

Derecho del Trabajo para empleados y empleadores

Alex R. Zambrano Torres



Alex R. Zambrano Torres

DERECHO DEL TRABAJO

para empleados y empleadores



AZ Todo Derecho

DERECHO DEL TRABAJO para empleados y empleadores

Autor: Alex Ricardo Zambrano Torres

Primera edición digital, setiembre 2026

Editado por:

AZ Todo Derecho E.I.R.L.

Centro Jurídico promotor del Derecho, la Empresa y el Arte

Alfa Centauro 173, La Calera, Surquillo, Lima, Perú

Libro electrónico disponible en:

<https://librosalexzambrano.webnode.pe>

Diseño y pintura de cubierta:

Alex R. Zambrano Torres

RUDL: DDTPEE -13122026

© Copyright 2024

AZ TODO DERECHO E.I.R.L.

Derechos de Autor reservados conforme a ley.

Queda autorizado la reproducción total o
parcial de este texto, solo con previa
referencia y cita del autor.

Printed in Lima, Perú-2024

INDICE

INTRODUCCIÓN	13
PRIMERA SECCIÓN: EL CONCEPTO DE TRABAJO	15
1.- Nociones sobre el concepto de trabajo.-	15
1.- Hipótesis divergente: ¿Quién no trabaja está robando?	15
2.- El trabajo como actividad económica y existencial.-	23
3.- Aristóteles, formas de conocimiento y derecho laboral.-	26
4.- El origen de la palabra trabajo.-	32
5.- Hipótesis teocrática del trabajo como transgresión a la ley divina.-	35
6.- El trabajo como actividad económica: producción de riqueza	38
7.- El concepto ontológico de trabajo.-	42
8.- El concepto de trabajo en la jurisprudencia.-	44
9.- El concepto de trabajo según Javier Neves Mujica.-	54
10) El concepto de trabajo según Manuel Ossorio.-	56
11) El concepto de trabajo según Guillermo Cabanellas de Torres.-	57
12) El concepto de trabajo según Ferrater Mora.-	58
SEGUNDA SECCIÓN: EL DERECHO DEL TRABAJO	67
I.- GENERALIDADES.....	67
II.- EL DERECHO LABORAL.-	68
1.- Delimitación del Derecho Laboral:.....	70
2.- CONCEPTO DEL DERECHO LABORAL	74
1.- Diferencia entre el derecho laboral y otras formas de prestación de servicios.-	74
2.- El derecho laboral como regulación de las relaciones entre empleador y trabajador.-	75
3.- El Estado y el Derecho Laboral.....	76
4.- El desequilibrio entre el empleador y el trabajador	78

TERCERA SECCIÓN: FUENTES DEL DERECHO LABORAL..	79
I.- FUENTES DEL DERECHO LABORAL	79
CUARTA SECCIÓN: ÁREAS DEL DERECHO DE TRABAJO..	81
I.- AREAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:.....	81
1.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:	81
2.- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:	82
3.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:	82
QUINTA SECCIÓN: LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO	
LABORAL.....	85
LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:	85
1.- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:	85
2.- PRINCIPIO PROTECTOR:	85
3.- PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:	86
SEXTA SECCIÓN: LOS CONTRATOS DE TRABAJO	87
I.- EL CONCEPTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.-	87
1.- CONCEPTOS DE CONTRATO DE TRABAJO	89
II.- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:	91
Subordinación.-.....	91
III. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO:	92
IV.- TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO:	92
2.- CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD	94
3.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD	95
4.- CONTRATO DE TRABAJO DE NATURALEZA ACCIDENTAL.....	96
5.- CONTRATO DE SUPLENCIA	97
6.- CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO	98
7.- CONTRATO ESPECÍFICO	98
8.- VALIDEZ DE LOS CONTRATOS	99
9.- NORMAS COMUNES PARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO	99
V.- CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y DE OBRA:.....	100
1.- Contrato de Locación de servicios:.....	100
2.- Contrato de Obra:	100
SÉPTIMA SECCIÓN: LA ESTABILIDAD LABORAL	101
I. CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL:	101
II. TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL:	101
OCTAVA SECCIÓN: EL DESPIDO:	103
I.- CONCEPTO DE DESPIDO:	103
II.- DESPIDO JUSTIFICADO:	103
III. DESPIDO ARBITRARIO:	103
IV. INDEMNIZACIÓN:	104

NOVENA SECCIÓN: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:	105
I. CONCEPTO:	105
II. TRABAJADORES COMPRENDIDOS:	105
III. TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS:	106
DÉCIMA SECCIÓN: JORNADA LABORAL	107
I. CONCEPTO DE JORNADA LABORAL:	107
II. TIPOS DE JORNADA LABORAL:	107
1.- JORNADA LABORAL ORDINARIA:	107
2.- JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA:	108
DÉCIMA PRIMERA SECCIÓN: LAS REMUNERACIONES	111
I. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN:	111
II. FORMAS DE PAGO:	111
III.- CONDICIONES DE PAGO:	111
IV. FORMA DE DETERMINACIÓN:	112
V. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL:	112
I.- Concepto de Remuneración.-	113
Remuneración o Salario.-	115
Sueldo.-	115
Retribución como remuneración.-	116
I.- Tipos de remuneraciones.-	116
1.- Remuneración de los reyes.-	116
Remuneración o salario a destajo.-	117
Remuneración retenida (Retención de haberes o sueldos).-	118
Remuneraciones en los regímenes laborales generales público y privado.-	119
Remuneraciones en el régimen laboral público.-	120
Remuneración en el régimen laboral de la actividad privada.-	120
Remuneración o salario básico.-	121
Remuneración o salario colectivo.-	122
Remuneración o salario con primas.-	122
Remuneración o salario directo.-	123
Remuneración en efectivo.-	124
Salario en dinero.-	124
Remuneración o salario en especie.-	125
Remuneración o salario familiar.-	125
Remuneración o salario individual.-	125
Remuneración o salario ínfimo.-	126

Remuneración o salario judicial.-	126
Remuneración o salario legal.-	126
Remuneración o salario máximo.-	127
Remuneración o salario mínimo.-	127
Remuneración o salario mixto.-	128
Remuneración o salario móvil.-	129
Remuneración nominal.-	129
Remuneración por pieza.-	129
Remuneración por tiempo.-	130
Remuneración profesional.-	130
Remuneración progresivo.-	130
Remuneración real.-	131
Remuneración vital.-	131
Remuneración vital mínimo móvil.-	131
Remuneración por maternidad.-	133
Remuneración por sinecura.-	134
Remuneración o sobresueldo.-	134
Remuneración al socio empleado.-	134
Suspensión de la remuneración.-	134
Remuneraciones aseguradas para el fondo de desempleo.-	135
Pérdida de la remuneración por trabajo a desgano.-	135
Remuneración por ir a la guerra o acostamiento.-	136
Acumulación de remuneraciones.-	136
Ahorro obligatorio de las remuneraciones.-	136
Remuneraciones fijadas por aranceles profesionales.-	137
Bases remunerativas.-	137
Pérdida de remuneraciones por cesantía.-	137
Remuneración en comisión.-	137
Remuneración defraudatoria de jueces.-	138
Regulación de las remuneraciones en edictos.-	138
Gratificación como remuneración.-	138
La participación en las utilidades como remuneración.-	139
Remuneración por tarea.-	141
Remuneraciones del condenado.-	141
Remuneración del amante.-	141
Remuneración como dote a la mujer.-	142
Remuneración por jubilación.-	142
Nivel remunerativo.-	142
REGÍMENES LABORALES. -	143
RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.-	143
RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.-	143

DERECHO A LA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE.-	144
CONCEPTOS REMUNERATIVOS.-	145
CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS.-	146
GRUPOS OCUPACIONALES EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA.-	146
1.- Grupo Profesional.-	146
2.- Grupo Técnico.-	147
3.- Grupo Auxiliar.-	147
NIVELES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.-	147
REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO – SUBCLASIFICACIÓN.-	147
REGULACIÓN INICIAL DEL SISTEMA ÚNICO DE REMUNERACIONES.-	148
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.-	148
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: (D.LEG. 728, TÍTULO III)	149
V.- LAS REMUNERACIONES EN LA NORMATIVIDAD LEGAL.-	159
I.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993.-	159
Derecho a remuneración equitativa y suficiente.-	160
Categoría prioritaria del pago de las remuneraciones sobre cualquier otra obligación del empleador.-	161
Remuneraciones mínimas.-	161
LA REMUNERACIÓN DEL JUEZ EN LA CONSTITUCIÓN.-	161
DISPOSICION COMPLEMENTARIA UNICA.....	180
DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	185
NORMAS REGLAMENTARIAS RELATIVAS A OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LLEVAR PLANILLAS DE PAGO	200
Normas Referidas a Remuneraciones.....	206
DÉCIMA SEGUNDA SECCIÓN: GRATIFICACIONES:.....	225
I. CONCEPTO DE GRATIFICACIONES:	225
II. CLASES DE GRATIFICACIONES:.....	225

III.- GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS y por NAVIDAD:	
.....	226
IV. ASIGNACIÓN FAMILIAR:	226
DÉCIMA TERCERA SECCIÓN: EL SEGURO DE VIDA:	229
I. CONCEPTO DE SEGURO DE VIDA:	229
II. BENEFICIARIOS:	229
1.- SISTEMAS DE PENSIONES:	230
2.- SEGURIDAD SOCIAL: - Salud:	230
3.- Sistema de pensiones (ahorro para la vejez)	230
4.- Seguridad social (hospital, salud)	230
I.- PETITORIO.- AMPLIACIÓN DE APELACIÓN.-	248
II.- FUNDAMENTACIÓN DE HECHO Y DERECHO.-	248
1.- De la Sentencia apelada.-	248
2.- De la Apelación de la sentencia agravante.-	249
3.- De la fundamentación equívoca, incoherente y nula de la sentencia, prescrita en el numeral II Análisis, de la sentencia apelada.-	249
4.- De la finalidad objetiva del proceso contencioso administrativo y de la real y efectiva tutela de los derechos de los administrados.-	250
5.- De la protección contra el despido arbitrario en el “Análisis” de la sentencia.-	253
6.- Equívoca concepción en la sentencia de lo que significa la institución: “Labor de naturaleza permanente”.-	254
7.- Desnaturalización del contrato de trabajo.-	260
8.- Labores en proyectos de inversión pública.-	263
9.- Proscripción del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.-	265
10.- Presunción de contrato de trabajo a plazo indeterminado por simulación o fraude.-	266
11.- Interpretación errónea de la sentencia de la excepción de protección del derecho al trabajo en “labores en proyectos de inversión”.-	269
12.- Quebrantamiento del contrato temporal.-	270
13.- Reconocimiento de haber superado el año de servicios laborados exigido por ley.-	272
14.- Aceptación de la sentencia de contrato desnaturalizado	272
15.- Acreditación de encargo de oficina de seguridad y salud en el trabajo.-	273
16.- Convalidación de labor de naturaleza permanente.-	274
17.- Convalidación de plaza permanente.-	275

18.- Error en la concepción de labor de naturaleza permanente.-	275
19.-Incoherencia en sentencia.-	276
20.-Sentencia defectuosa por motivación aparente, insuficiente y defectuosa.-	277
a) Defectos de la sentencia por motivación aparente.-	277
b) Sentencia defectuosa por motivación insuficiente.-	279
c) Sentencia defectuosa por motivación defectuosa.-	285
III.- CONCLUSIONES	285
IV.- FUNDAMENTOS DEL AGRAVIO.-	287
La convivencia debidamente inscrita genera pensión de viudez	292
Régimen de cesantía D. Ley N° 20530: pensión de viudez con declaración de unión de hecho	293
Normativa aplicable para calcular pensión de invalidez.	294
Los meses en que no hay aportación no se consideran para el cálculo de la pensión	295
Libre desafiliación informada: fecha de inicio de pensión y fecha de pago de pensión	295
Prórroga de pensión de orfandad por invalidez.	296

INTRODUCCIÓN

----- & -----

El *Derecho de Trabajo*, también denominado *Derecho Laboral*, es fundamental en la vida del ser humano de nuestro tiempo, porque el trabajo es la forma cómo lograr su subsistencia.

En el presente texto se han insertado los conceptos básicos del Derecho Laboral, que permitan a los empleados y empleadores tener una visión sobre las relaciones laborales.

El texto es prácticamente un resumen de todo el Derecho Laboral.

Esperamos que el presente trabajo sirva como un instrumento para beneficiar tanto a los trabajadores como a los empleadores.

PRIMERA SECCIÓN: EL **C**ONCEPTO DE TRABAJO

----- & -----

I.- Nociones sobre el concepto de trabajo.-

El Trabajo tiene diversos conceptos, que han ido construyéndose en la historia con capas distintas y opuestamente totalmente, desde aquellas nociones en la antigüedad que la consideraban deleznable y propia solo de los esclavos (Aristóteles), hasta la actual noción que considera al trabajo como una dignificación del ser humano y hasta su realización.

1.- Hipótesis divergente: ¿Quién no trabaja está robando?

Cuando alguien inventó la frase popular: “cada niño viene con su pan bajo el brazo”, debió agregar que esto sólo sería posible si tenía un trabajo, si había firmado un buen contrato de trabajo, o, en el caso extremo, tenía padres millonarios. De lo contrario, en nuestra actualidad, cada niño viene con una deuda bajo el

brazo (tributación¹) y con un deber en suspensión temporal²: “trabajar”. Porque, en un sistema social como el nuestro, como dijera Gandhi, “quién no trabaja está robando”; y no se necesita realizar aquella actividad definida por el código penal, como “acto violento de arrebatar un objeto propiedad de otro”, sino que el “solo existir” y “no trabajar” ya constituye, en el contexto en el cual Gandhi lo decía, “un robo”, porque cada individuo cumple -como lo pretendían los doctrinarios al concebir la noción de Estado moderno- una función específica en la sociedad, por lo tanto, cada cual debe cumplir la función que le corresponde dentro de la sociedad moderna a consecuencia de poner en riesgo todo el sistema social. Así, trabajar es un realizarse en la propia sociedad, es ser un ser mismo con la sociedad y cumplir ese ser que ella misma desea que seamos para lograr la existencia social. No estando en un Estado de bienestar, donde aquel provee lo necesario para vivir para todos incluso los que no trabajan, entonces la fórmula de Gandhi nos encripta en una función sistémica; el ser humano, el ser que existe, tiene ya una obligación de correspondencia a fin de conceptualizar la relación entre existencia individual con la existencia en sociedad. Existir entonces es una relación de obligación de colaborar en la existencia propia para que pueda existir la existencia social; el yo y el otro, o los otros, son elementos indispensables e insuperables dentro de una relación

¹ En todos los Estados el tributo es una obligación del ciudadano. En nuestro país el ciudadano paga por diversos efectos a los que se le llaman “hechos impositivos”; estos se encuadran dentro de “hipótesis de incidencia tributaria”.

