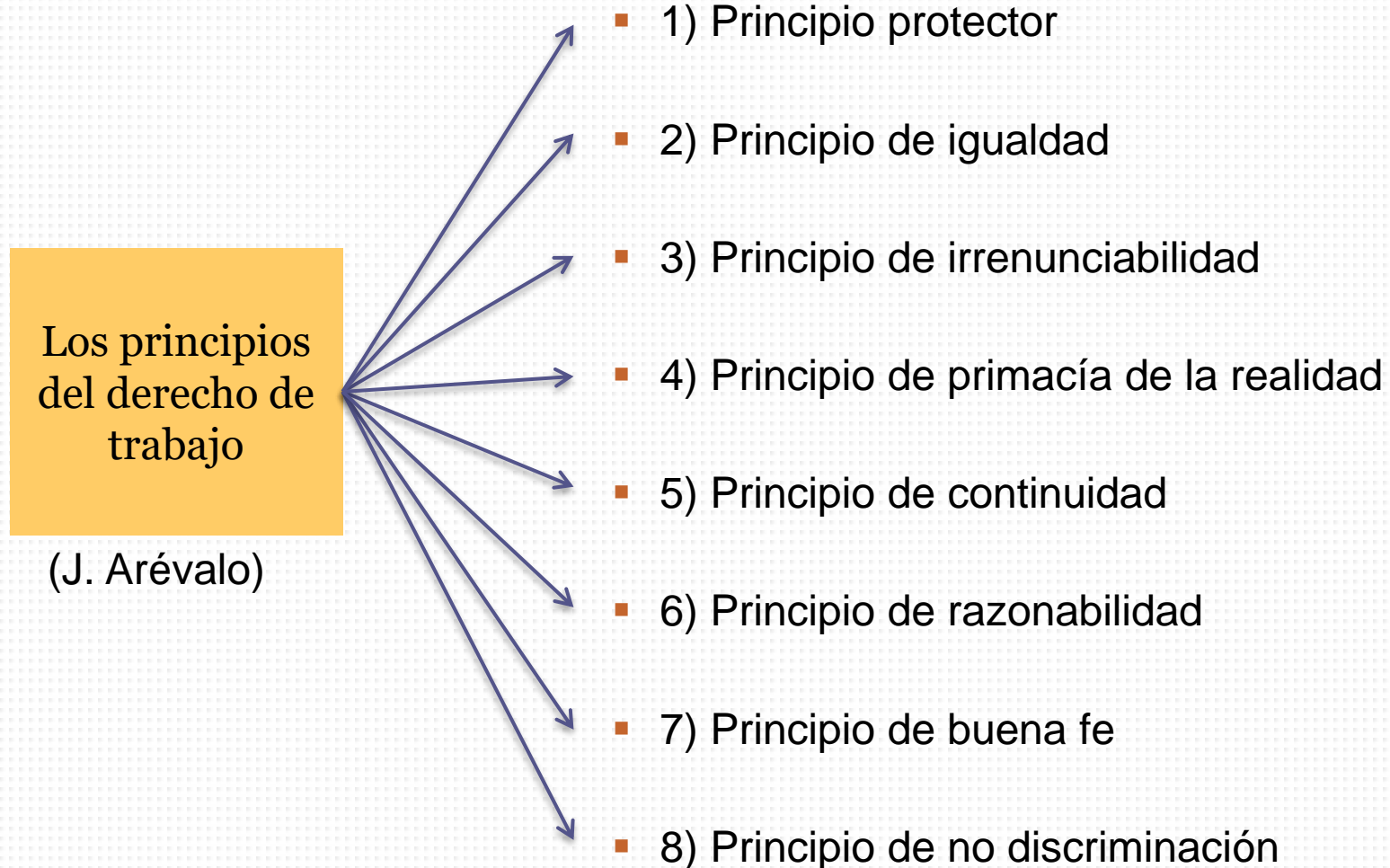
- 1) Supresión de las diferencias
- 2) Exclusión de las diferencias sin razón válida

El Principio de
no
discriminación

(J. Arévalo)

20.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO:

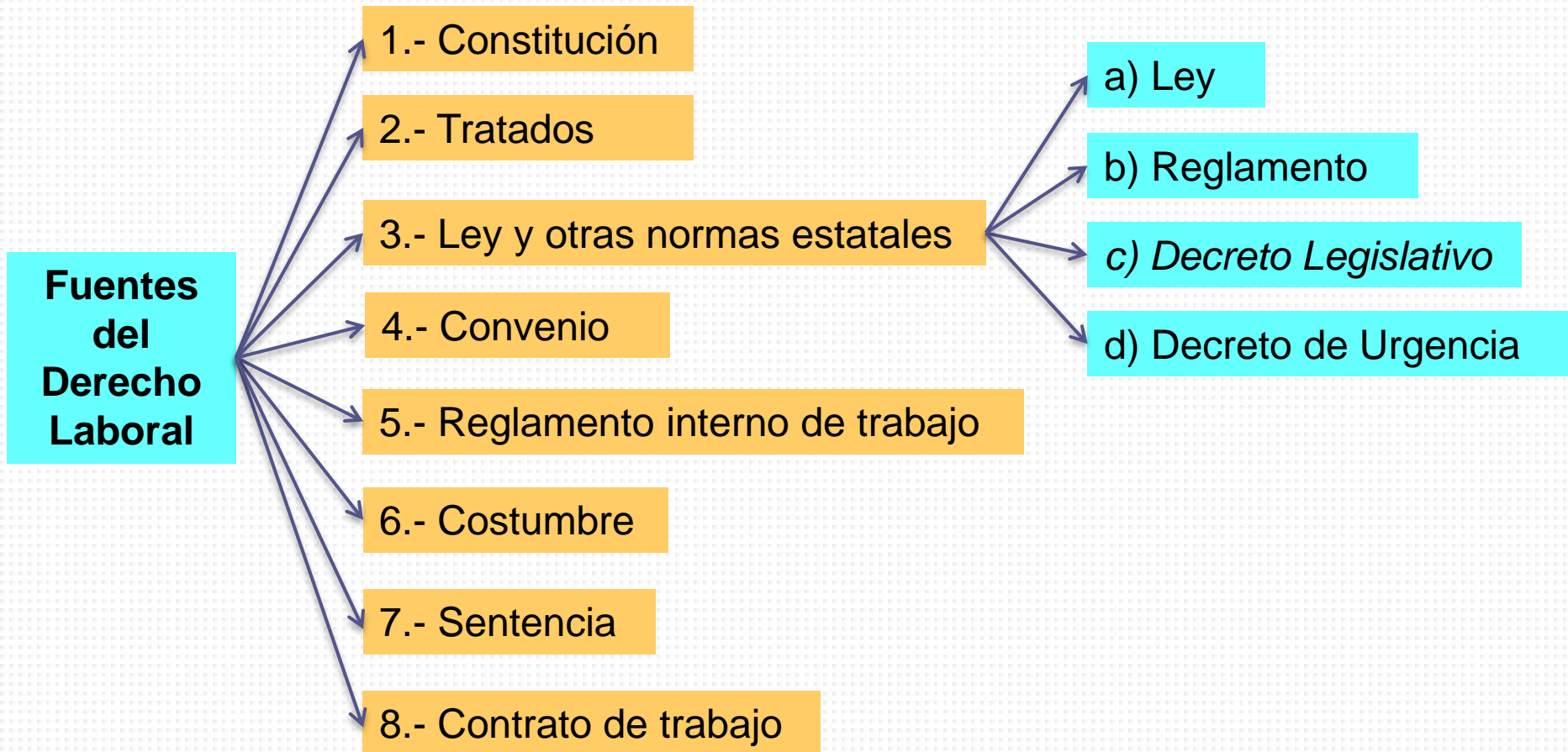


NRO. 05

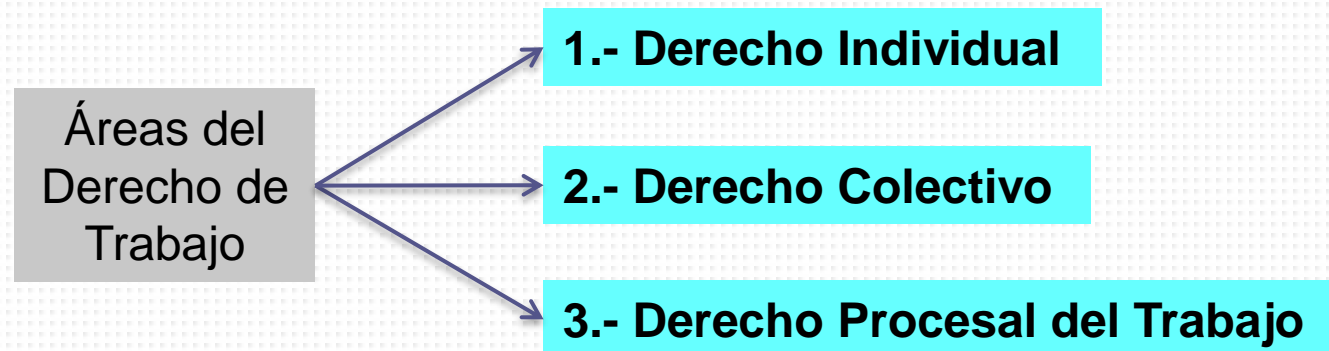
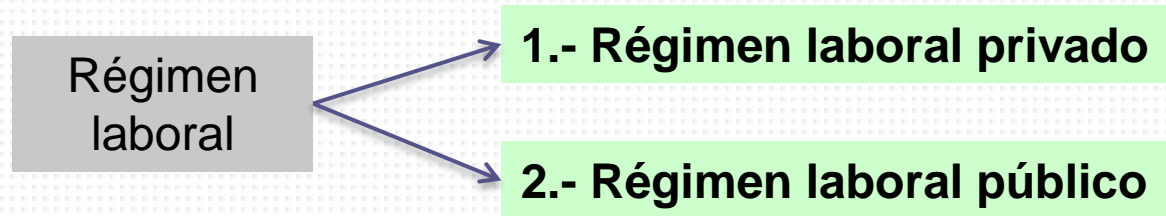
EL DERECHO LABORAL :Fundamentos

1.- FUENTES DEL DERECHO LABORAL.-

Concepto.-



2.- ÁREAS DEL DERECHO DE TRABAJO.-



3.- Derecho Individual del trabajo.-

Concepto.-

“...el conjunto de normas que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo. Determinan las condiciones generales de la prestación de trabajo, fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores y señala regímenes particulares a algunas formas de prestación del trabajo.” Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 592, 593.