² Hasta que tenga la mayoría de edad -esto si recordamos el razonamiento de Emmanuel Kant en su texto “¿Qué es la ilustración?”.

social, así no existe una individualidad en si misma en un contexto social, como no existe tampoco derecho si no existe una relación con la cual relacionarse, una relación a pesar de su conexión directa. Edgar Bodenheimer lo explicaba reseñando que en una isla donde la persona estuviera solo no existe ni puede existir posibilidad de derecho porque no existe el elemento fundamental de lo concebido como derecho: “la relación”, porque el derecho no puede ser sólo “regulación normativa” –que ya parece una tautología o repetición-, sino que el derecho existe sí y solo si existe algo a que relacionarse para luego o posteriormente poder “regularlo”, “normarlo”; antes bien, la relación es preexistente o previa a la regulación, y por eso el ser al nacer es consecuentemente una relación con los otros seres, empezando por el hecho de provenir de un vientre materno, allí no es una relación sino una conexión o una composición existencial, porque madre e hijo, si bien están unidos, compuestos, su posibilidad real de existir está condicionada al hecho de que ambos entes logren su autonomía, que no significa independencia (que nadie interfiera en nuestra esfera conductual), sino poder para autoconducirse, para lograr su propia existencia indistintamente de otro ser. El ser que está en el vientre es aún germinalmente una unidad y por lo tanto no es una relación sino una conexión o una existencia dual condicionada al nacimiento del nuevo ser. La relación no existe como objeto distinto y diferente del otro ente u objeto. Pero al nacer el nuevo ser, la relación se hace posible; la conexión ya no es natural, sino artificial; el nuevo ser se conecta, se “relaciona” porque relación supone independencia,

autonomía, lo contrario sería subordinación, que significa estar dominado por otro ente; así el nacimiento da posibilidad a la nueva fenomenología existencial: la relación intersubjetiva y con ello posibilita la regulación normativa y ésta nos llevaría a la creación del derecho: regulación de la relación intersubjetiva.

No obstante, lo dicho por Gandhi, existen por el contrario diversas y variadas teorías sobre el trabajo, desde aquellas que la elevan a la categoría máxima para el progreso y éxito económico, hasta aquellas que la destierran al pecado, a la infertilidad o abuso de un sistema social, como Paul Lafargué, que escribió “El Derecho a la pereza”. El trabajo es una invención moderna, antes había subordinación, esclavitud, obediencia, pero no trabajo, en el concepto moderno o actual. Lafargué opone, no obstante, esa obligación de trabajar con el derecho a holgazanear o al ocio. El ocio moderno es distinto al ocio antiguo, griego, donde ocio era productividad, porque el ocio, estar desligado a actividad productiva, permitía la contemplación, el razonamiento, el pensamiento y hasta la lógica; antes que ocio era operación mental, capacidad para decidir sobre el propio acontecer humano; ocio significaría ejercicio de la plena libertad; al contrario de eso, la obligación de trabajar significaría un límite a la libertad plena, para transformarse en una libertad que ya no es ella sino se reformula como una literal compensación o equilibrio de fuerzas, donde existe solo libertad hasta donde empieza la libertad de los demás, sea este el individuo o el Estado. El ocio como oposición al trabajo se representa como una necesidad

del cuerpo en plena dimensionalidad de la libertad, en el más puro contenido natural del acto de vivir del ser humano, sin embargo, en una sociedad donde existe Estado como límite al uso del poder privado –el que tienen todas las personas por ser simplemente personas- la libertad es solo consensual o consenso entre el ejercicio del poder privado relacionado con otro poder privado, enlazados por una unidad de estructuración que es el poder público. Así, el derecho a la holgazanería, a la ociosidad, siendo una necesidad vital de condicionamiento de la libertad y de la vida, en el nuevo diagrama social que se explica como un derecho y no como un deber, derecho porque puede ser usado sin necesidad de justificar su existencia sino sólo los tiempos, lugares y modalidades de su uso si es que estos afectan a los acondicionamientos sociales. Trabajo y ocio son dos extremos que no logran ya desprenderse, naciendo el derecho al descanso, a las vacaciones, etc., como elementos componentes del mismo derecho a la vida social dentro de la cual trabajar y descansar son dos utilidades sociales, no ya individuales, o personales, así se convierten en derechos y deberes y dejan de tener la exclusividad de su veracidad y consistencia. Esto por cierto no se funda en un consenso social, sino en la propia naturaleza humana, que biológica y mentalmente necesita tanto trabajar como descansar; los conceptos ya no pueden ser sobre su utilidad, legitimidad o derecho/deber, sino sobre la modalidad a aplicarse, derecho porque es una relación con los demás, ya sea el trabajo o el ocio ambos afectan necesariamente a la sociedad, a la corporación social; deber porque también afectan a los demás y a uno mismo, ya que siendo una unidad

dentro del todo social no puede existir el ser si no existen dentro de la totalidad, es decir, el todo social, la sociedad.

Sin embargo, cabe también anotar que trabajar en una sociedad con déficit de empleo no puede ser tomado como un simple robo a la sociedad, porque la premisa que quien no trabaja roba se aplica solo para aquellos que pueden elegir trabajar o no, en tanto que no aplica para aquellos que queriendo trabajar no pueden hacerlo. La relación entre deber de trabajar y costos a la sociedad por no hacerlo sigue existiendo, pero la construcción de la actividad laboral no ejecutada por factores externos al individuo es diferente, y aquí ingresan otros referentes.

Si una persona es un costo, también es un activo social, eso significa que su existencia no solo es una estadística para tamizar la necesidad de brindar bienes y servicios públicos, sino también la obligación del Estado de proveer aquellas condiciones para el trabajo; así nace la idea de que el Estado debe asegurar el pleno empleo, y se afianza dicha idea desde que se construyó el Estado moderno en la cual el individuo cedió parte de su libertad para que el estado pudiera a través de esta cesión proveerle de los servicios y necesidades básicas como es el acceso al trabajo. Esto se consolidó en las constituciones modernas y se hicieron como regla general el deber del Estado de dar o proveer trabajo; por eso funciona el principio de primacía de la realidad a favor del trabajador, sólo porque se considera que la regla general es que todos tienen derecho al trabajo y el Estado el deber de proveerlo; de

lo contrario la fórmula no constituiría instrumento de petición del derecho laboral.

Sin embargo, esta otra porción de la realidad, la de la imposibilidad de conseguir trabajo por déficit social y estatal de trabajo es la que en los hechos se presenta como actual. Entonces, el fenómeno se invierte: si el individuo no puede conseguir trabajo, por más esfuerzo que realice para ello, ya sea que tenga los requisitos académicos, técnicos, profesionales o simplemente el uso de su fuerza laboral, entonces el Estado está obligado a crear las condiciones para la efectivización de ese derecho. De allí se desprende que los derechos laborales individuales se agolpan en el deber social del Estado de cumplir con su promesa: proveer de pleno empleo. Esto es muy fácil decir en teoría, pero la práctica, la experiencia, tienen sus matices constantes.

En la práctica son muchos los factores que impiden el pleno empleo; como, por ejemplo, la falta de planificación de la paternidad y maternidad responsable; fenómenos que afectan directamente en la vida laboral del individuo. Una persona que tiene hijos inmediatamente aumenta la necesidad social de distribución de trabajo, siendo que éste no está coordinado o contabilizado con el hecho reproductivo, el acto de tener hijos; entonces, no se pueden alinear necesidad con prestación del servicio o bien necesario para satisfacer esa necesidad; el acto de procrear hijos no es un asunto social, no le corresponde al Estado, sino a las partes, al hombre y mujer que entran en esa relación de procreación –independientemente de si sea

planificado o no-, por la cual el nacimiento produce una necesidad social. El hecho que existan estadísticas de la natalidad ayuda a comprender el fenómeno de las necesidades a futuro, pero son solo proyecciones, no soluciones, porque el fenómeno reproductivo no responde a un solo factor; es decir, no se da como en los animales que tienen su propio periodo o tiempo de procreación y hasta de muerte (los elefantes se dirigen ordenadamente a su cementerio, las aves construyen sus nidos antes de poner sus huevos, etc.); en los seres humanos la procreación se da por otros factores contabilizables unos y otros fortuitos y hasta forzados; por un lado tenemos aquellos escenarios en los que una pareja de enamorados tienden a unirse, por otro lado a aquellas uniones no queridas pero resultado de ingestión de ambiente y bebidas alcohólicas, por otro lado –el trágico- aquellos escenarios donde las mujeres son violadas, etc.; todos esos y otros escenarios producen un fenómeno social que repercute en la necesidad que se cubran los mecanismos para lograr la subsistencia de los futuros y nacidos nuevos integrantes de la sociedad.

En una sociedad tan desorganizada sexualmente como la nuestra no existen suficientes políticas para compensar o prevenir un desenfoque o desequilibrio entre número de necesitados de trabajo y número de puestos de trabajo. Las necesidades no se logran contabilizar por diferentes motivos que son sustanciales. Entonces ni los sistemas de prevención, control y contabilización de necesidades es suficiente con la capacidad para producir los mecanismos para satisfacer aquellas necesidades, especialmente las de

trabajo. De ahí que el Estado siempre será insuficiente en una sociedad como la nuestra, por eso el mercado es el otro medio por el que, a través de la individualidad privada, a través de medios privados pueda coberturarse las necesidades de trabajo. El punto de este razonamiento es que si bien el individuo tiene el deber de trabajar no se puede decir que este deber deje de efectivizarse en un cien por ciento por culpa del individuo en trabajar; es por eso que el Estado está obligado a ingresar en el mundo privado para equilibrar este fenómeno que se convierte en público por las repercusiones sociales que provoca y por su propia naturaleza, siendo que allí nace el Derecho laboral, como sistema componedor de este tipo de relaciones entre necesidad de trabajar y trabajo, entre empleador y empleado.

2.- El trabajo como actividad económica y existencial.-

Es necesario partir del hecho que nuestra existencia en la actualidad requiere de la consecución de los medios que satisfagan nuestras necesidades primarias de existencia, como la alimentación, salud, vestido, etc. Estos medios no pueden ser obtenidos con la simple existencia, sino a través de cierta actividad productiva. A esta actividad productiva se le ha denominado *trabajo*. Así, tenemos que *ganarnos el pan con el sudor de nuestra frente*. Es decir, nuestros alimentos, salud, vestido, etc., no nos llegan ya de actos de recolección y caza –como en las épocas antiguas-, sino de una actividad productiva, de construcción de una nueva realidad u objeto de la realidad, de la creación de un nuevo objeto, o productividad. A esta productividad se

le ha llamado trabajo, pero el trabajo no se agota en aquella palabra o institución, no puede ser definido simplemente como *actividad productiva*, porque, por ejemplo, podrían confundirse como trabajo también el pintar un cuadro, lavar la ropa o el hacer gimnasia, etc., porque aquellas actividades podrían ser confundidas también como *actividad productiva*, cuando en realidad de acuerdo al contexto se podrían alojar dentro de otro esquema de interpretación de tales hechos o fenómenos, como actividades en las cuales efectivamente se produce la *aplicación de la energía para la consecución de un fin* (un cuadro de pintura, ropa limpia, o un cuerpo atlético), pero no son necesariamente actividades productivas, en las que existe una relación empleador/empleado.

Por eso, el sentido de trabajo que nos interesa primariamente es el que se ha adoptado, por generalidad, como “actividad económica”, coincidiendo con la definición de trabajo de Herbert Marcuse: “entender por ‘trabajo’ solamente la actividad económica, la praxis en las dimensiones económicas.” (Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución. Capítulo: Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo*. Taurus Ediciones, S.A. pp. 9).

Empezaremos, desde aquel enfoque, ensayando una primera hipótesis: **el trabajo es una actividad económica, es decir de producción de riqueza; riqueza que permita la subsistencia; por lo tanto, es una actividad existencial.** Si es una actividad económica se trata de una actividad que se funda sobre la base de la

administración, gestión y primeramente consecución o búsqueda de recursos o bienes necesarios y escasos para la satisfacción de nuestras necesidades particulares. Es una actividad en las dimensiones o práctica de las dimensiones económicas de nuestra existencia. Al decir económicas estamos diciendo –con Carnelutti- búsqueda de la satisfacción de nuestras necesidades. El concepto de trabajo como “actividad económica”, sin embargo, no hace la diferencia “entre trabajo directivo y trabajo dirigido; o entre libre y esclavo, o la clase de trabajo en las diversas ramas de producción” (Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución. Capítulo: Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo*. Taurus Ediciones, S.A. pp. 9, 10.).

Por su parte, Herbert Marcuse cita a Nowack para explicar que en “tres grandes grupos de problemas interviene el concepto de trabajo en la economía nacional”: 1) La doctrina del valor y del precio; 2) La doctrina de los factores de producción; y, 3) La doctrina de los costes. (Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución. Capítulo: Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo*. Taurus Ediciones, S.A. pp. 10). Marcuse agrega que “...se considera trabajo en sentido primario y original solamente a la actividad económica, mientras, por ejemplo, el hacer político, o artístico, científico, sacerdotal, solamente en sentido figurado y con una cierta inseguridad son considerados como trabajo” (Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución. Capítulo: Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto*

científico-económico del trabajo. Taurus Ediciones, S.A. pp. 10).

El concepto de trabajo como actividad económica “Podría ser que este se limitase, por parte de la teoría económica, al **trabajo económico, ya este presuponiendo un concepto de trabajo muy determinado; que con ello se esté ya definiendo una determinada manera de hacer economía...**”³

3.- Aristóteles, formas de conocimiento y derecho laboral.-

Aristóteles diría en su libro “Metafísica”: “En los hombres la experiencia proviene de la memoria. En efecto, muchos recuerdos de una misma cosa constituyen una experiencia. / (...) la experiencia es el conocimiento de las cosas particulares. / (...) Luego si alguno posee la teoría sin la experiencia, y conociendo lo general [la teoría] ignora lo particular [la experiencia] en el contenido, errará muchas veces en el tratamiento de la enfermedad.” (Los corchetes son nuestros) (Fragmento de: Aristóteles. “Metafísica”. iBooks.)

El problema con el conocimiento es saber que para adquirirlo se pueden utilizar muchos instrumentos o factores, los sentidos, la experiencia, lo teórico, lo específico, etc.; de tal forma que lo importante está en saber a ciencia cierta “qué parte de la realidad se conoce” y “cuáles son los instrumentos mediante las

³ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Capítulo: Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo. Taurus Ediciones, S.A. pp.11.

que se conoce dicha realidad”. La realidad no puede ser aprendida por una sola parte de nuestra forma de conocer. Por eso nuestro conocimiento siempre será incompleto. Porque si bien, por ejemplo, por un lado conocemos con los sentidos (vista, oído, tacto, olfato, etc.) estos tienen sus límites de conocimiento en la propia conexión con los objetos por conocer, que a su vez no explican la razón de su propia existencia; piénsese en el hecho de mirar un árbol; se conoce que existe un árbol por la vista, pero mirar al árbol no nos explicará porqué es de color verde, porqué está allí, o si realmente existe, porque la vista puede engañarnos – los sentidos, como explicaba Descartes, no son fiables, sino que pueden equivocarse-, la vista sólo nos traslada una idea de un objeto, no el hecho que el objeto realmente sea tal o acaso exista; hay por cierto un marco de fiabilidad, pero también un margen de error. Así, dicho en términos concretos: el conocimiento se restringe a sus facultades o naturaleza propia de conocer; de esta manera solo se conoce lo que los mismos factores o instrumentos de conocimiento permiten conocer y no más. Por eso todo objeto cognoscible no logra conocer el todo sino una parte de lo conocido, de lo por conocer. Dentro de la lógica de Aristóteles podríamos postular que los teóricos conocen la parte general y no la parte específica, ésta última se obtiene a través de la experiencia porque tal es personalísima; a su vez la experiencia no permite conocer la causa del objeto o hecho experimentado; la causa puede encontrarse en la teoría, en una explicación racional; la razón al explicar el origen de la experiencia sobrepasa el conocimiento de ése último y utiliza instrumentos distintos para conocer, como la

memoria. La razón no puede existir sin la memoria porque aquella es la base de todo conocimiento racional. La memoria es la adhesión del conocimiento por medio de la observación, descripción, apreciación reflexión; pero la memoria tiene también sus límites, solo puede construirse con conocimientos que le son alcanzados por medio de los sentidos y la construcción de elementos de conexión como los razonamientos.

Por lo tanto, sólo quien posea el conocimiento general (teoría) y específico (práctica) podrá tener un conocimiento completo. Pero siendo la experiencia un fenómeno “personalísimo”, quien lo aprende no puede dimensionarlo por la teoría, porque la teoría no es acción, experiencia, sino contemplación, adquisición y hasta reflexión sobre el conocimiento conocido, pero no experiencia. De esta forma un código, una ley, una constitución serán siempre conocimientos generales, teoría, que no permite conocer aquel contenido del que trata dichos textos normativos, como cuando se experimenta que el fuego quema, que no permite saber porqué el fuego quema, pero sí experimentarlo. El conocimiento por la experiencia es entonces limitado por su propia naturaleza. Salir de la experiencia para encontrar la respuesta del porqué de esa experiencia, de ese hecho o fenómeno es utilizar otro mecanismo no sensible, sino racional. El conocimiento sensible es por decirlo, aquel que aprende el conocimiento por experimentación o contacto con el hecho. El conocimiento racional es aquel que utiliza la memoria para hacer sus disgresiones y conclusiones.

Trasladando este razonamiento al **derecho laboral** diríamos que el empleador es quien conoce la teoría (conoce las causas) y el trabajador es quién tiene “experiencia” laboral, llamada también fuerza de trabajo. El empleador y el trabajador unen sus conocimientos, la teoría y la posesión del capital de parte de un lado, y la experiencia y el ejercicio de la fuerza laboral por parte del otro lado. Uno y otro conocen pero no se reúnen para conocer, sino para utilizar su forma de conocer para lograr un producto, un resultado de lo conocido a cambio de una contraprestación entre estos dos sujetos cognoscentes que se convierten en sujetos actuantes, productores. Esta relación siempre será incompleta sin la existencia de ambas partes, pero siendo que los conocimientos y los intereses son distintos en los sujetos conocedores y aportantes de su conocimiento, capital, experiencia y fuerza de trabajo, la equivalencia de **la relación estará entre ambos siempre en un estado de “debate”, de “negociación”,** porque mientras el empleador, actuando por la naturaleza con la que le envuelve su condición o categoría con la que ingresa en la relación (empleador), pensará las formas de reducir los gastos de su inversión, por el otro lado el trabajador tratará de expandir sus ingresos como contrapartida de su propia condición existencial y experimental en la relación laboral, esto también por la naturaleza que se le crea al entrar en la categoría de trabajador.

Las naturalezas o categorías de empleador y trabajador se encontrarán en ese contexto siempre en divergencias consensuadas temporalmente, porque mientras el empleador buscará en la relación disminuir

sus gastos por la adquisición de la fuerza laboral, el trabajador buscará aumentar sus ingresos por la producción del trabajo por cuenta ajena. En esta tensión que no puede ser igual por la propia naturaleza de la relación, porque por su parte el trabajador en dicha categoría está representado por alguien que arrienda su labor, experiencia o fuerza de trabajo porque no tiene o no quiere ni se anima a optar por ser el mismo un empleador, mientras que el empleador es quien tiene el capital y el conocimiento para construir aquello que se llama trabajo y producir un resultado económico utilizando la adquisición de la fuerza o experiencia laboral del trabajador, siendo que no puede prescindir del trabajador pero igual querrá reducir los costos o gastos por la fuerza laboral adquirida.

Por tanto empleador y trabajador se encontrarán en natural tensión o relación de renegociación ya sea racional o irracional, por lo que si cuando la razón, los motivos por los cuales empleador y trabajador encuentran manejable y estable la relación existente entre ambos, si estas razones de estabilidad y consensualidad tienden a desaparecer entonces tiene que intervenir el tercero llamado Estado, esto porque la propia naturaleza tira de cada categoría existencia, empleador y trabajador quieren o jalan para su lado por su propia condición en la relación laboral, por la propia naturaleza que han adquirido al aceptar dicha relación; por lo que no se puede culpar a ninguno de los sujetos relacionados en ser como se es, siendo que esto no corresponde al mundo de lo racional, sino al mundo de lo sensible, puesto que lo racional es un

límite a lo sensible, el Estado debe intervenir para que lo racional pueda controlar lo sensible, lo natural en cada ente de conocimiento.

Además, en la relación laboral por la propia naturaleza las fuerzas relacionantes de cada sujeto o ente relacionante tienen una fuerza distinta con que ingresan en dicha relación, fuerza que se conoce desde el principio y que no puede ser de otro modo, porque no concordaría con el propio hecho de la relación; el empleador tiene una fuerza mayor porque tiene algo que no tiene el trabajador, el empleador tiene capital para lograr poner en funcionamiento el edificio de la relación contractual laboral; no puede pretenderse que ingrese a la relación laboral en condiciones iguales, porque no es así (**¿primacía de la realidad para el empleador?**). Esto es aceptado, pero como la relación o condición en ambo sujetos de la relación laboral no trata sobre sus condiciones de riqueza propias de cada ente, sino sobre el concierto para producir una actividad laboral, entonces en esta relación laboral alguien tiene que equilibrar las fuerzas de la relación para que no exista arbitrariedad o “abuso” de la posición dominante o de dominio, así el Estado es ese alguien que distensiona las fuerzas en relación, y como **el Estado es sólo una entidad ideal, no existe en sí misma sino que es existencia por la corporalidad de sus detentadores (autoridades, instituciones, etc.), entonces le toca al derecho, como institución que proviene de la idea de Estado, quien asume dicha función de equilibrar la actividad relacionante, esto dentro de su poder de organización y equilibrio social. El Estado que tiene, entre otras, poder punitivo, poder**

o potestad tributaria, también tiene poder laboral, es decir, de relacionar y equilibrar las relaciones entre los entes de relación laboral: empleador y trabajador.

Aristóteles, además, en su libro "Metafísica", explica lo que significa la "experiencia como producto de la memoria", derroca la idea que la experiencia es solo hecho sino también es sensación y recuerdo, ni no hay recuerdo no puede haber experiencia, porque este es un proceso más acabado, habrá eso sí un hecho pero no experiencia; así la memoria es la única que filtra y produce la experiencia, por eso tantos hechos iguales o similares que nos pasan no sirven como "experiencia" (no aprendemos de ellos porque los hemos olvidado), porque la experiencia es tal solo si es que es recuerdo, es memoria.

4.- El origen de la palabra trabajo.-

Buscar la etimología de una palabra suele ser una estrategia lingüística para remontarse a través de la historia al origen del término y su desarrollo conceptual; ello sería, el *usprung* (origen) alemán que utilizaba Nietzsche para conocer e ingresar en su teorización genealógica; no siendo aún filología, como ciencia y estudio del texto escrito, estructura, evolución e historia del texto, la palabra "trabajo" tiene –según internet- su *usprung* en el latín "**tripalium**", "**herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies**". El cepo es una trampa para atrapar animales que aprietan o aprisionan al animal a su contacto. De allí que "trabajo", en su primera acepción significaría aquel instrumento de tortura, para causar dolor o atormentar. De trabajo deriva al término "trabajar", del

latín “tripalliare”, que significaría atormentar, torturar; designa también –en el siglo XII, según internet- a un “**tormento psicológico o sufrimiento físico**”. Estas nociones del origen de la palabra “trabajo” no nos sorprenden, porque aún en la actualidad el trabajo muchas veces significa “tortura, sufrimiento físico o mental”.

Esta primera visión de donde viene el término trabajo nos da una idea de su formación lingüística pero también social, además de su disposición mental, consciente o inconsciente; un término que primigeniamente significaba “tormento”, “trampa”, “sujeción con puntas de metal”, utilizado para los animales es trasladado para aplicarlo con las personas y su noción se pervierte en contrario en la modernidad porque ya no puede su significado preferir el origen sino el destino; al ser utilizado para designar una “actividad” y no un objeto su sentido, origen, usprung, se pierde en la metáfora y adquiere nueva corporeidad, llevando como rezagos aún algunos elementos de su inicial concepción, como la de actividad dolorosa, tormentosa, o en todo caso, que es diferente a la felicidad o la facilidad; el trabajo como concepto se transforma, y las reglas de su funcionamiento también, pero no puede obviarse el escalofriante origen del mismo concepto y la adaptación de aquel a una actividad humana; conclúyase que el trabajo deja de tener un sentido de *objeto* para constituirse como *actividad*; los otros elementos en un estado moderno aún no pueden perfilarse ni definirse en la primera etapa de su aparición sino muchísimo más tarde con la aparición de los Estados modernos, en donde, además

de su noción técnica se asume más bien como un fenómeno ontológico y existencial, con un thelos, puesto que se trata de la vida y su supervivencia, de cómo logra el ser humano perpetuarse en vida el mayor tiempo a través de un instrumento que le provee para lograr dicho cometido con cierta dignidad: el trabajo. **Por aquello el trabajo significa una manera de posibilitar nuestra existencia, y podríamos decir – retrucando a Descartes- que la fórmula proverbial podría ser: “trabajo, luego existo”.**

Actualmente el trabajo no es sólo un método cognoscitivo, de conocimiento, sino que es una categoría o método para vivir y perpetuarse en dicha condición mientras dure el cuerpo, mientras el tiempo no se haga con el cuerpo y éste último termine su propio existir en el devenir histórico de su propia naturaleza, volver a la tierra. El trabajo es entonces transformación de una condición de la naturaleza, de la propia naturaleza, por medio de la “aplicación de energía para la consecución de un fin; y es que, con Asimov, podríamos señalar que “...el trabajo significa un gasto de energía, y, por así decirlo, no es otra cosa que energía en acción. Una forma de definir el trabajo es decir que implica el vencimiento de una resistencia a cierta distancia en particular. Se vence la resistencia ejerciendo una fuerza.” (ASIMOV, Isaac. El monstruo subatómico. Editorial Plaza & Janes. Pp. 15, 16).

Marcuse, en su texto titulado: “Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo” intenta hacer una descripción del mismo y describir cuáles son los factores que lo

integran, ensayando como primera proposición que el trabajo, en su dimensión experimental, se encuentra dentro de las “praxis en las dimensiones económicas”, sin embargo, entiende que no existe una sola definición de trabajo y por tal no existe una sola definición inequívoca, pero insiste en su primera formulación afirmando que “el trabajo es una actividad humana que entra en las esferas de la economía, que tiene dimensiones económicas, que responde a una praxis económica. Esta delimitación nos es operativa sin ser suficiente, pero nos da ya un marco de movimiento de nuestras especulaciones y razonamientos.

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

Fue Santo Tomás de Aquino quien quiso conciliar tanto las leyes humanas, con las leyes naturales y divinas o eternas. Las normas religiosas, de la divinidad, han estado siempre presentes en nuestra cultura occidental, originadas aquellas normas sea bien en los mitos, tradiciones, costumbres, leyendas como las que pulularon en las culturas donde se beatificaba a los dioses tanto en su versión griega como romana, siendo estos: 1) Zeus o Júpiter (rey de los dioses), 2) Hera o Juno (reina de los dioses, diosa del matrimonio y la familia), 3) Poseidón o Neptuno (Dios de los mares y terremotos); 4) Apolo o Febo (dios de la música, las artes, la medicina, etc.); 5) Atenea o Minerva (diosa de la sabiduría y la guerra); 6) Afrodita o Venus (diosa del amor y el deseo); 7) Ares o Marte (dios de la guerra, la fuerza, la virilidad); 8) Dioniso o Baco (dios del vino, las celebraciones, el éxtasis); 9) Hermes o Mercurio (dios del comercio y la retórica, mensajero de los

dioses); 10) Artemisa o Diana (diosa virgen de la caza, la virginidad, el parto); 11) Efeso o Vulcano (Dios del fuego); 12) Deméter o Ceres (diosa de la fertilidad, la agricultura, la naturaleza). Por otro lado, en la cultura religiosa occidental cristiana el origen del trabajo se remonta necesariamente a la Biblia; bastaría pensar un instante para acordarnos de aquel buen hombre, el primero en el mundo, que desnudo y aconsejado por su hermosa compañera, aconsejada a su vez por el ‘maldito’ diablo convertido en serpiente, comió del fruto del pecado, la manzanita del conocimiento. Esta fue, por decirlo de alguna manera, la primera experiencia científica que el hombre pudo experimentar, que a la vez fue una primera transgresión a la divinidad. Así, el hombre, Adán, “el angustiado”, el primer “transgresor” de la Ley, el primer Kantiano, el primer ilustrado –metafóricamente hablando-, hubo de pagar por su deliciosa osadía con el destierro. ¡Fuera! dijeron los mensajeros de Dios, y Adán hubo de irse a lograr el pan de cada día “con el sudor de su frente”. ¿Esto daba origen al “trabajo”? Ese sudor de la frente era una metáfora con la cual Dios le había dado al hombre la posibilidad de crear su propio destino, de “trabajar” en su propio destino. El hombre, pues, para conseguir “el pan” de cada día con el sudor de su frente” habría de crear el “trabajo”. Primera experimentación racional, primer uso de la razón, del pensamiento autónomo, libre, y peligrosamente nacido en uno mismo. El primer paso para la “auto tutela”.

Esa es pues la simple reseña del origen del trabajo del mundo occidental cristiano. ¿Cómo es en las otras culturas religiosas? Esa explicación “religiosa” del

origen del trabajo bastaría para un creyente, pero para un científico no. Además, en el enfoque jurídico el origen del trabajo es ya de otra magnitud; siendo que en la actualidad nuestra sociedad es laica y fueron pensadores como Kelsen, por ejemplo, quienes propugnaron desterrar del derecho todo aquello que no estuviera en su reino. Kelsen con aquel ánimo escribió su “Teoría pura del Derecho” y esta experiencia junto a muchas más sirvieron para desprender la religión de lo político y jurídico.

Con la revolución francesa la divinidad había caído como símbolo y como fuente del poder, poder de gobierno, y hasta uno de los más conspicuos filósofos alemanes, Nietzsche, acabó rematando la idea de la religión con su libro “El Anticristo”. Acabó el remontarse a la historia religiosa para probar las instituciones jurídicas y ya ni las bulas papales ni los arquetipos contruidos la religión pudieron contra las avasalladoras nuevas fuentes de conocimiento cierto, la ciencia y su correlato complemento, la historia. Las explicaciones las dieron la psicología y hasta la antropología, pero la ciencia era la fuente única para concebir ahora cualquier discernimiento sobre la materia, la naturaleza, el origen o cualquier instituto conceptual, el carbono 14 –desarrollado por Willard F. Libby y su equipo- reemplazó a la historia, o la complementó, destruyendo todo avistamiento de la tradición, leyenda o costumbre o mito. La ciencia se imponía y el origen del trabajo, entonces la debemos buscar en otro escenario.

Además, si observamos bien el trabajo visto desde el ángulo de la religión encontraremos que éste está muy arraigado y muestra mucho más el fenómeno normativo desde el hecho mismo de cómo se lo considera, porque las expresiones religiosas no son meros trámites, tradiciones, protocolos misceláneas, sino que expresan un “sentido normativo” mucho más trascendental, fuerte, que expresa una “identidad normativa”, que si bien no es jurídica, si contiene los elementos de una norma jurídica –a excepción de la fuerza coactiva-, como causa y consecuencia; la diferencia con la norma jurídica en una norma religiosa es que ésta última tiene su sustrato en la autocensura, en la autoregulación, en la autodeterminación, porque no teniendo la fuerza coactiva estatal la propia persona “se convence” por la fe que “cumpliendo” con sus promesas (conductas) logrará obtener los beneficios de la religión, de la fe, de Dios. No olvidemos que alguna vez se dijo de la religión que era “el opio del pueblo”, pero también significa una gran fuerza energética que “regula, norma” las conductas humanas, mucho más fuertemente que las propias normas jurídicas.