1.- Derecho Individual

1.- Contrato de trabajo

2.- Jornada de trabajo

3.- Jornada de trabajo

4.- Remuneraciones

5.- Compensación por tiempo de servicios

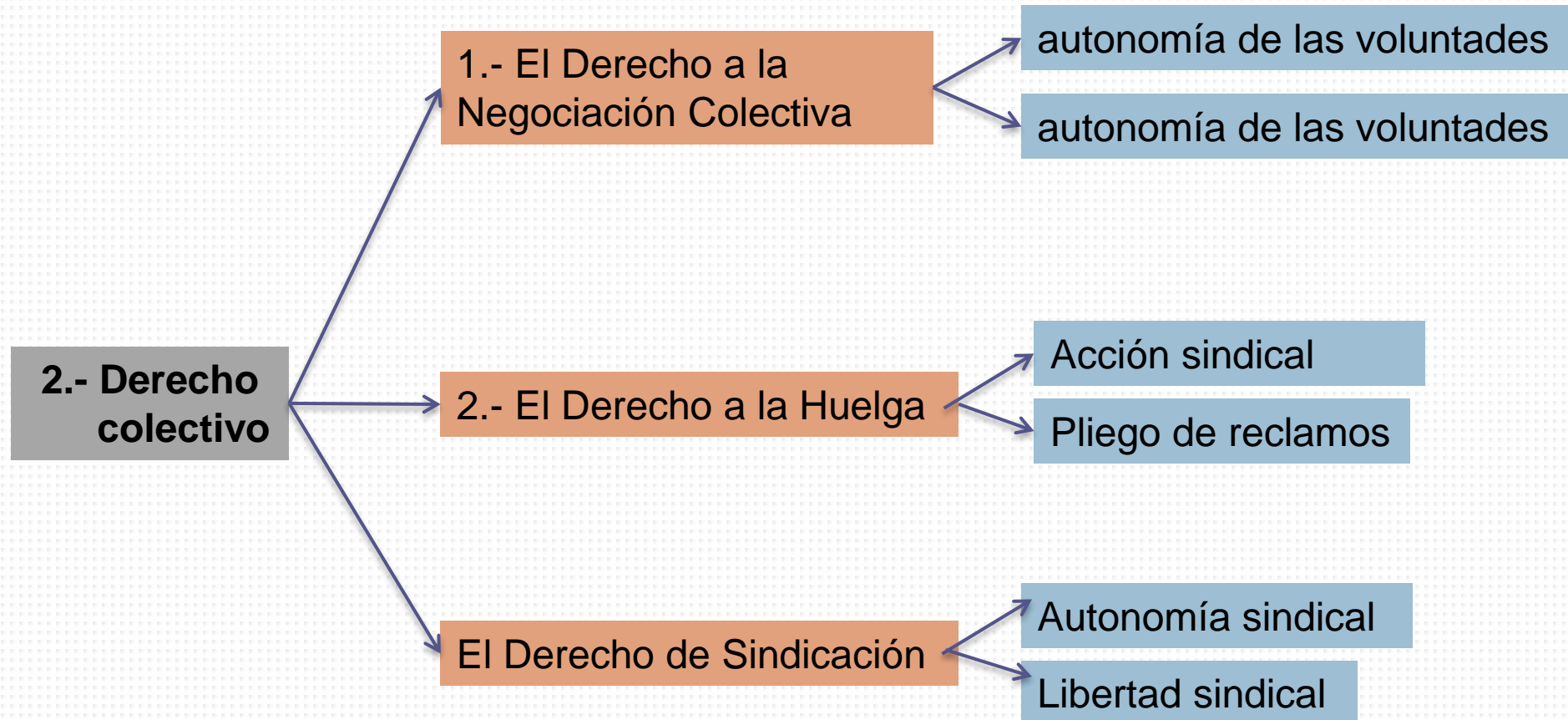
6.- Formación y Promoción Laboral

7.- Tercerización Laboral

4.- Derecho Colectivo del trabajo.-

Concepto.-

“Es el conjunto de normas que regulan la formación y fundaciones de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como las relaciones entre éstas.” (Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 593)



5.- Derecho Procesal del trabajo.-

Concepto.-

Es el conjunto de normas que tienen como objetivo resolver los conflictos laborales a sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo a través de la autoridad judicial de trabajo.” Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 594.

3.- Derecho Procesal del Trabajo

1.- Proceso Ordinario Laboral

2.- Proceso Abreviado Laboral

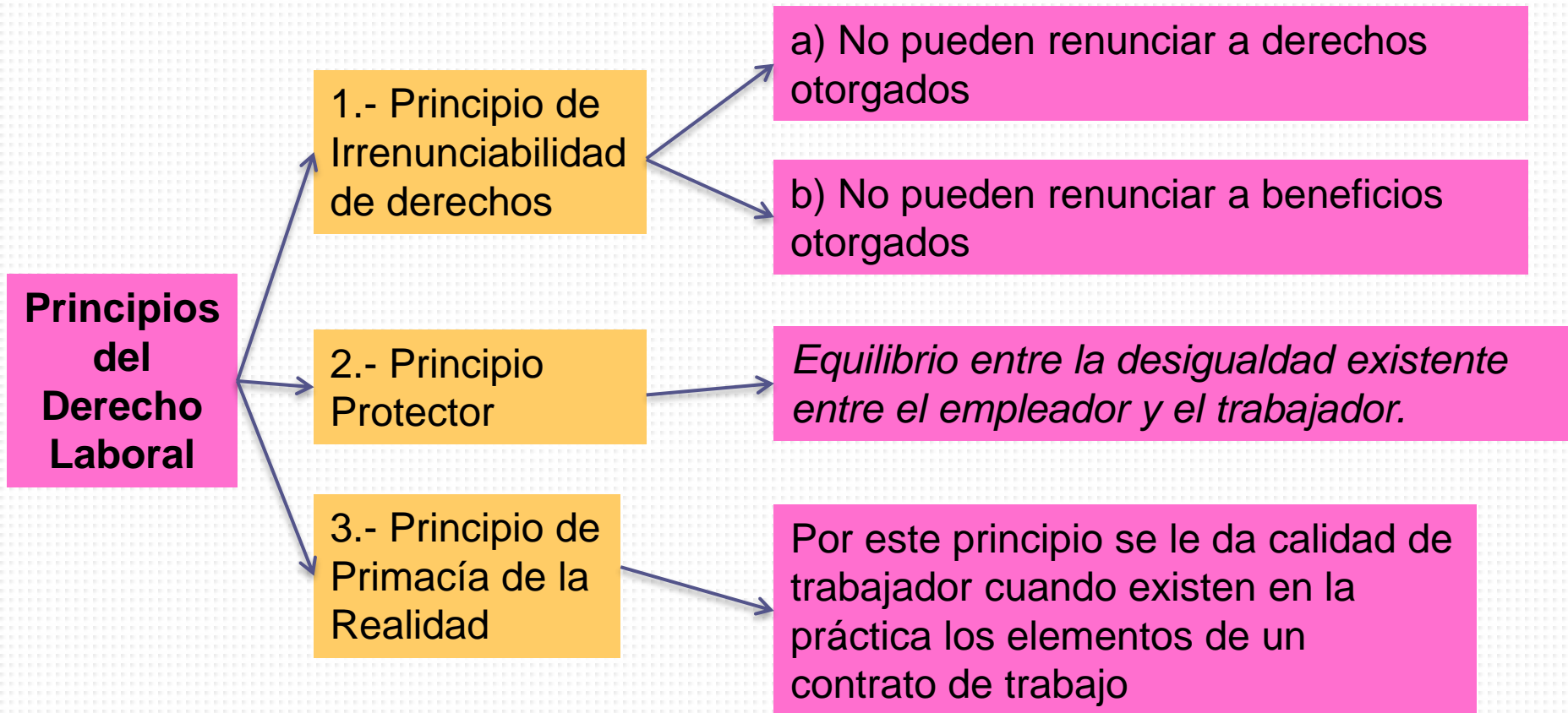
3.- Segunda Instancia

4.- Casación

6.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

Concepto.-

Conceptos o proposiciones que informan la creación, regulación, modificación o extinción de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores



7.- EL CONTRATO DE TRABAJO

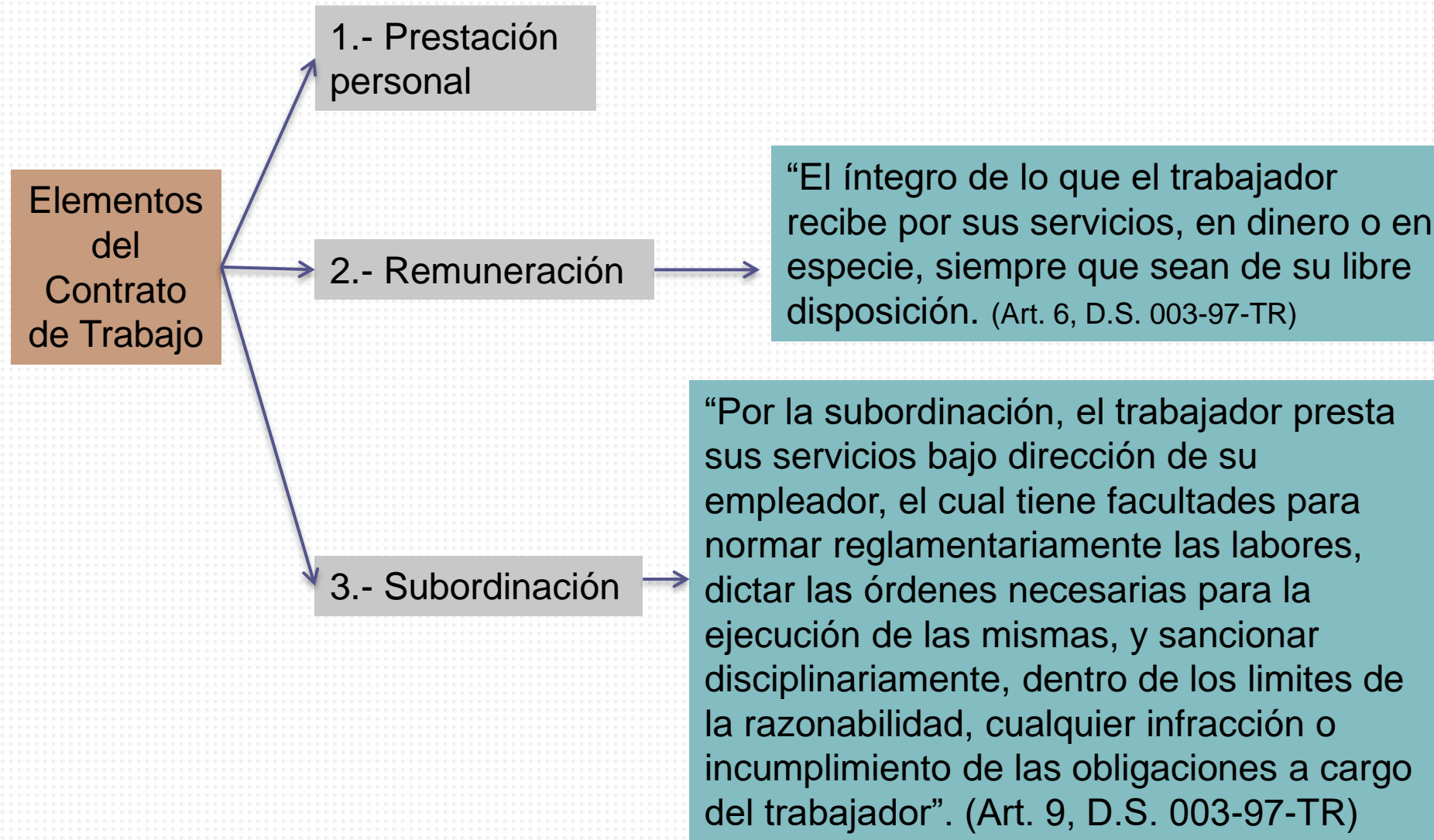
Concepto de Contrato de Trabajo

“El Contrato de Trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración.”. Da inicio a la relación laboral. “El contrato de trabajo, entendido como la labor ajena realizada a favor de un empleador a cambio de una remuneración, fue conocida por los Romanos como Locario Conductio Operarum.” Francisco Gómez Valdez. Derecho del Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo. Editorial San Marcos. Pp. 75. Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 597.

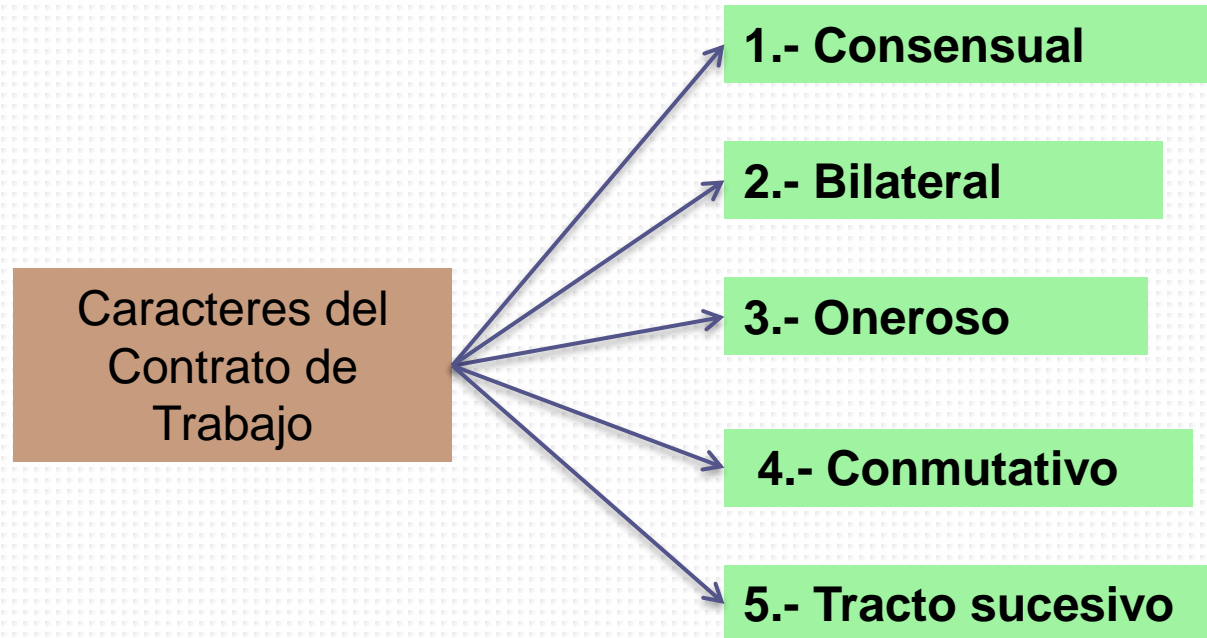
El Contrato de trabajo es aquella que establece una relación, o vínculo jurídico, entre el empleador (quien oferta empleo) y el trabajador (quien oferta su fuerza productiva). Así es definido de la siguiente manera: “El Contrato de Trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración.”. Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 597.

Según Francisco Gómez Valdez, “El contrato de trabajo, entendido como la labor ajena realizada a favor de un empleador a cambio de una remuneración, fue conocida por los Romanos como Locario Conductio Operarum” (Francisco Gómez Valdez. Derecho del Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo. Editorial San Marcos. Pp. 75).