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

Volvamos a Marcuse que escribiendo sobre una primera noción del trabajo señalaba que se podía entender por trabajo acaso solamente “la actividad económica, la praxis de las dimensiones económicas”; por lo pronto el trabajo sería una actividad de producción de la riqueza, riqueza que permita antes la subsistencia, como actividad existencia. Ahora bien, si

concebimos al trabajo en las dimensiones de la actividad económica, entenderemos que se trata de una actividad fundada sobre la base de la administración, gestión, consecución o búsqueda de recursos o bienes necesarios para la satisfacción de nuestras necesidades particulares. Carnelutti al razonar al respecto decía que al entrar dentro de los términos de la economía se trata de la “búsqueda de la satisfacción de nuestras necesidades. Pero Marcuse, insiste, parafraseando a Nowack, del cual el concepto de trabajo se puede apreciar en su grado de intervención en la entidad social, así el trabajo interviene: a) En la economía nacional; b) en la doctrina del valor y del precio; c) en la doctrina de los factores de producción; d) en la doctrina de los costes. Esto sería por diversas razones.

El trabajo mueve la economía nacional, es una estadística además de una condición individual, de sustento de la persona; de esta forma la economía individual que genera el trabajo, esto para el empleador y el trabajador, no resulta aislada de la actividad social y de los efectos sociales, que se resumen en la economía nacional; economía nacional y trabajo son correspondientes para dar una visión de cómo o en qué condiciones se encuentra la sociedad y el individuo. La economía nacional responde siempre a la suma de las economías individuales, y a la disposición buena o mala de estas economías individuales obtenidas a través del trabajo; recuérdese que toda actividad productiva que genera economía tiene su origen en el trabajo, sea este de naturaleza pública o privada, sea esta realizada a través de una

actividad realizada para el Estado o para una empresa. Economía nacional y trabajo se encuentran así interconectados y representan un eje de conocimiento, observación y también de cálculo del margen de desarrollo social. Respecto a que el trabajo interviene en la doctrina del valor y del precio esto es porque la capacidad adquisitiva de la persona se de directamente proporcional en la cantidad de remuneración o contraprestación que realiza por su trabajo.

La valoración no solo es de la economía del empleador y trabajador, sino en la doctrina del valor como elemento macroeconómico que evalúa y redistribuye las políticas estatales para el equilibrio de la economía. El precio también depende de la relación remuneración, relación económica entre empleador y trabajador. La valoración del trabajo y de cuánto se contraprecia por ello es una variable determinante en la producción de la economía y en la calidad de servicio. El precio es una medida que refleja la capacidad productiva y también la capacidad adquisitiva, no pudiendo desentenderse unas sin las otras.

El precio es el costo a pagar, pero este costo no se mide por la calidad del producto, sino por la eficiencia del producto, por la necesidad del producto, así es como un trabajo se califica, valora y justiprecia con referencia a diversos factores; en el sector público se trata de contrataciones justipreciadas por el valor público de cada persona contratada, y la calidad en la cual ha sido contratada, así como las funciones que va a cumplir, si estas tienen algún grado menor o mayor de

responsabilidad, de corresponsabilidad, de simple servicio o aquellas que son además de administración de los recursos del estado así como de las decisiones de la administración pública de esos recursos. Todo está contrapreciado concordante con muchos elementos que aumentan o disminuyen según sean las variables mediante las cuales se las relaciona. El concepto de trabajo interviene en el concepto de precio porque el precio es el valor del producto que ha sido obtenido después del proceso del trabajo, sea este el de comercialización, manufacturación, decisión, etc.

El Trabajo interviene también en la doctrina de los factores de producción por obvias razones. La tenencia de los factores de producción era lo que producía una medida que desplazaba a unos y otros agentes de la relación laboral empleador vs. empleado o trabajador. Pero los factores de producción como en un primer momento se escrituraron y que se refería a la propiedad de los medios de producción, que eran aquel capital que poseía el empleador y no poseía el trabajador, ha variado, porque los factores de producción no se refieren solo al capital económico material de dinero, sino también a otros capitales como información, conocimiento, o activos intelectuales, que refieren que los medios de producción como simples objetos han traspasado su propio concepto para expandirse en otras medidas de valor y producción. Y por último el trabajo también interviene en la doctrina de los costes, porque se representa como una expresión de la relación de producción que se da entre empleador y trabajador así como entre medios de producción y producción de bienes y servicios.

7.- El concepto ontológico de trabajo.-

Marcuse ha ensayado un concepto del trabajo al que ha denominado ontológico, por aquello que es una relación con el ser. Esta idea del ser, o el no ser, es una condición que lleva a pensar en la persona más allá de una condición económica o política y lo enfrenta con una condición superior: la de él mismo, es decir, la de su ser, ser en sí mismo. Y ¿qué quiere decir eso de encontrarse a sí mismo, a ser su propio ser, al encuentro o entroncamiento del trabajo con el ser del individuo? Pues que no importan los otros aspectos, o en todo caso el aspecto o factor más importante, desde donde nace la misma relación es el propio ser, el ser y no lo demás.

Ser ontológico sería entonces, en la concepción de Marcuse, la opción correcta, lo que determina a fin de cuentas la materialización del trabajo; el trabajo en esa noción “realiza” el ser del individuo; lo hace como es, lo define, o define el propio ser. Camus piensa que pensar en el trabajo como el ser, el encontrarse o definirse dentro de él, es muy diferente y superior a buscar las causas del trabajo en las “dimensiones económicas-técnicas” del mismo; así mismo las dimensiones biológicas-naturales son aquellas que enfrentan a la persona con sus propias necesidades biológicas-naturales, y por las cuáles asume dicha actividad productiva, trabajar.

Y sobre todas estas consideraciones, dice Marcuse “la moderna ciencia laboral” intenta abordar el trabajo desde lo psicológico; concluyendo que esto no sería

suficiente para lograr el acometido de entender el fenómeno del trabajo. Marcuse escribe: *“La moderna ‘ciencia laboral’ intenta valorar el problema del trabajo en toda su extensión. Pero lo intenta (en todas las ocasiones en las cuales avanza más allá de las dimensiones económico-técnicas), sobre bases biológico-naturales; el problema del trabajo, más allá de las dimensiones económico-técnicas, sería esencialmente psicológico.*

Pero la psicología (y especialmente si está fundada en las ciencias biológico-naturales) no puede dar razón de este problema del trabajo, porque (como intentarán aclarar los razonamientos que siguen) el trabajo es un concepto ontológico, es decir, un concepto que aprehende el ser de la realidad humana misma.”. Así, en esta textura teórica podríamos considerar y conceptualizar al trabajo como una “actividad económica”, como una actividad de producción de riqueza, extendiendo dicha concepción a una expoliación metafísica podríamos agregar que esta producción de riqueza tiene un objetivo más relevante y exponencial porque permite la subsistencia del ser humano, al generar los medios necesarios para satisfacer las necesidades básicas de la persona, como la alimentación, vestido, vivienda, por lo tanto, la conclusión es que los resultados de aquella actividad productiva, que puede tener sus fundamentos en factores biológicos-naturales, y hasta económicos-técnicos, tiende a ser una actividad existencial, ontológica, por que se trata del ser y de su desarrollo como ente en sí mismo, antes que como instrumento,

como entidad; es decir, el trabajo permite que la persona pueda aprender el ser de la realidad misma.

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

La jurisprudencia actualmente ha cogido fuerza porque se utiliza para “argumentar” o emplazar a los magistrados contra sus propias construcciones o decisiones: sus sentencias. La jurisprudencia es una fuente del derecho, pero como tal no es unívoca, ni siquiera única o exclusiva, sino que corre paralelamente con otras fuentes del derecho como la legislación, los tratados, los principios generales del derecho, la doctrina, la costumbre. Pero su auge se debe a que se ha tomado a la jurisprudencia como el desarrollo o interpretación de las normas legales aplicados a los hechos: como el producto de los jueces, de su razonamiento y sabiduría, de su “prudencia” en el derecho, en la juris, en lo jurídico.

Los jueces se convierten en “productores-creadores” de derecho y ya no sólo en “boca de la ley” –mensajeros del legislativo- o en administradores de justicia, a nombre de la nación y el Estado y solo en ejercicio de tal poder que emana del pueblo –como lo quisiera o prescribiera la Constitución-. Así, un agregado a lo que se denominó la jurisprudencia “vinculante” le asignó a los jueces una nueva formulación y potestad: ser legisladores, porque desde allí pueden ampliar su facultad de “administrar” justicia, a la de hacer que esa justicia se convierta en universal dentro del radio de acción nacional o de la nación. Esta nueva función la da el propio Código Procesal Constitucional, prescrito por Ley Nro. 28237, es decir, por el Congreso de la

república, que tiene –o tenía- el monopolio de la potestad de legislar. 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.”*; bien podría decirse que en realidad no se está ejerciendo una cualidad o potestad legislativa, pero siendo técnicamente las sentencias de carácter normativo singular, sólo para las partes en proceso, cuando aquellas mismas dejan el ámbito de su circunscripción para hacerse extensivas a todos por medio de la fórmula lingüística: “precedente vinculante”, además de generalizarse o universalizarse adquieren las mismas categorías –o muy similares- de las leyes creadas por el congreso en ejercicio de su potestad legislativa; 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.

En el mismo marco, no debemos olvidar que una sentencia no es crear una ley –con efectos universales, etc.-, no responde o se origina en un poder legislativo, puesto que los jueces no tienen –o no tenía- potestad legislativa sino de judicatura, judicial, de administrar justicia, o dicho en términos concretos, el juez solo decide respecto a un caso que conoce en mérito a que asume competencia y jurisdicción respecto de dicha causa y tiene que decidir, decir, definir, qué es derecho y que no, a quién le corresponde o no tutela jurídica,

quién tiene responsabilidad y quién no; en fin, el juez judicializa, decide como juez y no como congresista. Sin embargo, 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-.

La jurisprudencia también ha conferenciado sobre el concepto de trabajo, que como dijimos, no son dogmas, sino expresiones de la facultad de judicatura, de dar justicia. 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.”* Hasta aquí la noción tribunalesca sólo nos define al trabajo como una acción, ejercicio o fuerza humana, pero estas aún no se concatenan con el concepto de trabajo moderno, hasta que el mismo texto refiere el resultado de aquellas conductas: producir algo útil. Esta utilidad se subordina entonces al tipo de actividad realizada, la

laboral, porque se pueden realizar las mismas conductas, acciones con un resultado distinto, no útil, lo que dejaría las mismas fuera del marco del concepto de trabajo; esta cosa útil es definida como un “bien” o un servicio”, porque aquellas son las dos categorías que se pueden distinguir de la actividad de los seres humanos.

Las posteriores adhesiones del concepto de trabajo mediante la cual se postula cómo o en qué condición mental o material realiza el ser humano dicha actividad, como espiritual, material, moral, intelectual, física solo son descripciones de una situación o estado, que no pueden definirse como elementos que se conectan con el concepto de trabajo, por lo que hasta aquí dicha jurisprudencia aún no define al trabajo, solo describe algunos de sus elementos, y es que el concepto intenta delinear el contenido de la persona que trabaja antes que la actividad que realiza: el trabajo; por eso en la misma jurisprudencia se añade: *“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.”*; este agregado que intenta identificar al ser humano como individuo esencialmente unido al trabajo, como si trabajo y persona se sostuvieran, y el trabajo sólo fuera una representación del propio actuar y existir de la persona; como si en el trabajo se dejara parte del ser de la persona, y por lo tanto no pudiera desprenderse esa “identificación inseparable”; pero esto, si bien no es innecesario no deja más que entrever o afirmar que

cada acción humana no es más que su expresión, que lleva esta expresión –el ser- en el objeto de la acción, en su producción –el trabajo.

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», jurisprudencia que involucra definiciones extrajurídicas -como las dadas por la religión católica- en normatividad jurídica, en la cual se designa al trabajo como una forma de “realizarlo en sí mismo”, como la expresión de que el trabajo “completa o extiende al hombre”; no siendo aún suficiente, la jurisprudencia ahonda en las nociones que diera el representante de un signo normativo religioso y expresa. “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.”; jurisprudencia que extrae ya del tenor citado dos*

elementos, el de que el trabajo es: a) personal; y, b) necesario. La primera concuerda con los elementos modernos del concepto de trabajo –personalísimo, la segunda sólo explica que es una condición previa para la supervivencia.

Pero la jurisprudencia no queda satisfecha y para aclarar la definición del concepto de trabajo agrega: *“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, Fundamento 18); con lo que en este caso una determinación religiosa sirve como fundamento de una sentencia jurídica.

Así se puede decir que ni siquiera Kelsen, con su Teoría pura del derecho, sirvieron como ejemplificantes para liberar la doctrina jurisprudencial de su contenido religioso y sólo dejarlo en lo jurídico, y además, la sentencia tampoco tiene ni muestra ningún vaivén o precaución en no mezclar norma religiosa con norma jurídica; y no se diga que se tiene un prurito de discriminación contra las formulaciones religiosas, pero una jurisprudencia debe responder siempre a una

noción laica, no religiosa; ahora bien, si la religión da nociones claras para resolver el problema no está de más utilizarlas como instrumentos, pero a riesgo de confundir lo religioso con lo jurídico y de tomar como “fundamento” una normatividad religiosa en una sentencia jurídica laica.

No obstante lo afirmado anteriormente la jurisprudencia nos muestra una diversidad de significaciones importantes como que el trabajo revela la “verdadera dignidad del trabajador”, imprime que el trabajador es el “verdadero fin de todo proceso productivo”, esto a decir que no es el trabajo un fin en sí mismo, sino que el trabajador constituye esa dignidad y fin en si mismo, así como la conciliación entre existir como individuo y existir en sociedad, siendo los nexos relacionantes de esta posibilidad: el trabajo; concluyendo la jurisprudencia especificando tres aspectos sustantivos en el análisis del concepto de trabajo: acto humano para la existencia y coexistencia, trabajo como expresión de vida, y, el carácter “social” de la función de trabajar; razonamientos de los cuales solo se pueden extraer elementos para justificar el sentido del trabajo y del trabajador, porque realiza al ser humano, porque es necesario y propio de su naturaleza como ser social y porque debe cumplirse en mérito a su existencia como ente social, es decir, de integrar una sociedad; deber individual, naturaleza inmanente y función o deber social se expresan como colofón de la jurisprudencia enunciada; pero si bien esto no es excluyente una sentencia no requiere ser enunciativa, sino resolutive, es decir, qué derecho se le

reconoce a las partes y los límites de los mismos; el resto es filosofía o especulación, pero no derecho.

El derecho en una sentencia, o la expresión del derecho a través de los jueces no necesita implicaciones metafísicas para los entendidos en las lógicas de la semántica ni es para los técnicos del derecho. Una sentencia, antes que ser jurisprudencia, debe ser una decisión expresada en el “común hablar”, para poder transmitir una decisión; y si bien se tiende en las sentencias añadirles exquisitas conjunciones lingüísticas, el trabajador no quiere saber si el trabajo lo es en sí mismo para con su naturaleza, o si parte de un plexo erudito, sino qué derecho se le reconoce, dicho esto de forma clara y comprensible, puesto que cualquier agregado con exquisiteces propias de la metafísica, o acaso la complejidad de la filosofía no le sirven porque no son comprensibles y porque necesitaría un “traductor” para entenderlas; así las sentencias con estas exquisiteces lingüísticas, que luego se convertiría en jurisprudencia, no es más que una muestra del ego o desconocimiento de qué es una sentencia, no un amasijo de bellas palabras, sino una respuesta simple y sencilla; cualquier ampulosidad es siempre contradictoria; y digo esto a riesgo que se me tome como inculto, o insensato, pero concluir que la sentencia es una expresión de la belleza de la filosofía laica combinada con la estética de las nociones religiosas u otras formas complejas, nos harían olvidar el fin en sí mismo –para explicarme en los términos de dicha jurisprudencia- que no es más que transmitir una decisión sencilla, clara y directa respecto a la causa conocida por los jueces; hacer disgresiones o

elucubraciones bellísimas corresponde a los textos de filosofía, metafísica, lógica, etc., pero no a una sentencia; porque como ejemplo en todo el texto de la jurisprudencia citada solo se refieren a que el trabajo es importante y por lo tanto el trabajador también es importante, pero esto ya es ante sabido y no está en duda la calidad de su validez –del trabajo y del trabajador-.