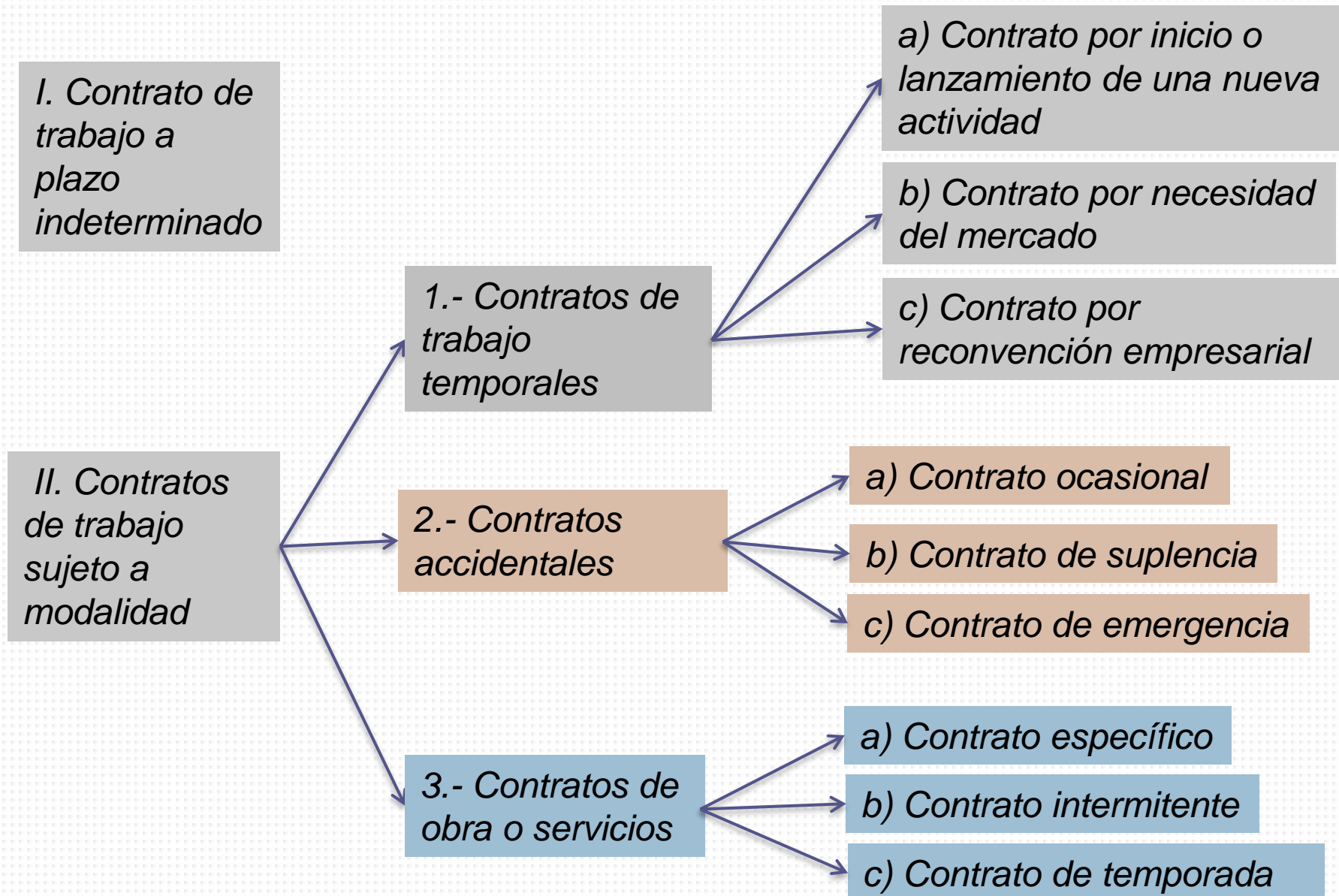
8.- Elementos del Contrato de Trabajo.-



9.- Caracteres del Contrato de Trabajo.-



10.- Tipos de Contrato de Trabajo.-



11.- Contratos de locación de servicios y de obra.-

- **CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y DE OBRA:**

- **1.- Contrato de Locación de servicios:**

- *“Por este contrato el Locador se obliga, sin estar subordinado al Comitente, a prestarle su servicios (materiales o intelectuales) por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”*

2.- Contrato de Obra: “Por este contrato el Contratista se obliga a hacer una obra determinada y el Comitente a pagarle una retribución.”

- Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 603.

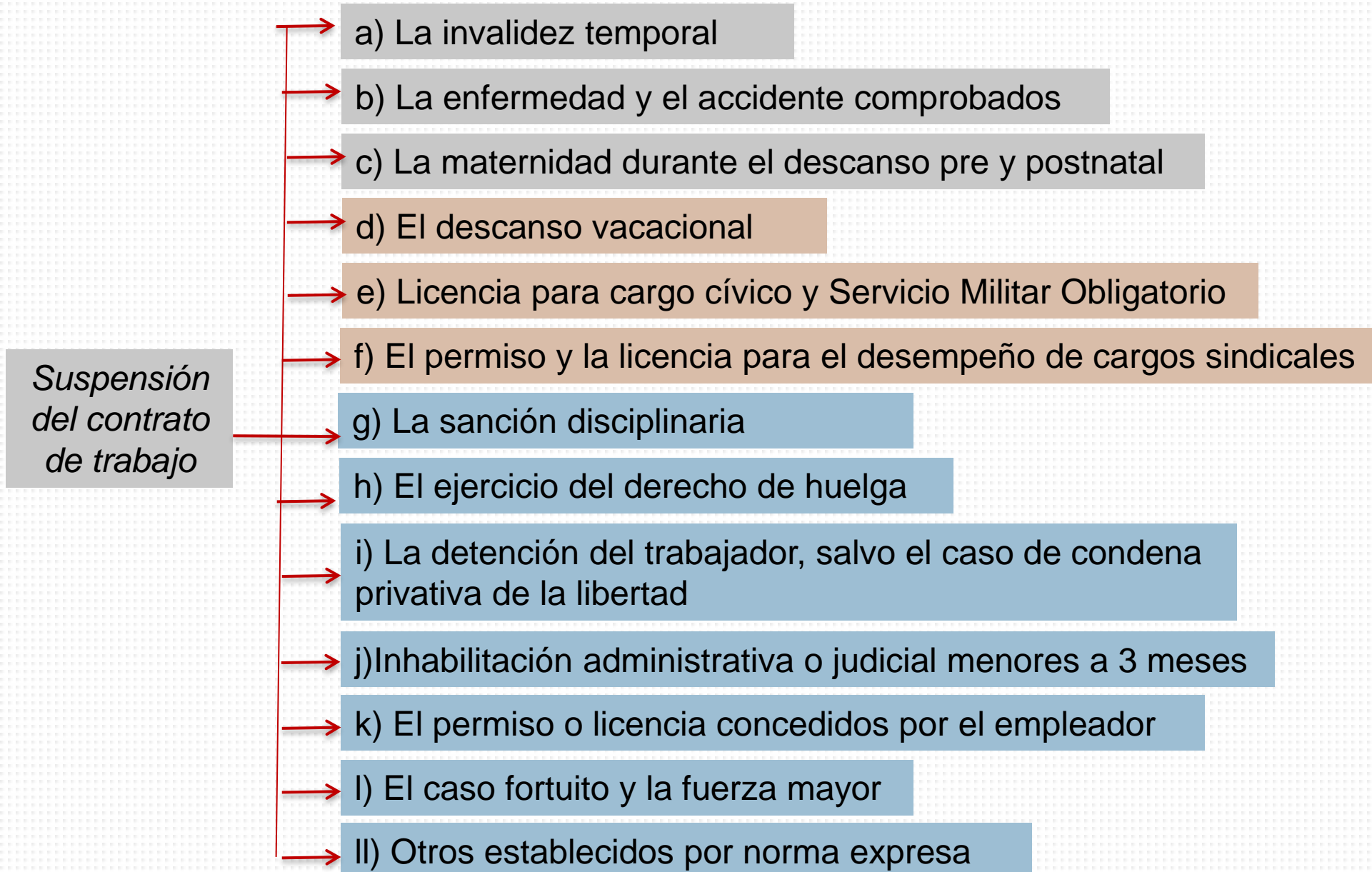
12.- Periodo de prueba.-

1.- Periodo de prueba

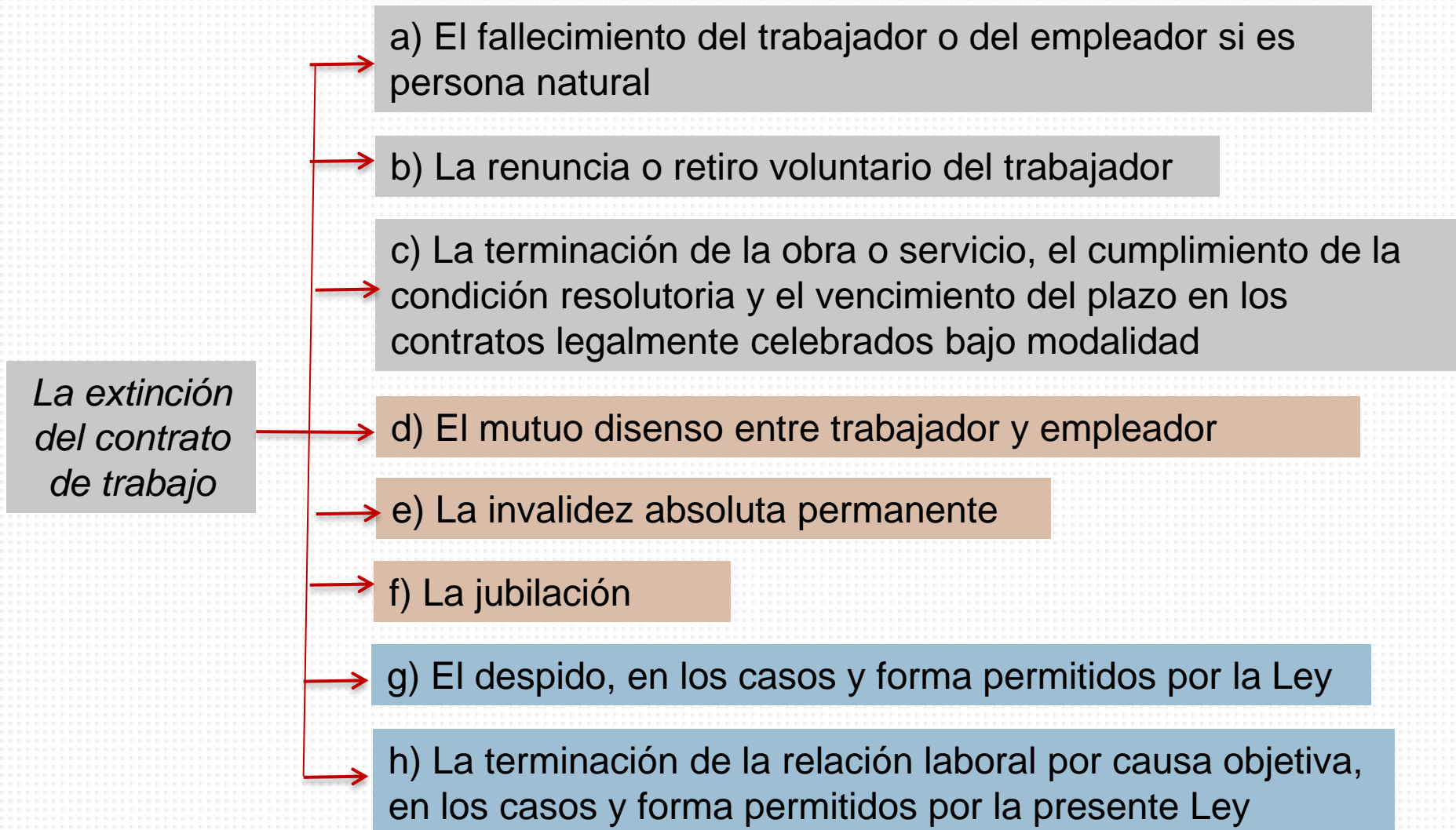
Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un termino mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

13.- La suspensión del contrato de trabajo.-



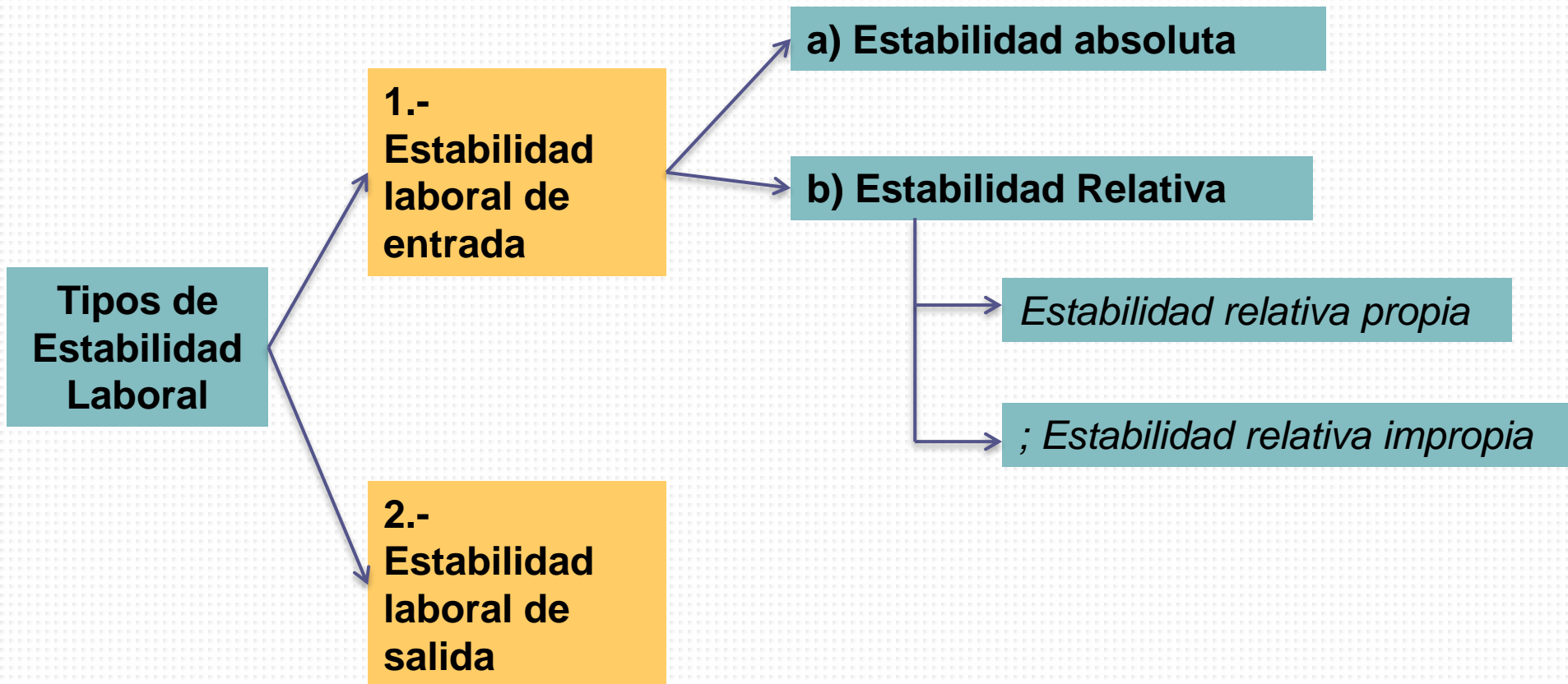
14.- La extinción del contrato de trabajo.-



15.- LA ESTABILIDAD LABORAL.-

Concepto.-

“La Estabilidad es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral, busca la permanencia del contrato del trabajo y que el mismo no se extinga por cualquier causal.”. Así, “Es en sí el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo.” Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 604.

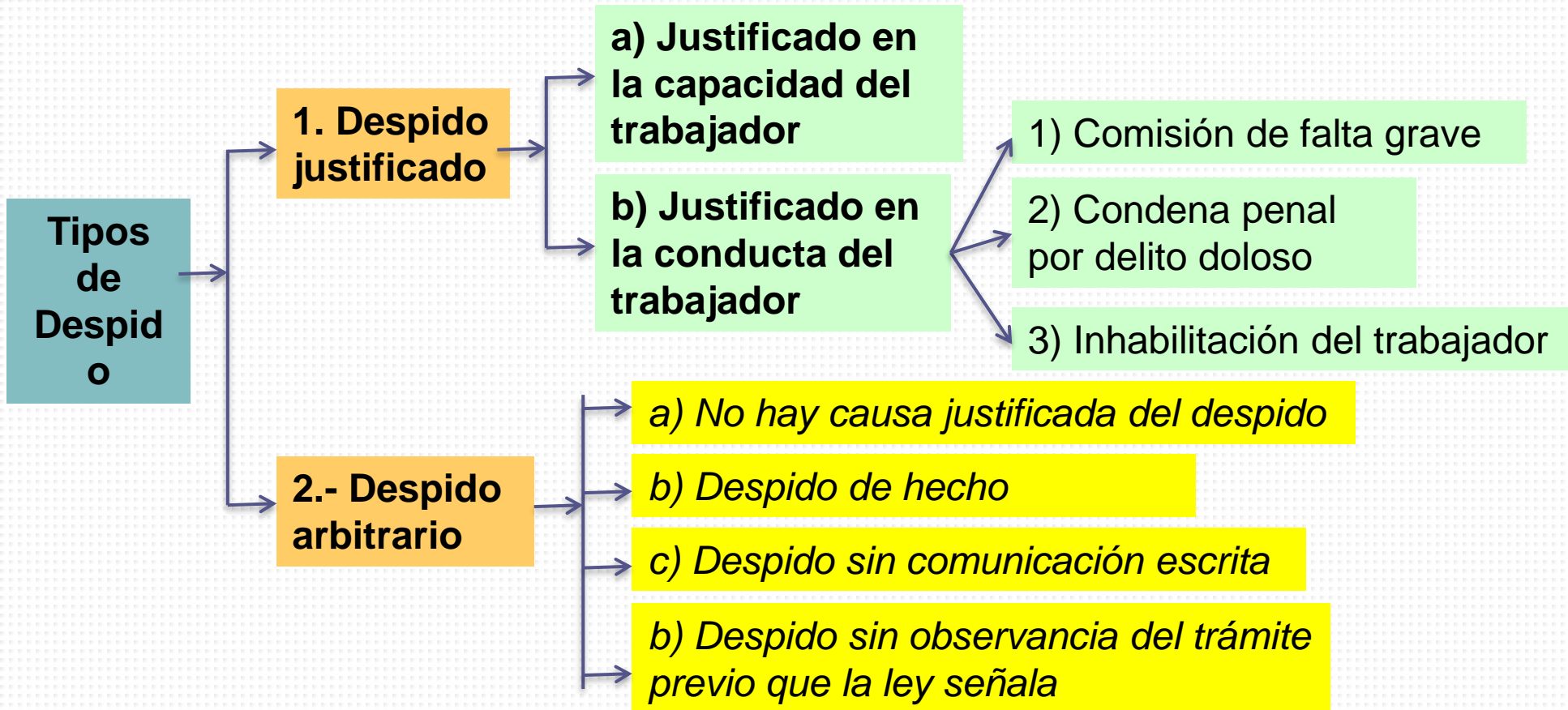


16.- EL DESPIDO.-

Concepto.-

“Acto extintivo unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador”

Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 606.



INDEMNIZACIÓN: “La indemnización se da en el despido arbitrario lo que es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo prueba.”

17.- COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Concepto.-

“La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.”. Toda fracción se computa por treintavos. Desde el primer mes de realizado el vínculo laboral. Se deposita en la institución elegida por el trabajador. Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 607.

II. TRABAJADORES COMPRENDIDOS:

Trabajadores sujetos sometidos a régimen laboral común de la actividad privada: “...los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.”. “...los trabajadores sujetos al régimen laboral compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración...”

Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

III. TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS:

“No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.”. Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