La definición de trabajo sirve, pero en una sentencia no se quiere una definición ontológica de trabajo sino una decisión sobre si corresponde o no tal o cual derecho; no hay una discusión sobre la importancia del trabajo, sino sobre si aquel debe proveérsele de tal o cual manera al demandante en una causa judicial o por el contrario debe denegársele. Jorge Luis Borges diría que cuando una persona escribe en difícil, en complejo, esto es solo un acto de vanidad; en este contexto una sentencia no debe ni puede ser un acto de vanidad de frases y párrafos ampulosos, metafísicos, etc., sino una decisión claramente explicada respecto al derecho tutelado o no de un trabajador. Es más, si observáramos las actuales jurisprudencias estas, en su mayoría, se remiten a otros pronunciamientos anteriores de la misma judicatura, citando largos y extensos párrafos que solo abultan la sentencia y además hacen perder de vista el sentido de una sentencia: la decisión clara sobre la tutela o no de un derecho.

La jurisprudencia, que es una sentencia de la más alta instancia con calidad de cosa juzgada, al llegar a esta categoría deja de ser sólo una sentencia y se convierte

en doctrina, a la cual se le ha llamado doctrina jurisprudencial; y aquí una nueva visión de la función de la jurisprudencia. No se puede negar que esto enriquece el debate y hasta el conocimiento del derecho, pero insistimos, la sentencia no tiene función educadora, aunque ahora se la atribuyen, la jurisprudencia tiene función “resolutoria”, por lo tanto las otras propiedades o atributos que se desprenden son subsidiarias sin dejar de ser importantes. La jurisprudencia entonces ya no es solo una sentencia porque aquella es una decisión específica para las partes en causa, sino que adquiere calidades extra resolutivas, como historia, antecedente, y en determinados casos como precedente vinculante.

La jurisprudencia se convierte en fuente del derecho y compatibiliza su calidad de sentencia con la de doctrina; es decir, adquiere dos categorías de fuentes que antes estaban divididas –jurisprudencia y doctrina-, pero además, al volverse “vinculante” y ser de obligatorio cumplimiento para todas las instancias se universaliza y siendo que crea una nueva norma general no emite una sentencia, una decisión sobre un caso y para unas partes definidas, sino para la generalidad, se torna impersonal y legisla; así la jurisprudencia asume tres categorías directa o indirectamente, como jurisprudencia, como doctrina jurisprudencial y como norma o precedente vinculante –legislativo-.

Guillermo Cabanellas escribe en su Diccionario Jurídico: **JURISPRUDENCIA. La ciencia del Derecho. El Derecho científico. La ciencia de lo justo y de lo injusto,*

según parte de la definición justiniana, que luego se considerar. La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho. La interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que conoce. La práctica judicial constante. Arte o h bito de interpretar y aplicar las leyes. La Academia agrega una acepción pedagógica: “Enseñanza doctrinal que dimana de las decisiones o fallos de autoridades gubernativas o judiciales”. Y otra de jurisprudencia analógica: “Norma de juicio que suple omisiones de la ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos.”

Justiniano definió la jurisprudencia en estos términos, repetidos como pocos: “Divinarum atque humanarum rerum notitia, just i injustique scientia”. (El conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo y de lo injusto).”

9.- El concepto de trabajo según Javier Neves Mujica.-

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. Luego de esta interesante clasificación Neves Mujica ingresa en una hipótesis ingenua, respecto a si los animales pueden o no estar realizando un trabajo, concluyendo, como era obvio, en que “solo los hombres –le faltó incluir también las mujeres o utilizar un lenguaje más

inclusivo como el de persona humana- somos sujetos de derechos” y por lo tanto es el trabajo de éste “el único que le interesa al derecho”. Sin embargo, al margen de la ingenuidad que le atribuimos a Neves Mujica al interrogarse sobre si los animales trabajan, hay, para revalorar sus vaquilaciones, un escenario en el que cabrían: el caso de los perros policías. Podría decirse que estos al realizar una actividad como la captura de delincuentes, descubrimiento a través de su olfato de drogas ilícitas, etc., ¿estarían realizando un trabajo? Por supuesto se diría que no cumplen con los requisitos o elementos que cumple un contrato de trabajo: remuneración, prestación personal y subordinación, por lo que no tienen la capacidad de conocer de ellos, además que no tienen las condiciones de los seres humanos para acceder al derecho laboral; pero no debe olvidarse que los animales actualmente sí tienen derechos, y siendo más específico, hasta pueden heredar.

Neves Mujica, desarrollando el concepto del derecho de trabajo, explica que el trabajo antaño era realizado según la calidad de la persona, los hombres libres, que hacían trabajo intelectual, y los esclavos o siervos, que hacían trabajo manual; siendo que –continúa Neves- “En nuestro ordenamiento, la tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales -llamados obreros- y predominantemente intelectuales -llamados empleados-, tanto en su denominación como en su régimen, comenzó el siglo pasado en la década del setenta en el campo de la Seguridad Social y fue recogiénose en el ámbito laboral recién a inicios de la década del noventa. Ahora,

con pocas excepciones, a veces justificadas (como una protección mayor frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para los trabajadores de actividad sobre todo manual), la regulación se encuentra bastante fusionada.” (Manuel Neves Mujica. Introducción al Derecho de Trabajo. Pág. 12). Los años setenta y los noventa fueron entonces la diferencia entre los conceptos de obreros y empleados (trabajadores manuales e intelectuales) se fue diluyendo.

10) El concepto de trabajo según Manuel Ossorio.-

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.

Manuel Ossorio hace además una relación de tipos de trabajo: 1) Trabajo a código, que era “aquella modalidad del trabajo a reglamento que era ejecutada por los empleados de los tribunales de justicia no pertenecientes a la judicatura ni al secretariado”; 2) trabajo a comisión que es aquel remunerado por el

resultado obtenido; 3) trabajo a desgano, aquella realizada por los trabajadores por orden sindical, “trabajo a ritmo lento, para que la producción quede por debajo de la que se obtiene normalmente”; 4) trabajo a destajo que, señala Ossorio: “En Derecho Laboral se entiende por trabajo a destajo el que se realiza a cambio de una retribución calculada sobre la producción efectivamente realizada por el operario. Así, pues, una manifestación del trabajo a destajo es aquella en que el patrono paga un tanto por cada pieza que el trabajador confecciona. Esta forma de retribución no modifica los derechos y obligaciones entre empleadores y empleados”; 5) trabajo a domicilio; 5) trabajo a reglamento; 6) trabajo agrícola; 7) trabajo autónomo; 8) trabajo carcelario; 9) trabajo de las mujeres; 10) trabajo de menores; 11) trabajo de temporada; 12) trabajo en cadena; 13) trabajo eventual; 14) trabajo familiar; 15) trabajo forzado; 16) trabajo ilícito; 17) trabajo infantil; 18) trabajo insalubre; 19) trabajo intermitente; 20) trabajo manual; 21) trabajo nocturno; 22) trabajo obligatorio; 23) trabajo peligroso; 24) trabajo por equipos; 25) trabajo prohibido; 26) trabajo subordinado.

11) El concepto de trabajo según Guillermo Cabanellas de Torres.-

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”, y señala algunos tipos de trabajo: 1) trabajo a destajo, como aquel “en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados. El empresario se asegura de esta forma que el trabajador no abuse, mediante lentitud en las labores, del horario establecido; y el operario encuentra el aliciente de mejorar su retribución intensificando su actividad”; 2) Trabajo a domicilio; 3) trabajo a reglamento, que era la “Prestación de servicios subordinados en que, exagerando intencionalmente el cumplimiento de los reglamentos de trabajo, éste se dificulta y retrasa, con el consiguiente rendimiento escaso o nulo. Fue practicado por vez primera en 1905 por los ferroviarios italianos. Los trenes eran revisados con sumo cuidado; el carbón, pesado por el propio maquinista; los coches eran limpiados con el máximo de esmero; y así se perdían hora y horas antes de que pudiera entregarse al servicio un tren”; 4) trabajo ilícito; 5) trabajo intelectual.

12) El concepto de trabajo según Ferrater Mora.-

José Ferrater Mora, en su Diccionario Filosófico escribe: “TRABAJO. Es usual contraponer la filosofía del trabajo sustentada durante la Antigüedad clásica y en parte durante la Edad Media con la que ha ido predominando poco a poco en los tiempos modernos. Según esta contraposición, mientras los antiguos y muchos medievales consideraban el trabajo —en el sentido del trabajo manual, *fiavauaióc*, o *ars mechanica*— como algo degradante para el hombre, e inferior a la *αὐτοματία*, al *otium*, a la vida contemplativa,

por un lado, y a la actividad militar, por el otro, los modernos han llegado inclusive a una divinización del trabajo que se ha expresado en algunos pueblos (como, según Scheler, en Alemania) por una verdadera "manía de trabajar por trabajar", sin consideración por los fines. Tal contraposición es en gran parte justa. La comprobamos en múltiples manifestaciones de filósofos y escritores; por ejemplo, en Aristóteles, cuando declara (Pol, 1328 b y otros textos) que el trabajo manual es una actividad innoble; o bien en muchos textos medievales, en donde la ars mechanica es presentada como una ars inferior. Una de las razones del menosprecio de la actividad manual, y más específicamente de la actividad manual que se sirve de utensilios, puede haber sido que durante ciertas épocas el uso de utensilios produjo ciertas deformaciones somáticas y psíquicas — las manos grandes y callosas; la estatura pequeña o encorvada, etc. A este respecto Gilbert Simondon (*Du mode coexistence des objets techniques*, 1958, págs. 103 y sigs.) hace observar que para Platón el (lavauuoç —el "mecánico", especialmente el herrero— era "calvo y enano".

Así, el trabajador manual, el "operario", el "mecánico" aparecían como seres "deformes"; como escribe Simondon, "durante los pasados siglos, una causa importante de enajenación consistía en el hecho de que el ser humano prestaba su individualidad biológica a la organización técnica. Era portador de utensilios, y los conjuntos técnicos no podían constituirse a menos que incorporaran al hombre como portador de utensilios" (loc. cit.). / Sin embargo, la contraposición entre la

"antigua filosofía del trabajo" y la actual no debe exagerarse. En algunas comunidades (por ejemplo, entre los hebreos) se menospreciaba el trabajo agrícola, considerado como una condena, pero no el trabajo pastoril. Por otro lado, y con respecto a los griegos, Rodolfo Mondolfo ha puesto de relieve en su obra *La comprensión del sujeto humano en la cultura antigua* (1953), que hay en el propio Aristóteles una clara percepción de que todas las artes necesitan de instrumentos y de que, por lo tanto, no puede descartarse la actividad manual y mecánica del conjunto de las actividades humanas. Lo que ocurre es que tal actividad se halla, según el Estagirita, subordinada a la contemplativa, pues el ejecutor manual debe guiarse por las indicaciones del constructor o "arquitecto" (V. ARQUITECTÓNICA). Por otro lado, hay otros textos, como un fragmento de Anaxágoras y un escrito hipocrático *Acerca del régimen*, en los cuales se sostiene la importancia de la actividad manual, la posición preeminente de la mano y la revelación que la actividad mecánica proporciona como imitación consciente de los procesos de la Naturaleza. Lo que sucedió probablemente es que la gran extensión del mercado de esclavos —en tomo al cual giró, como ha señalado Max Weber, buena parte de la economía antigua— hizo de los esclavos (casi los únicos que realizaban trabajos manuales) objeto de menosprecio por parte de los círculos dirigentes de la sociedad, sin que valieran para contrarrestar tal actitud las tesis anteriores y el frecuente respeto mostrado por Sócrates y otros socráticos hacia los oficios manuales. En cuanto a la Edad Media, la posición ocupada por el trabajo manual estuvo regida,

en general, por la división tripartita de los "estados" — oradores (eclesiásticos), defensores (guerreros), labradores (agricultores). Es la "fórmula de los tres estados" que, según María Rosa Lida de Malkiel ("Tres notas sobre Don Juan Manuel", *Romance Philology*, IV [1950-1951], 158-9), fue dada ya por Adalberto de Laon (t 1030) (...)” (José Ferrater Mora. *Diccionario Filosófico*).

Respecto al concepto que da Ferrater Mora, sobre el trabajo, se podría anotar, sintetizando su texto, lo siguiente:

- 1) Los antiguos y medievales consideraban el trabajo como una actividad manual degradante e inferior a “la vida contemplativa” y a la “actividad militar”; en la modernidad se ha llegado a una “divinización del trabajo”, como en Alemania como “manía de trabajar por trabajar”, sin importar cuales eran los fines del mismo acto de trabajar;
- 2) Aristóteles –reseña Ferrater Mora- declaraba que el trabajo manual era una actividad innoble;
- 3) En los textos medievales el trabajo manual era considerado también como un arte inferior;
- 4) Ferrater Mora narra que entre las causas por las cuales se menosprecia el trabajo –manual- era porque “en ciertas épocas el uso de utensilios produjo ciertas deformaciones somáticas y psíquicas –las manos grandes y callosas, la estatura pequeña o encorvada”;

5) Citando a Simond para Platón el herrero era calvo y enano, el trabajador manual y operario, el mecánico “aparecían como seres deformes”;

6) Entre los hebreos se menospreciaba el trabajo agrícola, porque era considerado como “una condena”. No se despreciaba el trabajo pastoril;

7) Citando a Mondolfo dice que Aristóteles tenía la percepción de que “todas las artes necesitaban de instrumentos, y por lo tanto no podía descartarse la actividad manual y mecánica del conjunto de las actividades humanas”, siendo que tal actividad se hallaba subordinada a la contemplativa, porque esta actividad manual debía guiarse por las “indicaciones del constructor o arquitecto”;

8) Hay textos de Anaxágoras e Hipócrates en la cual se habla “acerca el régimen los cuales se sostiene la importancia de la actividad manual, la posición preminente de a mano y la revelación que la actividad mecánica proporciona como imitación consciente de los procesos de la naturaleza”;

9) Según Weber buena parte de la economía antigua era realizada por los esclavos, que eran los únicos que realizaban actividades manuales por lo que estas actividades eran menospreciadas por los “círculos dirigentes”;

10) Sócrates tenía respeto por los oficios manuales;

11) En la Edad Media el trabajo manual estaba regida por la división tripartita de los estados, en donde

estaban los oradores que eran los eclesiásticos, los defensores que eran los guerreros y los labradores que eran los agricultores. El artesanado adquirió importancia porque muchas comunidades monásticas sus miembros estaban encargados de su trabajo manual, por lo que se lo respetaba más que en la antigüedad;

12) Sólo en la época moderna ha surgido las “filosofías del trabajo”, se ha propugnado el “concepto científico de trabajo” se ha desarrollado el concepto de trabajo en el marxismo hasta confundirlo a veces como una “filosofía del trabajo”, el trabajo humano y trabajo económico considerado para “liberarse” de sus trabas en una sociedad sin clases”;

13) Desde la sociología se ha estudiado los diversos rasgos y características de diversos tipos de sociedades y culturas, la función que cumple el concepto de trabajo;