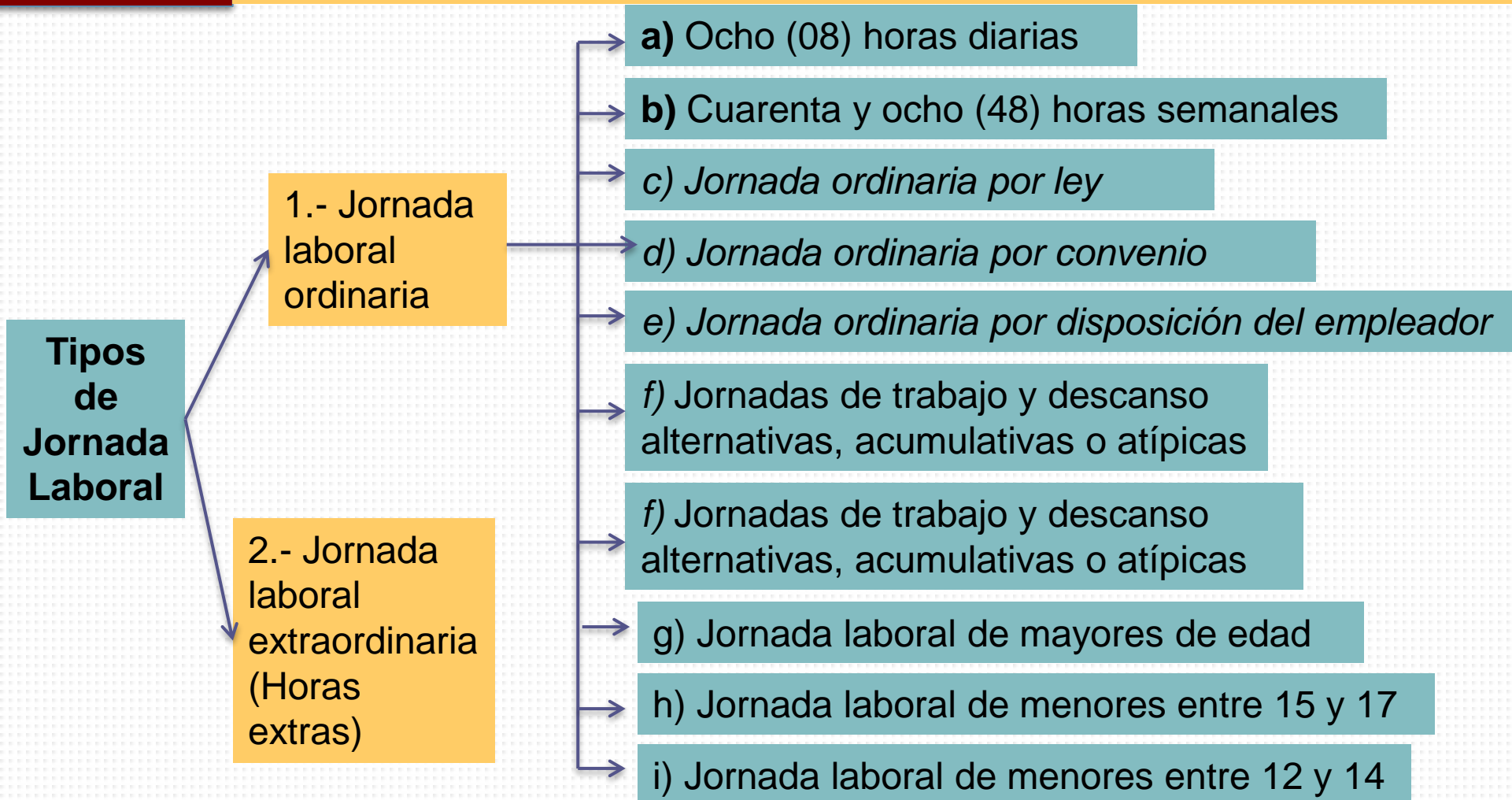
Trabajadores sujetos a régimen especial de compensación por tiempo de servicios: *Trabajadores de construcción civil; Pescadores; Artistas; Trabajadores del hogar.*

18.- JORNADA LABORAL.-

Concepto.-

“Es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija.”

Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.



19.- Jornada laboral ordinaria.-

1.- JORNADA LABORAL ORDINARIA:

La jornada legal es de ocho (08) horas diarias, o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede reducir por: Ley, Convenio, Decisión del empleador.

Jornadas de trabajo y descanso alternativas, acumulativas o atípicas: La jornada de los adolescentes entre 15 y 17 años no debe exceder de seis (06) horas diarias o treinta y seis horas (36) horas semanales:

Jornada laboral de mayores de edad:	8 horas diarias	48 horas semanales
Jornada laboral de menores entre 15 y 17:	6 horas diarias	36 horas semanales
Jornada laboral de menores entre 12 y 14:	4 horas diarias	24 horas semanales

Trabajadores excluidos de la jornada máxima de trabajo

Los trabajadores de dirección

Los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata

Los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

20.- Jornada laboral extraordinaria.-

2.- JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA:

Horas Extras: “aquella realizada más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal, o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria, diaria o semanal establecido en el centro de trabajo.”. “El trabajo en sobretiempo es voluntario y debe ser remunerado extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo un 25 % más del valor de la hora ordinaria.”

Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

...

21.- LAS REMUNERACIONES.-

Concepto.-

I. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN: “La Remuneración es la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador. Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por su servicios, siempre que sean de su libre disposición.”

Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

Formas de pago

1.- En dinero

2.- En especie

Condiciones de pago

1.- En forma directa al trabajador

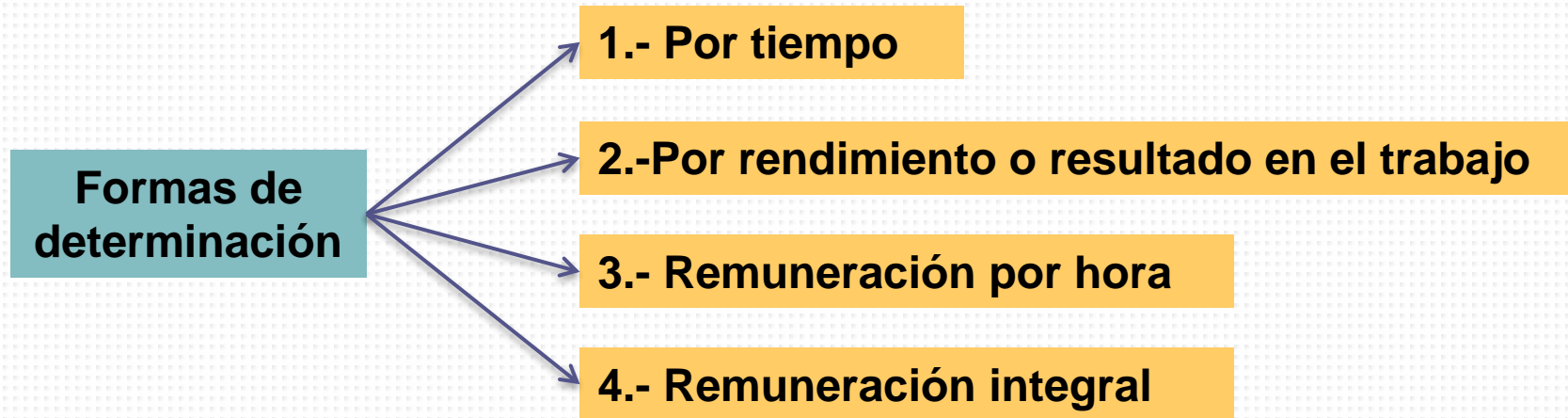
2.- A través de terceros

3.- Se abona luego de prestado el servicio

4.- El incumplimiento genera interés legal laboral

5.- El incumplimiento constituye acto de hostilidad

22.- LAS REMUNERACIONES.-



REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL:

“Es el monto remunerativo mínimo que debe percibir un trabajador no caducado sujeto al régimen laboral de la actividad privada que labore por lo menos cuatro horas diarias

*Los trabajadores mineros tienen una sobretasa de 25%
Trabajadores nocturnos sobretasa de 30%).*

23.- GRATIFICACIONES.-

Concepto.-

“Son los montos de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan.”

Clases de gratificación

1.- Ordinarias

“Son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal, un convenio colectivo o en un contrato de trabajo.”

2.- Extraordinarias

Son las que se dan de manera excepcional y no son obligatorias.

3.- Gratificaciones por Navidad

4.- Gratificaciones por fiestas patrias

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS y por NAVIDAD: *Esta gratificación es equivalente a un sueldo o a treinta jornales, por fiestas patrias y por navidad. “Es requisito para percibir la gratificación estar efectivamente laborando en el mes en que corresponda percibir el benéfico o estar en uso del descanso vacacional de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo algún subsidio. Si no se contara con el tiempo requerido para la percepción del íntegro de la gratificación (6 meses de antigüedad) esta se abonará en forma proporcional a los meses laborados (un sexto por cada mes completo).*

24.- Asignación familiar.-

IV. ASIGNACIÓN FAMILIAR: “Los trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menos a su cargo, o que siendo mayores estén cursando estudios superiores (hasta un máximo de seis años contados a partir del cumplimiento de la mayoría de edad), percibirán mensualmente por concepto de asignación familiar el 10% del ingreso Mínimo Legal (sustituido por la RMV) vigente en la oportunidad del pago, en la actualidad

25.- El seguro de vida.-

EL SEGURO DE VIDA:“El seguro de vida consiste en la obligación del empleador en beneficio de sus trabajadores para cubrir las contingencias originadas por la muerte o invalidez permanente de estos.”

II. BENEFICIARIOS: “El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador esta facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicio del trabajador.

26.- El sistema de pensiones.-

el seguro a partir de los tres meses de servicio del trabajador.

1.- SISTEMAS DE PENSIONES:

Descuento al trabajador.

27.- La Seguridad Social.-

2.- SEGURIDAD SOCIAL: - Salud:

El empleador le descuentan por cada trabajador.

Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 621.

NRO. 06

EL DERECHO LABORAL – Antecedentes normativos

1.- Legislación laboral a partir de 1991 (Varillas).-

**Leyes
laborales
a partir
de 1991**

...

- 1) Ley de fomento al empleo
- 2) Ley de formación y promoción laboral
- 3) Ley de productividad y competitividad laboral
- 4) Ley de compensación por tiempo de servicios
- 5) Ley del sistema privado de pensiones
- 6) Ley de privatización de las empresas estatales
- 7) Ley de cese colectivo
- 8) Ley de reducción de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- 9) Ley sobre de Seguros a empleados y obreros
- 10) Ley de Relaciones laborales colectivas

2.- Legislación laboral a partir de 1991 (Varillas).-

**Leyes
laborales
a partir
de 1991**

...