14) Estudios de Max Scheler y Max Weber sobre el “tipo burgués”, en las cuales se estudia al trabajo como uno de los “modos en los cuales se manifiesta el resentimiento del hombre moderno”. Esto a partir de la idea de que “solo tiene valor lo hecho y adquirido por uno mismo”, con esfuerzo, cumplimiento del deber, donde el trabajo adquiere relevancia central desde la cual se parte. Con la sociología se estudia al trabajo como un valor supremo y al mismo se lo desvaloriza, que son nociones diversas que estudia –dice Ferrater Mora- por la sociología o históricosociológico del trabajo;

15) Ferrater Mora cita a Jaspers, quien a su vez trata el trabajo como un problema de la técnica, que puede ser considerado desde tres ángulos: a) como trabajo corporal; b) como acción de acuerdo con un plan; c) como característica esencial del hombre a diferencia el animal. Siendo esta última la que la liga al proceso de humanización del trabajo;

16) Raymon Ruyer, dice- Ferrater- en una noción metafísica “llega a identificar el trabajo con la libertad”, como elección de medios, distinto al trabajo de la máquina, siendo que el trabajo “no se reduce a la pura producción”, por lo que no puede ser identificado “con el simple esfuerzo penoso y obligado”,

17) “Así, todo trabajo propiamente dicho es un "trabajo axiológico";

18) “El trabajo sin ninguna tendencia al valor sería una mera "explosión". Todo valor da sentido y aun realidad al trabajo, pero no todo trabajo produce automáticamente valor. El trabajo concreto humano oscila entre lo físico y lo axiológico (con lo económico como orden intermedio), pero tiende hacia lo axiológico como optimum”;

19) Ruyer escribiría que “el trabajo (el trabajo verdadero, es decir, axiológico) no es una condena para el hombre, sino lo que le permite escapar a la angustia: es la salvación contra la angustia de la contemplación de la nada”;

20) la "metafísica del trabajo", Jules Vuillemin (1949) "El ser y el trabajo. Las condiciones dialécticas de la psicología y de la sociología, 1961;

21) Vuillemin el carácter humanizado del trabajo, el cual humaniza además del hombre a toda la naturaleza;

22) "Paul Schrecker, que escribe "La estructura de la civilización" en 1957, que encuentra que el fundamento del cambio histórico está en el trabajo como ""alteración infinitesimal cuya integración produce el cambio continuo en todas las provincias de la civilización";

23) La historia sería el "conjunto de las acciones humanas como gastos de energía destinados a vencer la resistencia que el objeto "trabajado" opone a todo cambio, y que efectivamente producen un cambio" en la civilización;

24) "según Schrecker: (1) El trabajo es un gasto de energía destinado a vencer la resistencia que el objeto ofrece al cambio";

25) "teología del trabajo". "la aceleración de la industrialización" la cuestión del trabajo se ha colocado en el centro de las preocupaciones contemporáneas";

26) Según M. D. Chenu, 1955, el hombre es un colaboración de la creación porque es trabajador

cumpliendo una función en su puesto en la economía del universo y del plan divino;

27) Clasificaciones del trabajo: intelectual, manual, productivo, distributivo, trabajos de recolección, trabajos civilizadores. (José Ferrater Mora. Diccionario Filosófico).

SEGUNDA SECCIÓN: EL **D**ERECHO DEL TRABAJO



I.- GENERALIDADES

La vida de las personas y su perpetuidad requiere de los medios que satisfagan las necesidades básicas para la existencia: alimentación, salud, vestido, etc. Estos medios son obtenidos a través de cierta actividad productiva. A esta actividad productiva se le ha denominado “Trabajo”. Así, nuestra subsistencia depende de nuestro trabajo; en términos religiosos diríamos que tenemos que “ganarnos el pan de cada día con el sudor de nuestra frente. El trabajo, es entonces, aquel método mediante el cual logramos procurarnos la satisfacción de nuestras necesidades básicas. El trabajo es una “actividad productiva” que debe ser diferenciada de cualquier otro tipo de actividad; por ejemplo, se puede concebir como trabajo el pintar un cuadro, lavar la ropa, hacer gimnasia, etc. Estas son también actividades, pero no necesariamente son productivas; requieren del esfuerzo del ser

humano, pero sólo serán consideradas trabajo si reúnen además ciertas condiciones y características.

El trabajo es en sí la aplicación de la energía, de la fuerza, física o mental, para la consecución de un fin. En el Derecho Laboral el trabajo es cierto tipo de actividad productiva, caracterizado por contener determinados elementos básicos y fundamentales; esto quiere decir que no toda actividad productiva es trabajo sino sólo algunas, aquellas que reúnen ciertas características especiales y que generan derechos y deberes. El Derecho Laboral no nace de la actividad productiva, sino de la relación existente entre el trabajador y el empleador, relacionados por la actividad productiva.

Por ello vamos a dar una revisión panorámica del Derecho laboral que tiene como consecuencia final regular las relaciones nacidas de la “actividad productiva” que realizan los seres humanos.

II.- EL DERECHO LABORAL.-

Marcuse escribiría: “El gran mérito de Bucher es haber señalado con todo rigor que el trabajo no procede en modo alguno exclusivamente, ni siquiera primariamente, de motivos “económicos”; que no se sitúa originariamente en el área de la Economía”.⁴

El Derecho Laboral cumple una función trascendental en el funcionamiento de una sociedad civilizada y desarrollada, porque, al parecer es aquella que intenta

⁴ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Taurus Ediciones. S. A. Versión española de Aurelio Alvarez Remon. Pp.20.

darle un tono de sensibilidad, a las acciones laborales, a la relación fría entre el empleador y el trabajador. El Derecho laboral extrapola y parece contrapuesto a un Derecho empresarial, en donde las partes de la relación: trabajador y empleador parecen distanciados, opuestos y hasta enfrentados en la relación laboral. Sin embargo, ambos se necesitan, necesitan de esta relación para lograr sus propios fines. El trabajo existe sólo como un mecanismo de auto sostenimiento. El fin de la actividad laboral, por lo tanto no es económico, sino existencial. No se trabaja para adquirir riqueza (la riqueza es sólo un medio), sino para poder subsistir, para cubrir las necesidades de auto sostenimiento.

Por eso cuando Marcuse, citando a Bucher, explica que su gran mérito es haber establecido que “el trabajo no procede en modo alguno exclusivamente, ni siquiera primariamente, de motivos económicos”, y que el fundamento del trabajo no se encuentra en la economía, descubre y releva un fenómeno trascendental, que dirige el sentido y significado del trabajo en otra esfera de especulación: el fin último del trabajo. ¿Cuál es este fin último?: “La Vida”.

Marcuse escribe que el hacer laborante se caracteriza por tres momentos esenciales: “por su duración, por su constancia y por su carácter de carga”.⁵ El primero, la duración, significa estar siempre en un constante trabajar, estar en el trabajo, “como una actividad permanente, “Por la constancia o permanencia en el trabajo, se entiende que debe “resultar algo” del

⁵ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Taurus Ediciones. S. A. Versión española de Aurelio Alvarez Remon. Pp.20.

trabajo, que perdure más allá del proceso de trabajo singular. Por lo que aquello que es el resultado del trabajo entra a pertenecer al mundo del que trabaja. Y por el carácter de carga, se entiende que no son “las condiciones en la ejecución del trabajo, o sobre su condicionamiento técnico-social, o sobre la resistencia del material, etc.⁶. Lo que indica “el carácter de carga del trabajo”, es que este trabajo siempre es para algo que está fuera del propio trabajador, es para otros, o que esta fuera del propio ser⁷.

Por otro lado, “El trabajo, en el sentido de la ciencia económica, esta “caracterizado por su finalidad..., por procurar medios para la satisfacción de necesidades” (Elster).⁸. Sin embargo hay que aclarar, por ejemplo, que “Ya al comienzo de su libro *Arbeit und Rhythmus*, K. Bucher denuncia el hecho de que, hasta ahora, nunca se ha considerado el trabajo mas que como “categoría económica absoluta”, mientras todas aquellas actividades que llevan en si mismas su propio fin, se estima que no han de considerarse trabajo.⁹

1.- Delimitación del Derecho Laboral:

Javier Neves Mujica explica que “El Derecho de Trabajo no regula toda forma de prestación de servicios, sino una manera muy particular de brindarla. El tipo de

⁶ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Taurus Ediciones. S. A. Versión española de Aurelio Alvarez Remon. Pp.19.

⁷ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Taurus Ediciones. S. A. Versión española de Aurelio Alvarez Remon. Pp.22.

⁸ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Taurus Ediciones. S. A. Versión española de Aurelio Alvarez Remon. Pp.23.

⁹ Marcuse, Herbert. *Ética de la Revolución*. Taurus Ediciones. S. A. Versión española de Aurelio Alvarez Remon. Pp.27

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.” (Javier Neves Mujica).

El Derecho del Trabajo, según la doctrina aparece como un desprendimiento del Derecho Civil, enmarcándose dentro de las formas de organización de la producción y del trabajo. El Derecho laboral se ha constituido, pues, sobre la existencia de un tipo de relación intersubjetiva (entre personas) específica, y en la cual ha surgido el concepto de autonomía privada de la libertad, y por la cual el derecho crea una ficción jurídica que impone a las personas como iguales y libres ante el derecho, limitadas sólo por sus intereses cuando concurren al mercado. A esta libertad se le denomina autonomía privada individual. Y por constitución de la misma se le atribuye al Estado el deber de garantizar que en base a la autonomía privada de la libertad los sujetos puedan celebrar contratos, y deben cumplirlos. Así explica Neves Mujica: “Todas las personas son iguales y libres ante el derecho y, por tanto, pueden concurrir al mercado y acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual.

EL Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero se debe intervenir en la determinación de los derechos y obligaciones establecidos en aquel. Si hubiera alguna ley que señalara el contenido de las relaciones jurídicas, esta tendría carácter dispositivo, por lo que cualquier regulación diferente del contrato prevaleciera sobre aquella.¹⁰

En una relación laboral, concertada a través de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, existen elementos esenciales de los mismos. Por ejemplo, el trabajador ofrece al empleador, a través del contrato, su fuerza de trabajo, su energía, en contraprestación, o a cambio de una remuneración. El problema existe, sin embargo, por la diferencia de posiciones entre trabajador y empleador, puesto que el número de demandantes de trabajo es mucho mayor que el número de ofertantes de empleo, siendo esta una diferencia sustancial a la hora de equilibrar las condiciones del contrato de trabajo, resultando, en la realidad, un desequilibrio en las fuerzas que, por su autonomía de la voluntad, entran en relación jurídica; pero ante esta diferencia de fuerzas, es generalmente el empleador quien plantea y define las condiciones en las cuales se celebra el contrato, por lo que tiene que entrar en pos de lograr un equilibrio el Estado, frente a la evidente desigualdad. Neves Mujica escribe: “El trabajador solo dispone de su energía, que debe ofrecer a quien la emplee, que será un empresario, a cambio de una retribución; pero como la necesidad de

¹⁰ Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Ediciones Ara. Pp.13

obtener un puesto es mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo, la voluntad única del empleador establece los derechos y obligaciones entre las partes”.

Por otro lado, la evolución del Derecho Laboral se da gracias a la proclamación de la Independencia, fenómeno que produce que el mercado regule las relaciones laborales. “Se proclama que todas las personas son iguales y libres ante el derecho y, por tanto, pueden concurrir al mercado y acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual. El Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero no debe intervenir en la determinación de los derechos y obligaciones establecidos en aquél.”¹¹

Pero esto evidencia un nuevo fenómeno en el Mercado: “La aplicación de este esquema en el campo de las relaciones laborales, más aún con la rigidez propia del liberalismo entonces en auge, mostró que los valores consagrados por el Derecho Civil no se verificaban en la realidad: el trabajador sólo dispone de su energía, que debe ofrecer a quien la emplee, que será un empresario, a cambio de una retribución; pero como la necesidad de obtener un puesto es mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo, la voluntad única del empleador establece los derechos y obligaciones

¹¹ Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del trabajo. Ara Editores. Pp. 13.

entre las partes. Esto condujo a un régimen de sobreexplotación de la mano de obra, ...”¹²

El Estado, debió, en base a ello, cambiar sus funciones y atribuciones, su contenido y conformación, y por ello se dio dispuso que no es ya el soberano el fin último del Estado, sino la sociedad, y por eso este nuevo Estado moderno interviene a favor de la sociedad mayoritaria, es decir del trabajador.

2.- CONCEPTO DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral es un sistema normativo que regula las conductas nacidas de las relaciones entre el empleador y el trabajador. No es la relación sino la regulación o normación de este hecho: la relación. Por tanto, la intervención pública del Estado responde a mantener cierto equilibrio en este tipo de relaciones; así el Derecho Laboral asegura que las expectativas de los contratantes sean cumplidas, tengan carácter de ejecutables, por la fuerza del Estado. Al Derecho Laboral se le conoce también con el nombre de Derecho social, Derecho Obrero, Derecho Corporativo, Derecho de Trabajo.

1.- Diferencia entre el derecho laboral y otras formas de prestación de servicios.-

Cabe aclarar que el Derecho Laboral regula sólo cierto tipo de relaciones, es decir: “El Derecho de Trabajo no regula toda forma de prestación de servicios, sino una manera muy particular de brindarla. El tipo de trabajo al cual el Derecho Laboral le otorga su protección, es –

¹² Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del trabajo. Ara Editores. Pp. 14.

siguiendo lo expuesto por Neves Mujica- aquél desempeñado por el ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado.”¹³. Esto es clave para analizar el derecho laboral, puesto que la prestación de servicios, el hecho que una persona trabaje para otra no resulta automáticamente en una relación laboral, es decir, no logra las garantías que da una relación jurídico laboral, sino solo las garantías civiles, como los derechos suscitados del contrato, las obligaciones, las contraprestaciones. En una prestación laboral se encuentran otros elementos más, como las normas laborales protectoras del trabajador. El derecho de trabajo no es exclusivo para regular las prestaciones de servicios, puesto que estos pueden realizarse a través modalidades como la locación de servicios, la contratación civil, etc.

2.- El derecho laboral como regulación de las relaciones entre empleador y trabajador.-

Un concepto sucinto del Derecho Laboral sería el siguiente: “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.”¹⁴

¹³ Jorge Castillo Guzmán. Jaime Abal Abarca. Vanesa Barzola Ortiz. Raquel Díaz Quintanilla. Manual de Derecho Individual de Trabajo. Edición de Estudio Caballero Bustamante. Pp. A-1.

¹⁴ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 591.

El trabajo es el eje del Derecho laboral. Este último regula las relaciones nacidas del trabajo, o de las relaciones laborales empleado-empendedor. Ambos agentes realizan un trabajo determinado, que tienen que hacer en relación con el otro; relaciones que tienen, como cuestión de orden y garantía, que someterse a mandatos imperativos, denominados derechos laborales.

3.- El Estado y el Derecho Laboral

Gracias a la independencia el mercado regula las relaciones laborales. “Se proclama que todas las personas son iguales y libres ante el Derecho y, por tanto, pueden concurrir al mercado y acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual. El Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero no debe intervenir en la determinación de los derechos y obligaciones establecidos en aquél.”¹⁵. (Neves Mujica).

Siendo el derecho civil el centro de todo el derecho, se afirma que el derecho de trabajo deriva del mismo, es decir: “El Derecho del Trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil,...”¹⁶.

Que exista el Derecho Laboral significa, entonces que todos tienen la posibilidad de trabajar y nadie debe impedirselos; y que nadie debe dejar de trabajar. Las

¹⁵ Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del trabajo. Ara Editores. Pp. 13.

¹⁶ Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del trabajo. Ara Editores. Pp. 13.

razones son siempre individuales, amalgamadas con lo colectivo. Se tiene el Derecho de trabajar porque quien no trabaja se convierte en una carga para la sociedad, en alguien a quien sustentar. La sociedad tiene pues, la urgencia de que todos trabajen, pero esto no es tan simple, porque esta misma sociedad no ha logrado dotar a cada ser humano de un espacio adecuado para el trabajo. Una es la razón: La libertad. Por medio de esta el ser humano decide su destino, y por lo tanto decide en qué trabajar. Esta decisión constituye un tiempo de búsqueda, bajo la pregunta: ¿en qué soy mejor, para qué tipo de trabajo soy mejor?