- **Adolfo Ciudad señala:**
- Tendencia de huida del derecho de trabajo
- Tercerización
- Intermediación
- Subcontratación
- Descentralización empresarial
- Desvinculación de los trabajadores de las empresas
- **Traslado de las responsabilidades a terceros de todas las obligaciones laborales**
- **Dificultades para el cumplimiento de la sindicalización y negociación colectiva**
- **Relaciones laborales encubiertas**
- **Trabajos dependientes y a cuenta ajena con apariencia de independiente y por cuenta propia**
- **Contratos de formación para excluir del derecho laboral y o privar de derechos laborales**
- **Reducción de costos por contratos de formación laboral**
- **Tratados de libre comercio que incluyen normas laborales que disminuyen beneficios laborales**

3.- Legislación laboral a partir de 1991 (Varillas).-

**Leyes
laborales
a partir
de 1991**

...

- 1) Ley de fomento al empleo
- 2) Ley de formación y promoción laboral
- 3) Ley de productividad y competitividad laboral
- 4) Ley de compensación por tiempo de servicios
- 5) Ley del sistema privado de pensiones
- 6) Ley de privatización de las empresas estatales
- 7) Ley de cese colectivo
- 8) Ley de reducción de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- 9) Ley sobre de Seguros a empleados y obreros
- 10) Ley de Relaciones laborales colectivas

4.- Legislación laboral a partir de 1991 (Varillas).-

**Leyes
laborales
a partir
de 1991**

...

- **1) 08 de noviembre de 1991.-** Se emite el D. Leg. 728 – “Ley de fomento al empleo” (08-nov-1991).
- **2) 05 de abril de 1992.-** Se produce el Autogolpe de Estado del presidente Alberto Fujimori.
- **3) 04 de octubre de 1996.-** Se emite el D. Leg. N° 855 (04-oct-1996) y en cuya Disposición transitoria se dispone separar la Ley de fomento al empleo en dos: a) Ley de formación y promoción laboral; b) Ley de productividad y competitividad laboral.
- **4) 27 de marzo de 1997.-** Mediante Decreto Supremo N° 002-97-TR (27-Mar-97) se crea el TUO de la “**Ley de formación y promoción laboral**”.
- **5) 27 de marzo de 1997-** Mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (27-Mar-97) se crea el TUO de la “**Ley de productividad y competitividad laboral**”.
- 6) Dec. Supremo N° 001-97-TR, aprueba el TUO del Dec. Leg. N° 650 - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (
- **7) Ley del Sistema Privado de Pensiones**

5.- La Ley de Fomento al empleo (Varillas -1998).-

Finalidad de la Ley de fomento al empleo

- **FINALIDAD DE LA LEY DE FOMENTO AL EMPLEO:**
- a) Modernizar la legislación laboral
- b) promover la inversión en el Perú
- c) eliminar disposiciones y contradicción judiciales que desalentaban la creación de puestos de trabajo

Medidas laborales: (Varillas)

- **MEDIDAS LABORALES:**
- 1. Flexibilidad en las negociaciones colectivas a través de arbitrajes
- 2. Contratos especiales de trabajo, ajustándose a las necesidades
- 3. Nuevo Sistema Privado de Pensiones opuesto al sistema monopólico estatal de Seguridad Social
- 4. Regulación integral de la CTS, participación en las utilidades, vacaciones y derecho de huelga
- 5. La ley de fomento al empleo define las relaciones entre empleador y trabajadores
- 6. La ley de relaciones colectivas de trabajo regula la actividad sindical, negociación colectiva y la huelga
- 7.- Ley de CTS y Ley de participación

6.- Relaciones individuales de trabajo.-

Relaciones Individuales de trabajo (Varillas)

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

- 1.- La ley de fomento al empleo define la relación entre trabajador y empleador
- 2.- En esta Ley no están los Contratos de locación de servicios, y directores de empresas, personal militar y policial
- 3.- Los contratos de locación de servicios no existe subordinación a una tercera persona
- 4.- Los trabajadores en esta ley no pueden ser cesados unilateral y arbitrariamente por el empleador
- 5. La ley excluye la protección contra el despido arbitrario los contratos a jornada parcial o para servicios específicos

7.- Protección contra el despido arbitrario.-

**Protección
contra el
despido
arbitrario
(Varillas)**

PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO:

EL PERIODO DE PRUEBA:

- 1.- El periodo de prueba, jornada de 04 horas diarias:
 - 3 meses
 - 6 meses, trabajadores de confianza, calificados, o
 - 01 año, trabajadores de direcciónSuperado el periodo de prueba cesados solo por causa justa
- El cesado injustamente tendrá una indemnización 11/2 por año

8.- Cese del trabajador por causa justa.-

**Cese del
trabajador
por causa
justa
(Varillas)**

CESE DEL TRABAJADOR POR CAUSA JUSTA:

Cese del trabajador por CAUSA JUSTA (eximen de la indemnización) en los siguientes casos:

- 1) Muerte del trabajador o empleador;
- 2) Renuncia del trabajador
- 3) Conclusión de la obra o servicio o cumplimiento de la condición resolutoria o vencimiento del plazo;
- 4) Mutuo disenso entre trabajador y empleador
- 5) Invalidez absoluta permanente declarada por el IPSS,
- 6) Jubilación a los 65 hombres y 60 a mujeres;
- 7) Despido en casos permitido por ley;
- 8) Cese colectivo por causas de ley

9.- Faltas graves para despedir al trabajador sin indemnización.-

Faltas graves para despedir al trabajador por causa justa (Varillas)

FALTAS GRAVES:

- 1) Incumplimiento injustificado de las obligaciones laborales;
- 2) Reiterada resistencia a los ordenes de sus superiores (Subord.)
- 3) Incumplimiento del reglamento interno de trabajo (subordinación).
- 4) Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de sus laborales,
- 5) Apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, o utilización o aprovechamiento de estos en provecho propio o terceros;
- 6) Uso o entrega a terceros de información o procedimientos secreta y competencia desleal;
- 7) Concurrir en estado de ebriedad;
- 8) Actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra al empleador, representantes, superiores, compañeros de trabajo.
- 9) Causar daños intencionalmente daños materiales en bienes de la empresa o posesión de este;
- 10) Ausencias injustificadas por más de 3 días consecutivas, o 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario, o mas de 15 días en un periodo de 180 días calendario.

10.- Despido NULO del trabajador.-

Despido del trabajador nulo (Varillas)

DESPIDO NULO:

- 1. Despido nulo cuando se sustenta en la afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
- 2. Ser candidato a representante de trabajadores o actuar en esa calidad
- 3. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador
- 4. Discriminación de sexo, raza, , opinión o idioma
- 5. El embarazo, si el despido dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto.

DERECHOS DEL TRABAJADOR DECLARADO DESPIDO NULO:

Declarado nulo judicialmente el despido

- 1.- El trabajador tiene derecho a solicitar su reposición en el empleo
- 2.- Trabajador tiene derecho al pago de sus remuneraciones devengadas
-

11.- Contratos especiales.

Contratos especiales (Varillas)

CONTRATOS ESPECIALES:

- 1.- Los trabajadores tienen derecho a todos los beneficios de la legislación legal común
- 2.- Si son despedidos injustificadamente reclamar pago indemnización, se cancelará abonando remuneraciones hasta lo pactado en el contrato

TIPOS DE CONTRATOS ESPECIALES:

- 1) por inicio de actividad (plazo máx. de 3 años)
- 2) por necesidades de mercado, incrementos coyunturales en la producción (plaz. máx. 5 años)
- 3) reconversión empresarial (plazo max. 2 años)
- 4) cobertura de necesidades accidental u ocasional (máx. 6 meses)
- 5) suplencia de trabajadores por suspensión laboral por vacaciones, enfermedad
- 6) para obra o servicio específico por el plazo que la obra demande
- 7) por caso fortuito o fuerza mayor de mano de obra en emergencia
- 8) necesidades de carácter intermitente
- 9) en caso de actividades de temporada, feriales, jornada parcial

12.- Contratos de extranjeros:

Contratos de extranjeros (Varillas)

CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS:

- 1) limitada al 20 % del total de trabajadores de un mismo empleador
- 2) solo hasta el 30 % de la suma total de los salarios pueden cancelarse las remuneraciones de extranjeros
- 3) los cargos gerenciales de extranjeros están excluidos de estas restricciones
- 4) contratos con extranjeros se presentan al ministerio de trabajo con fines migratorios
- 5) los extranjeros con visa de turista impedidos de trabajar

13.- Remuneraciones de los trabajadores:

Remuneraciones de los trabajadores (Varillas)

REMUNERACIONES:

- 1) Los trabajadores con jornada a tiempo completa (8 horas diarias) recibirán cuando menos a una RMV remuneración mínima vital
- 2) los trabajadores a jornada parcial reciben remuneración en forma proporcional
- 3) adicionalmente a la RMV los trabajadores con hijos menores a su cargo derecho a una asignación familiar del 10 % de la RMV, independientemente del nro. de hijos que tengan.
- 4) Las horas extras se paga con un premio del 25% del valor de la hora ordinaria
- 5) con el personal que gane más de 2 UIT al mes (4,800 en 1998) es factible pactar una remuneración integral computada por periodos anuales incluyendo todos los beneficios legales y convenciones a que tenga derecho a excepción de las participaciones en las utilidades

14.- Descansos y Vacaciones:

Descansos y vacaciones (Varillas)