Por su lado, cierta política o doctrina ha intentado encauzar y enlazar el placer con el trabajo, así uno debe trabajar en lo que le gusta. Pero ¿qué pasa cuando uno no sabe aún qué es lo que le gusta? El tiempo pasa, y la vida no espera. Y con ella la sociedad tampoco espera.

El Derecho Laboral se da allí cuando ya la relación laboral existe, no es un proceso de búsqueda, sino una respuesta a un resultado o experiencia: trabajar. Y este trabajar no es cualquier actividad, sino una actividad productiva determinada. Así el Derecho Laboral regula las relaciones nacidas del trabajo, o de las relaciones laborales empleado-empleador. Esta relación tiene que someterse a mandatos imperativos, denominados derechos laborales. Lo que regula el Derecho Laboral es pues ese “trabajo como actividad humana que entra en las esferas de la economía, que tiene dimensiones económicas, que responde a una experiencia económica.

4.- El desequilibrio entre el empleador y el trabajador

Neves Mujica explica: “La aplicación de este esquema en el campo de las relaciones laborales, más aún con la rigidez propia del liberalismo entonces en auge, mostró que los valores consagrados por el Derecho Civil no se verificaban en la realidad: el trabajador sólo dispone de su energía, que debe ofrecer a quien la emplee, que será un empresario, a cambio de una retribución; pero como la necesidad de obtener un puesto es mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo, la voluntad única del empleador establece los derechos y obligaciones entre las partes. Esto condujo a un régimen de sobre-explotación de la mano de obra, (...)”¹⁷ (Neves Mujica). El Estado cambia sus funciones y atribuciones cuando cambia su contenido y conformación. No el soberano es el fin último del Estado, sino la sociedad, y por eso este nuevo Estado moderno interviene a favor de la sociedad mayoritaria.

¹⁷ Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del trabajo. Ara Editores. Pp. 14.

TERCERA SECCIÓN: **F**UENTES DEL DERECHO LABORAL

----- & -----

I.- FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Las fuentes del Derecho Laboral son: 1.- Constitución; 2.- Tratados; 3.- Ley y otras normas estatales: a) Ley y reglamento; b) Decreto legislativo y decreto de urgencia. 4.- Convenio colectivo; 5.- Reglamento interno de trabajo; 6.- Costumbre; 7.- Sentencia; 8.- Contrato de trabajo.

1) Las fuentes del Derecho Laboral.-

Javier Neves Mujica explicando qué son las fuentes del derecho laboral, concluye en la existencia de dos sentidos o significados: 1) fuente como producción (el Congreso, el Ejecutivo, etc.); 2) fuente como conocimiento (la Constitución, la ley, etc.). (Javier

Neves Mujica. Introducción al Derecho del Trabajo. Ara Editores. Pág. 36).

Cabrera Bazán, señala “(...) que es fuente del derecho la causa u origen de los que fluyen derechos y obligaciones jurídicas para las personas. (...) se distingue entre fuente en sentido propio y fuente en sentido traslativo, entendiendo las primeras como aquellos “poderes sociales con potestad normativa”, y las segundas como “los modos a través de los cuales se exterioriza el poder de normar de quien lo posee” (Alonso Olea). En cualquier caso, las fuentes del derecho per se son consideradas en sentido traslativo, esto es, las leyes en general que ya eran excesivas, “dispersas y difícilmente abarcables” en tiempo de Justiniano (Ennecerus).” (José Cabrera Bazán. “Capítulo 3. Fuentes del Derecho de Trabajo”, pág. 47. Del libro: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. Url:

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>).

2) Las fuentes del derecho laboral en México.-

Según Ricardo Méndez las fuentes del derecho laboral en México son: 1) la legislación; 2) la analogía; 3) los principios del derecho; 4) la jurisprudencia; 5) la costumbre; 6) la equidad. (Ricardo Méndez. Derecho Laboral – Un enfoque práctico).

CUARTA SECCIÓN: **Á**REAS DEL DERECHO DE TRABAJO

----- & -----

I.- AREAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El derecho laboral se encuentra dividido en las siguientes áreas: 1.- Derecho Individual; 2.- Derecho Colectivo; 3.- Derecho Procesal del Trabajo.

1.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

Podríamos definirlo como “...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.”¹⁸

¹⁸ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 592, 593.

Esta área comprende las siguientes instituciones jurídicas: Contrato de trabajo; Jornada de trabajo; Descansos remunerados; Remuneraciones; Compensación por tiempo de servicios; Formación y Promoción Laboral; Tercerización Laboral.

2.- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

“Es el conjunto de normas que regulan la formación y fundaciones de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como las relaciones entre éstas.”¹⁹

Las instituciones que comprenden el Derecho Colectivo del Trabajo: “Comprenden tres derechos: 1.- El Derecho a la Negociación Colectiva que comprende los mecanismos de desarrollo de la autonomía de las voluntades, el arbitraje laboral; 2.- El Derecho a la Huelga, que comprende las etapas de la acción sindical en torno a los objetivos finales del pliego de reclamos; 3.- El Derecho de Sindicación: que comprende la autonomía sindical y la libertad sindical.”.

3.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

“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.”²⁰. Estos conflictos pueden ser resueltos en distintas vías

¹⁹ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 593.

²⁰ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 594.

judiciales: Juzgados de Paz Letrado; Juzgados Laborales; Sala Laboral; Sala de Derecho Constitucional y Social.

QUINTA SECCIÓN: LOS **P** RINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

----- & -----

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

1.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos: 2.- Principio Protector; 3.- Principio de Primacía de la Realidad; 4) Igualdad ante la ley, de trato y oportunidades.

1.- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos otorgados o reconocidos por ley. No pueden renunciar a)
a) No pueden renunciar a derechos otorgados; b) No pueden renunciar a beneficios otorgados.

2.- PRINCIPIO PROTECTOR:

Equilibrio entre la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador.

3.- PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

Tiene primacía la realidad, antes que cualquier documento. Es el hecho antes que la formalidad. Por este principio se le da calidad de trabajador cuando existen en la práctica los elementos de un contrato de trabajo.

SEXTA SECCIÓN: LOS CONTRATOS DE TRABAJO

----- & -----

I.- EL CONCEPTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

“El Contrato de Trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración.”²¹. 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. Así: “El contrato de trabajo existirá siempre que se emplee a una persona; y, a raíz de su surgimiento, habrá la necesidad también de protegerlo.” Francisco Gómez Valdez. *Derecho del*

²¹ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 597.

Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo. Editorial San Marcos. Pp. 75.

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.”²². Por lo que da principio, o inicio a la relación laboral.

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). Sin embargo el contrato no es la labor ajena, sino la regulación de la relación nacida del acuerdo entre el empleador y el trabajador por medio de la cual se realizan prestaciones recíprocas. Por eso, el Contrato de Trabajo regula la labor ajena realizada por el trabajador y la obligación del empleador de otorgar una remuneración.

“El contrato de trabajo existirá siempre que se emplee a una persona; y, a raíz de su surgimiento, habrá la necesidad también de protegerlo.” Francisco Gómez Valdez. Derecho del Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo. Editorial San Marcos. Pp. 75.

²² Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 597.

1.- CONCEPTOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Tenemos los siguientes conceptos sobre el Contrato de Trabajo:

- **Jorge CASTILLO GUZMÁN**

“Es el acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural o jurídica, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.” (Jorge CASTILLO GUZMÁN y otros. Manual Práctico de Derecho Individual del Trabajo. Ediciones Caballero Bustamante. Pág. A-4).

- **Francisco GOMEZ VALDEZ**

“Es definido ‘como la Convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad a favor de otra persona y se coloca bajo la subordinación de ésta a cambio de una retribución’. Jorge Angulo, tratando de dar una definición general, expresa que ‘contrato de trabajo es aquél en virtud del cual uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o a ejecutar obras a una persona o a una empresa bajo su dirección y dependencia; a cambio de una

remuneración convenida, cualquiera sea su forma, y de las demás contraprestaciones que resulten de la ley, las convenciones y la propia naturaleza de trabajo”.

Cabanellas se limita en su obra a enumerar las definiciones dadas por numerosos tratadistas resumiendo el contenido de éstas en los siguientes elementos: a) relación de dependencia entre las partes; b) uso y disfrute de la actividad ajena; c) la exigencia de una remuneración; d) necesidad que los servicios prestados sean de naturaleza económica; e) profesionalidad o hábito en la prestación del servicio; f) continuidad en la prestación; g) posibilidad de que el contrato de trabajo sea individual o colectivo.” (Francisco GOMEZ VALDEZ. Relaciones Individuales de Trabajo. Editorial San Marcos. Pp. 80,81).

- **Víctor CASTILLO ARREDONDO**

“Entendemos por contrato de trabajo a la relación jurídica que existe entre trabajador y empleador, de la cual derivan las obligaciones y los derechos de cada uno de ellos.

El contrato de trabajo es el acuerdo prestado en forma libre y voluntaria, entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración.” (Víctor CASTILLO ARREDONDO. El ABC del Derecho Laboral. Editorial Egacal. Editorial San Marcos. Pp. 15).

- **Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU**

“Es el acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Entonces, estamos ante un contrato por cuenta ajena remunerado (servicios dependientes prestados para el contratante) y, por ello, los frutos o resultados de los servicios pertenecen al empleador (persona jurídica o natural) y este asume los riesgos propios del negocio.” (Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU. Luis VINATE RECOBA. Guía laboral – Guía legal de problemas y soluciones laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Pp. 13).

II.- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Los elementos del contrato de trabajo son: 1.- Prestación personal; 2.- Subordinación; 3.- Remuneración.

Subordinación.-

La diferencia entre el conocimiento como experiencia o como teoría, es que ésta última permite conocer las causas del hecho, mientras que la experiencia es solo

hecho, práctica; por eso es que se da la superioridad de los jefes sobre los operarios.

Aristóteles también escribía: “La superioridad de los jefes sobre los operarios no se debe a su habilidad práctica, sino al hecho de poseer la teoría y conocer las causas. / “Por otra parte, ninguna de las acciones sensibles constituye a nuestros ojos el verdadero saber, bien que sean el fundamento del conocimiento de las cosas particulares; pero no nos dicen el porqué de nada; por ejemplo, no nos hacen ver por qué el fuego es caliente, sino sólo que es caliente.” (Fragmento de: Aristóteles. “Metafísica”. iBooks.)

III. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Los caracteres del contrato de trabajo son: 1.- Consensual; 2.- Bilateral; 3.- Oneroso; 4.- Conmutativo; 5.- Tracto sucesivo.

IV.- TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO:

I. Contrato de trabajo a plazo indeterminado.

II. Contratos de trabajo sujetos a modalidad:

1.- Contratos de trabajo temporales: a) Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) Contrato por necesidad del mercado; c) Contrato por reconvención empresarial.

2.- Contratos accidentales: a) Contrato ocasional; b) Contrato de suplencia; c) Contrato de emergencia.

3.- Contratos de obra o servicios: a) Contrato específico; b) Contrato intermitente; c) Contrato de temporada.

1.- CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO.-

Los contratos de trabajo a plazo indeterminado son aquellos contratos laborales que no tienen fecha de finalización, establecen una relación laboral permanente y otorgan todos los beneficios laborales. Son estableces, tienen razón en la necesidad de un servicio permanente en el tiempo.

Este tipo de contrato indeterminado solo termina en los siguientes supuestos: 1) Renuncia; 2) Jubilación; 3) Despido justificado.

Su característica principal es que son para funciones de naturaleza permanente, actividades laborales continuas. Esto significa que no son labores o actividades laborales accidentales, temporales, sino de orden permanente, continuo.

El contrato de trabajo a plazo indeterminado, o nombramiento, puede ser obtenido a través de concurso público de selección convocado por las instituciones públicas o empresas, o puede obtenerse por sentencia judicial (proceso por desnaturalización del contrato de trabajo, etc.).

Por este contrato el trabajador tiene todos los derechos laborales, como la Remuneraciones, Compensación por tiempos de servicios – CTS, Seguro social, Gratificaciones, Vacaciones y todos los beneficios de ley.

2.- CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

Tenemos los siguientes conceptos de Contrato de Trabajo sujeto a modalidad:

Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU escribe: “Son contratos a plazo fijo, sustentados en una modalidad de contrato cuando así lo requieran las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, a sí como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar; excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Asimismo, los contratos necesariamente deben celebrarse por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación (por ello, se les denomina contratos “causales”, en tanto que la causa de contratación temporal debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales deberán ser presentados para efectos de su conocimiento y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.” (Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU. Luis VINATE RECOBA. Guía laboral – Guía legal de problemas y soluciones laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Pp. 16).

Jorge CASTILLO GUZMÁN afirma que “nuestra legislación laboral mantiene como regla general la celebración de los contratos de trabajo por tiempo

indeterminado. Sin embargo, se permite pactar contratos a plazo fijo a los que se denominan ‘sujetos a modalidad’. (Jorge CASTILLO GUZMÁN y otros. Manual Práctico de Derecho Individual del Trabajo. Ediciones Caballero Bustamante. Pág. A-10).

3.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

De acuerdo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, “el Contrato de trabajo es la prestación personal de servicios remunerados y subordinados”.

La clasificación de los Contratos Individuales de Trabajo es:

1. Contrato individual de trabajo por Tiempo Indeterminado
 2. Contrato individual de trabajo SUJETO A MODALIDAD: Pueden celebrarse por:
 - Necesidades del mercado
 - Mayor producción de la empresa
 - Cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del trabajo
- Son contratos de naturaleza temporal: (Art. 54)
 - a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
 - b) El contrato por necesidades del mercado;
 - c) El contrato por reconversión empresarial.
 - Son contratos de naturaleza accidental: (Art. 55)
 - a) El contrato ocasional;

- b) El contrato de suplencia;
 - c) El contrato de emergencia.
- Son contratos de obra o servicio: (Art. 56)
 - a) El contrato específico;
 - b) El contrato intermitente;
 - c) El contrato de temporada.

4.- CONTRATO DE TRABAJO DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Tenemos, a su vez, los siguientes conceptos:

Francisco GOMEZ VALDEZ señala: "... los contratos de naturaleza accidental son contratos de breve duración como los contratos de temporada, pero se diferencian de éstos porque son necesarios para reemplazar una mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón específica (descanso pre y post natal, suspensión de los contratos de trabajo en ejecución, caso fortuito o razones de fuerza mayor, etc). Son, entonces, contratos que sostienen el desarrollo normal de las actividades productivas ante la ausencia justificada o injustificada de quien debía ordinariamente ejecutarlas, por haber sobrevenido un caso fortuito o razones de fuerza mayor.". (Francisco GOMEZ VALDEZ. Relaciones Individuales de Trabajo. Editorial San Marcos. Pp. 114).

Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU refiere: "Los contratos de naturaleza accidental son el segundo tipo de contratos sujetos a modalidad y se dividen en: contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia." (Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU. Luis

VINATEA RECOBA. Guía laboral – Guía legal de problemas y soluciones laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Pp. 19).

5.- CONTRATO DE SUPLENCIA

Sobre el concepto de Contratos de Suplencia tenemos los siguientes:

Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU afirma: “El contrato de suplencia se celebra para sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En cualquier caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular, por razones de orden administrativo, debe desarrollar temporalmente otras labores en el centro de trabajo.” (Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU. Luis VINATEA RECOBA. Guía laboral – Guía legal de problemas y soluciones laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Pp. 20).