- **DESCANSOS Y VACACIONES**
- 1) derecho a 24 horas continuas de descanso dentro de cada semana de trabajo
- 2) se goza los domingos remunerados como si trabajara si se labora la semana completa
- 3) en caso no se descansa se abonara la parte proporcional de dicha remuneración
- 4) los trabajadores que laboren en día de descanso sin sustituirlo tienen derecho a un premio al 100 % de una remuneración diaria
- 5) los feriados se remuneran igual que los descansos semanales, salvo el día del trabajo que se abona en forma completa independientemente de días trabajados en la semana
- 6) 30 días de vacaciones pagadas por un año de trabajo con un mismo empleador
- 7) el año de trabajo será conformado por 210 días laborales.
- 8) la remuneración vacacional se paga al inicio de las vacaciones
- 9) la remuneración vacacional equivale a una remuneración mensual ordinaria incrementada con algunos conceptos que la ley señale

15.- Gratificaciones y bonificaciones:

Gratificaciones y bonificaciones (Varillas)

GRATIFICACIONES Y BONIFICACIONES.-

Las gratificaciones son los pagos que se hacen a los trabajadores en dos fechas específicas, fiestas patrias y navidad:

- 1) el 15 de julio los trabajadores reciben una remuneración más por fiestas patrias
- 2) el 15 de diciembre los trabajadores reciben una remuneración más por navidad,

16.- Participación de los trabajadores en las utilidades:

Participación de los trabajadores en las utilidades (Varillas)

- **PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.-**
- 1) los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, antes de impuesto en función a sus remuneraciones y a los días trabajados en el año fiscal de acuerdo con la escala de la ley establece. Escala:
 - minería: 8 %
 - pesca 10%
 - industria 10%
 - comunicaciones 10%
 - empresas de comercio al por mayor y restaurantes 8%
 - demás actividades 5 %
- 2) las utilidades se determinan luego de deducidas las perdidas provenientes de ejercicios anteriores
- 3) los trabajadores pueden participar en los comités de gestión de la empresa, no hay sido regulados.
- 4) derecho preferente a suscribir y pagar hasta el 10 % de todo aumento de capital de la empresa que se efectúa por suscripción pública.

17.- Compensación por tiempo de servicios (CTS):

Compensación por tiempo de servicios (CTS) (Varillas)

- **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS):**
- 1) la CTS la tienen los que laboren más de 4 horas diarias
- 2) el empleador semestralmente depositará por la CTS los meses de mayo y noviembre
- 3) el empleador depositará un dozavo de la remuneración mensual multiplicada por cada mes trabajado en el semestre pagado
- 4) los depósitos en moneda y cta. Bancaria elegida por el trabajador
- 5) los depósitos de la CTS pueden quedar en el empleador por acuerdo de partes y el empleador pague intereses
- 6) El principal y los intereses de la CTS solo pueden ser retirados al cese del trabajador
- 7) El 50 % de lo depositado puede retirarse en cualquier momento
- 8) la CTS pendiente de depositarse al mto del cese será abonado directamente al trabajador
- 9) la CTS entró en vigencia el 1 de enero de 1991
- 10) los trabajadores contratados a dicha fecha tienen derecho a un depósito anual adicional de CTS, con la finalidad de cancelar la acumulada al 31 de diciembre de 1990, en plazo que no debe exceder de 10 años

18.- Seguro de vida:

Seguro de vida (Varillas)

SEGURO DE VIDA:

- 1) todo trabajador con más de 04 años laborados para un mismo empleador tiene derecho a un seguro de vida e incapacidad pagado por el empleador
- 2) el empleador decidirá si adquiere las pólizas antes de los 04 años
- 3) los beneficiarios serán la cónyuge y los herederos del trabajador
- 4) el trabajador en caso de incapacidad absoluta permanente tendrá derecho a este seguro
- 5) 16 remuneraciones mensuales: en muerte natural y
- 6) 32 remuneraciones mensuales: a) muerte accidental o b) incapacidad absoluta
- 7) solo la remuneración mensual ordinaria es asegurable
- 8) las gratificaciones, participación en utilidades y otros pagos no abonados por periodicidad mensual están excluidos de este seguro
- 9) el monto de la prima abonado a las empresas de seguros mensualmente se basan en labores desarrolladas por el trabajador
- 10) el monto de las primas pagadas por los trabajadores obreros es deducible de la contribución al seguro de accidentes y enfermedades profesionales

19.- Seguridad social y otras contribuciones:

Seguridad social y otras contribuciones (Varillas)

SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS CONTRIBUCIONES:

- 1) deben inscribirse todos los trabajadores y empleadores
- 2) programa a cargo del IPSS
- 3) el empleador es responsable de su registro y actualización del registro del trabajador
- 4) el empleador como el trabajador contribuyen a la seguridad social
- 5) El empleador obligado a cobrar las contribuciones al trabajador, mediante descuentos de la remuneración de los trabajadores
- 6) las contribuciones se calculan sobre la remuneración mensual del trabajador, incluyendo gratificación y otras bonificaciones
- 7) exceptuados participación en utilidades y otros conceptos de ley

20.- Seguridad social y otras contribuciones:

Otras contribuciones (Varillas)

OTRAS CONTRIBUCIONES.-

las contribuciones se calculan sobre la remuneración mensual del trabajador y son las siguientes:

- 1) Régimen de prestación de salud: contribución del empleador 9% del salario de trabajador
- 2) Sistema Nacional y Sistema Privado de Pensiones.
 - a) El trabajador puede optar cualquier sistema de pensiones para determinar su pensión de jubilación
 - b) la contribución es exclusiva del trabajador y se calcula sobre su remuneración mensual
 - c) la tasa de contribución al sistema nacional es de 13 %
 - d) la tasa de contribución al sistema privado (AFP) es de 11 %
 - e) a las tasas aplicadas al sistema privado debe sumarse los cargos administrativos y por otros conceptos que efectúan a la AFP, lo que hace que el total sea similar al del Sistema Nacional de pensiones
- 3) Fondo Nacional de Vivienda, contribución del empleador 7% de la remuneración mensual del trabajador

21.- Relaciones colectivas de trabajo:

Relaciones colectivas de trabajo (Varillas)

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.-

La ley de relaciones colectivas de trabajo regula:

- 1) la Actividad sindical
- 2) las Negociaciones Colectivas y
- 3) la Huelga

22.- La actividad sindical:

La actividad sindical (Varillas)

ACTIVIDAD SINDICAL:

- 1) El nro. mínimo para un sindicato es de 20 trabajadores
- 2) En una empresa con gran número de trabajadores pueden coexistir varios sindicatos
- 3) La afiliación al sindicato es voluntaria
- 4) En empresas con menos de 20 trabajadores pueden elegir 2 delegados que los representen ante el empleador o el Ministerio de trabajo
- 5) El sindicato representa a los trabajadores frente al empleador en el proceso de negociación colectiva
- 6) Un convenio colectivo entre sindicato y el empleador será aplicado a todos los trabajadores a excepción del personal de dirección y de confianza

23.- Tipos de sindicatos:

Relaciones colectivas de trabajo (Varillas)

TIPOS DE SINDICATOS:

- 1) Sindicato de empresa (trabajadores de diversas actividades que trabajan para un mismo empleador)
- 2) Sindicato de actividad (trabajadores de diversos oficios que laboran para diversas empresas de la misma actividad)
- 3) Sindicato de gremio (trabajadores de un mismo oficio que laboran en varias empresas)
- 4) Sindicato de oficios varios (trabajadores de diversos oficios de distintas empresas cuando en una localidad no alcanza el mínimo para un sindicato)
- 5) Federaciones: que son 02 o más Sindicatos
- 6) Confederación: 02 o más Federaciones

24.- b) La Negociación Colectiva:

Relaciones colectivas de trabajo (Varillas)

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1) Lo pactado en los convenios colectivos se incorporan a los contratos individuales
- 2) El convenio colectivo tiene un plazo de 01 año
- 3) Las partes pueden acordar un plazo mayor al año
- 4) el convenio caduca automáticamente
- 5) Los convenios colectivos no requieren de la aprobación del ministerio de trabajo
- 6) Los convenios serán remitidos para su inscripción en el Ministerio de trabajo

25.- b) La Negociación Colectiva:

Relaciones colectivas de trabajo (Varillas)

NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

- 1) A “nivel de empresa”, aplicable a todos los trabajadores de una categoría, sección o establecimiento de una misma empresa
- 2) A “nivel de actividad” si es que se aplica a todos los vinculados con una misma actividad económica
- 3) A “nivel de gremio” aplicado a trabajadores de un mismo oficio que laboran para distintas empresas
- 4) Si no existe convenio previo las partes decidirán el nivel
- 5) A falta de acuerdo se llevará a nivel de empresa
- 6) A falta de acuerdo directo, pueden solicitar al ministerio de trabajo juntas de conciliación, actuar como conciliador o mediador funcionario del Ministerio o persona designa por las partes
- 7) De fracasar la conciliación, mediación el conflicto puede ser sometido a arbitraje
- 8) El arbitraje puede ser: una persona, tribunal arbitral, institución, el ministerio de trabajo o persona designada por las partes
- 9) El árbitro no podrá cambiar, crear, combinar soluciones distintas a las propuestas por las partes, escoge una de ellas
- El árbitro podrá atenuar posiciones extremas de las alternativas

La Huelga (Varillas)

LA HUELGA

- 1) Definida como la suspensión colectiva de trabajo
- 2) Acordada mayoritariamente
- 3) realizada en forma pacífica
- 4) realizada voluntariamente
- 5) con abandono del centro laboral
- 6) los trabajadores de dirección y de confianza no pueden declararse en huelga
- 7) para ser legal la huelga deba basarse en defensa de derechos laborales
- 8) La huelga debe ser aprobada por la mayoría de los trabajadores
- 9) La huelga debe ser notificada al empleador con 05 días de anticipación del inicio
- 10) la huelga no será legal si el proceso de negociación colectiva ha sido sometido a arbitraje