Contrato de Suplencia:

El contrato accidental de suplencia, de acuerdo al TUO del Dec. Leg. N° 728, Artículo 61°, es “aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo

vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.”.

6.- CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO

Según el TUO del Dec. Leg. N° 728, en su artículo 63, los Contratos para Servicio Específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador **con objeto previamente establecido y de duración determinada.**

De lo que se desprende sus dos términos específicos:

- 1.- Objeto previamente determinado, es decir la razón de la contratación,
- 2.- Duración determinada.

7.- CONTRATO ESPECÍFICO

“Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con un objeto previamente establecido y una duración determinada. La característica de estos contratos es que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo. Es decir, se exige un resultado. En el contrato deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del

mismo, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.” (Jorge CASTILLO GUZMÁN y otros. Manual Práctico de Derecho Individual del Trabajo. Ediciones Caballero Bustamante. Pág. A-11, A-12).

8.- VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Los requisitos formales para la validez de los contratos están establecidos en el artículo 72 y siguientes del TUO del Dec. Leg. N° 728, y son:

- 1.- Los contratos deberán constar por escrito y por triplicado, consignación expresa de la duración, y causas objetivas determinantes de la contratación, y demás condiciones de la relación laboral (Art. 72).
- 2.- Una copia de los contratos presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los 15 días naturales de su celebración, para conocimiento y registro. (Art. 73).

9.- NORMAS COMUNES PARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 74 y siguientes del TUO del Dec. Leg. N° 728, son normas comunes a los contratos:

- 1.- Los contratos se celebrarán sólo por un periodo que no supere los límites de los plazos máximos del tipo de contrato (Art. 74).
- 2.- Que cuando se celebren en forma sucesiva diversos contratos de distintas modalidades, no deben superar los cinco años, sumados todos estos (Art. 74, segundo párrafo).

- 3.- Los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional. (Art. 75).
- 4.- En caso de superar el periodo de prueba, y se resolviera arbitrariamente el contrato, se abonará la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada mes trabajado, hasta el vencimiento del contrato. Límite de 12 remuneraciones. (Art. 76).

V.- 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.”²³

2.- Contrato de Obra:

“Por este contrato el Contratista se obliga a hacer una obra determinada y el Comitente a pagarle una retribución.”²⁴

²³ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 603.

²⁴ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 603.

SÉPTIMA SECCIÓN: LA **E**STABILIDAD LABORAL

----- & -----

I. CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL:

“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.”²⁵. Así, “Es en sí el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo.”²⁶

II. TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL:

1.- Estabilidad laboral de entrada. 2.- Estabilidad laboral de salida: a) Estabilidad absoluta; b) Estabilidad Relativa (Estabilidad relativa propia; Estabilidad relativa impropia)

²⁵ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 604.

²⁶ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 604.

OCTAVA SECCIÓN: EL **D**ESPIDO:

----- & -----

I.- CONCEPTO DE DESPIDO:

“Acto extintivo unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador”²⁷

II.- DESPIDO JUSTIFICADO:

El despido debe ser justificado, o causa justa, en: a) capacidad; b) conducta el trabajador.

III. DESPIDO ARBITRARIO:

“Cuando no hay causa justificada del despido o no se puede demostrar en un juicio. También alcanzará al despido de hecho, aquel que se produce sin comunicación escrita o sin la observancia del trámite previo que la ley señala. El trabajador tiene derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario.”

²⁷ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 606.

IV. 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.”²⁸

²⁸ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 606.

NOVENA SECCIÓN: **C**OMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

----- & -----

I. 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.”²⁹. Toda fracción se computa por treintavos. Desde el primer mes de realizado el vínculo laboral. Se deposita en la institución elegida por el trabajador.

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

²⁹ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 607.

jornada mínima diaria de cuatro horas.”³⁰. “...los trabajadores sujetos al régimen laboral compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración...”³¹

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.”³².

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

³⁰ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

³¹ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

³² Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

DÉCIMA SECCIÓN: JORNADA LABORAL

----- & -----

I. CONCEPTO DE JORNADA LABORAL:

“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.”³³

II. TIPOS DE JORNADA LABORAL:

1.- Jornada laboral ordinaria; 2.- Jornada laboral extraordinaria (Horas extras).

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.

³³ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

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.-

Están excluidos de la jornada máxima de trabajo los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores de dirección
- Los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata
- Los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

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.”³⁴. “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.”³⁵

³⁴ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

³⁵ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

DÉCIMA PRIMERA SECCIÓN: LAS REMUNERACIONES

----- & -----

I. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN:

De acuerdo con la doctrina: “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.”³⁶

II. FORMAS DE PAGO:

Las formas de pago son en las siguientes modalidades:
1.- En dinero; 2.- En especie.

III.- CONDICIONES DE PAGO:

“En forma directa al trabajador o a través de terceros si el trabajador puede disponer de la remuneración en forma oportuna; Se abona luego de prestado los

³⁶ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 608.

servicios; El incumplimiento genera interés legal laboral; El incumplimiento constituye acto de hostilidad.”³⁷.

IV. FORMA DE DETERMINACIÓN:

1.- Por tiempo; 2.- Por rendimiento o resultado en el trabajo; 3.- Remuneración por hora; 4.- Remuneración integral.

V. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL:

1.- CONCEPTO:

Según la doctrina la Remuneración mínima vital es “El monto remunerativo mínimo que debe percibir un trabajador”.

I.- Nociones generales.-

¿Qué es una remuneración?, ¿cuál es el monto de remuneración que una persona merece?, ¿me están pagando lo justo por mi trabajo?, son preguntas que se tienen que hacer desde diversos ángulos, desde el empleador, el trabajador, el mercado y el Estado. En principio, la remuneración es el *pago* que recibe una persona por haber trabajado para otra persona; esto significa que no es un regalo, dádiva, beneficio, bono, sino el reconocimiento y compensación por el trabajo realizado. Esta idea de *pago*, sin embargo, ha tardado mucho en afianzarse, y aún actualmente existe un debate en el propio concepto de pago, como remuneración, salario, contraprestación, y si aquellos deben sujetarse a la disposición libre de las partes o

³⁷ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 618.

tiene que intervenir el Estado. Una sociedad donde impera el derecho, que no significa nada más que las personas se someten a las normas jurídicas, tiene como característica que el pago es una condición que se presta y acuerda entre ambas partes, empleador y trabajador, siendo sin embargo, aquella relación una condición existencial y de contraprestación, esta relación se convierte en laboral, es decir, que es un derecho fundamental, por lo que el Estado debe intermediar si es que no hay acuerdo o existe abuso en la relación entre empleador y trabajador.

Como decíamos, el pago, ahora denominado remuneración, ha sufrido muchos embates, como aquellos por los que no se quería pagar a las personas, llamadas primero hombres, por su labor o trabajo. Los hacendados no querían *pagar* por la labor de sus esclavos, sino que pensaban que su trabajo -la de los esclavos- era gratis, o era un deber por ser los esclavos propiedad de los hacendados. La abolición de la esclavitud trajo consigo no sólo la *el derecho a la libertad*, sino también, a que a los anteriores esclavos ya liberados se les reconociera y pagara por su trabajo.

I.- Concepto de Remuneración.-

La remuneración es el pago que hace el empleador al trabajador por la labor realizada, no por su fuerza de trabajo sino por la labor que es producto del uso de la fuerza de trabajo o fuerza de producción del trabajador. Así, el empleador no está comprando la fuerza laboral, sino el resultado de la utilización de esta fuerza laboral o productividad a cambio de una contraprestación o pago denominada por esta

condición (ser originaria en el trabajo) remuneración. La remuneración es el objeto de comercio o económico indispensable entre el empleador y el trabajador y por la cual la relación laboral no es de subordinación sino de contratación (relación en que intervienen dos voluntades autónomas e independientes), por ello el contrato de trabajo no subordina al trabajador, sino direcciona la actividad laboral; de esta forma el trabajador no está en condición inferior al empleador sino solo sujeto a dirección patronal su actividad –la del trabajador-, no su vida, no su autonomía, tampoco su voluntad, solo su actividad laboral. La prueba de ello es la remuneración que es la contraprestación pactada dentro de un contrato laboral. Esto es porque en un Estado de Derecho no puede haber relaciones intersubjetivas verticales o de supremacía de unos con otros, sino solo de interrelación de cierto campo de actividad, hecho o efecto, pero nunca de la voluntad o autonomía de los individuos como se daba a en las sociedades esclavistas. Por eso la remuneración podría concebírsele como precursora de la libertad o como muestra de la igualdad de género entre empleador y trabajador.

La remuneración, denominada también salario, sueldo, estipendio, retribución, jornal, contraprestación, haber, etc., es el pago que se le da a una persona (trabajador) por los servicios laborales realizados por cuenta ajena para un tercero (empleador); dicho en términos de Ossorio: la remuneración es “todo pago de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución”; el mismo autor refiriéndose al estipendio decía: “pago o remuneración que se da a una persona por su trabajo y

servicio” (Manuel Ossorio. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales). Definiciones de las cuales puede extraerse los siguientes factores o elementos en relación: 1) el empleador; 2) el trabajador; 3) los servicios laborales; 4) el pago.

Remuneración o Salario.-

Cabanellas: “SALARIO. Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de *sal*; mientras que la palabra *suelo*, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes..

Suelo.-

Cabanellas: “*SUELDO. Nombre de distintas monedas antiguas, que valían una vigésima parte de una libra. Remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional. ANUAL COMPLEMENTARIO, Denominado también aguinaldo, constituye una costumbre a la que algunas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y de libertad particular en algunas empresas se la

convertido en beneficio general para todos los trabajadores. Consiste en entregar una vez al año, y a fines del mismo, por la índole familiar y hogareña de las Pascuas o Navidad una paga especial, equivalente a un sueldo mensual, o a una dozava parte de todo lo percibido en el año.

Retribución como remuneración.-

Cabanellas: “*RETRIBUCION. Pago. Recompensa. Sueldo, salario. Remuneración.”

I.- Tipos de remuneraciones.-

Las remuneraciones han sido clasificada desde varios ángulos de estudio, operación, nivel, estructura, etc. Podemos encontrar las siguientes tipologías:

1.- Remuneración de los reyes.-

La característica singular de este tipo de estipendio es que se transmite por herencia, así se podría definir como remuneración hereditaria de los reyes y de la familia real. Esta tradición se conserva aún en algunos países como España, en la cual de acuerdo con la Constitución Española³⁸ se establece en su artículo 57.1 que la Corona de España es hereditaria y que el orden de sucesión es “regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, el

³⁸ *Constitución Española aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado, celebradas el 31 de octubre de 1978. Ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978, ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978, sancionada por el S.M. el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978”.*

varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos.”; debemos notar que en esta norma se aprecia una discriminación en el orden de sucesión, puesto que se prefiere al hombre antes que a la mujer. Al margen de ello, La Corona y los reyes reciben una asignación presupuestal del Estado, siendo el rey el Jefe del Estado según el artículo 56.1 de la Constitución Española referida. Esta asignación económica es llamada por Manuel Ossorio como remuneración, quien escribía: “El rey, cuya calidad se transmite por herencia casi sin excepción, es teóricamente irresponsable por sus actos y goza de una suculenta remuneración denominada lista civil (v.)”. Lista civil era entonces el nombre de la remuneración del rey, y en la actualidad la asignación económica que reciben los miembros de la Corona son: S.M. el Rey recibe 253.850,00 €; S.M. la Reina recibe 139.610,00 €; S.M. la Reina Doña Sofía recibe 114.240,00 €, asignaciones percibidas en doce (12) mensualidades.

Remuneración o salario a destajo.-

La remuneración o salario a destajo es aquella que actualmente utiliza la estrategia remuneración por resultados, de esta forma es el rendimiento real lo que se remunera, y siendo de acuerdo a la capacidad productiva del trabajador el salario también es variable. Manuel Ossorio escribe: Salario a destajo. Sistema de remuneración laboral que ajusta 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. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija, y la cantidad de unidades producidas durante la jornada. multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.”. El salario o remuneración a destajo tiene los siguientes elementos: 1) retribución igual al rendimiento del trabajador; 2) Monto remunerativo variable; 3) productividad del trabajador variable; 4) retribución por resultados; 5) unidades de productividad y tiempo.

Remuneración retenida (Retención de haberes o sueldos).-

Las remuneraciones si bien son de libre disposición del trabajador, pueden también estar sujetas a afectación o retención de una parte del total derivada de los siguientes factores: 1) retención de haberes por mandato de la ley; 2) retenciones de haberes por orden judicial; 3) retención de haberes por pacto sindical; 4) retención de haberes por convenio individual. Esas retenciones son realizadas por los empleadores, empresarios o el que paga la remuneración.

De acuerdo con Manuel Ossorio: la Retención de haberes o sueldos es la “Cantidad proporcional o fija que el patrono, empresario o cualquier otro que abona la remuneración laboral de los empleados u obreros puede o debe descontar por ley, mandamiento judicial, pacto sindical o convenio con el interesado.” (pág.

Los elementos de este tipo de remuneración son: 1) retención de cantidad fija o proporcional; 2) Empleador; 3) trabajador sujeto a retención; 4) Instrumento de retención (ley, mandato judicial, pacto sindical, convenio individual).

Las remuneraciones retenidas por ley son: CTS, Seguridad Social, Fonavi, Impuesto a la Renta, etc.; las remuneraciones retenidas por orden judicial pueden ser aquellos derivados de los procesos de alimentos, etc.; las remuneraciones retenidas por pacto sindical pueden ser aquellos insertos en los convenios colectivos con los trabajadores; las remuneraciones retenidas por convenio individual pueden ser por ejemplo aquellas por capacitación, etc.

Remuneraciones en los regímenes laborales generales público y privado.-

El Tribunal Constitucional en la sentencia 00002-2010-PI/TC, explica que existen dos regímenes laborales generales: 1) El régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 denominado Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público; y, 2) El régimen de la actividad laboral privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, denominada Ley de Fomento del Empleo.

Asimismo, los regímenes laborales regulan en cada caso específica y expresamente respecto de: 1) el acceso al trabajo; 2) determinan las características del trabajo (remunerativas, administrativas, etc.); 3) definen los derechos y obligaciones de las partes contratantes (empleador y trabajador); 4) prescriben las causales de finalización de la relación laboral (cumplimiento del contrato, muerte, etc.); 5) determinan específica y expresamente las condiciones contractuales en cada régimen laboral, etc.; todo esto se desprende de la (Sentencia 206-2005-PA/TC, fundamento 23).” (Sentencia del Tribunal

Constitucional recaída en el EXP N ° 01153-2017-PA/TC – CAJAMARCA - WALTER FLORES INFANTE).

Remuneraciones en el régimen laboral público.-

Este tipo de remuneraciones se encuentran enmarcadas en el Decreto Legislativo N° 276 que regula la carrera administrativa de los funciones y servidores del sector público y de acuerdo con la sentencia 01008-2013-PA/TC del Tribunal Constitucional, se caracteriza por: 1) sustentarse en un sistema de méritos y calificaciones; 2) estar estructurado en grupos ocupacionales con sus respectivos niveles de carrera; 3) el ingreso y promoción está determinado por requisitos preestablecidos (como capacitación, antigüedad, evaluación, etc.); 4) Se rige por un sistema único de remuneraciones; 5) la remuneración está determinada según el nivel y grupo ocupacional del trabajador (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP N ° 01153-2017-PA/TC – CAJAMARCA - WALTER FLORES INFANTE, Numeral 13. y 3.2.6 De sus fundamentos).

Remuneración en el régimen laboral de la actividad privada.-

Las remuneraciones en este régimen están reguladas por el Decreto Legislativo N° 728 y, de acuerdo con la Sentencia 01008-2013-PA/TC, se caracteriza por: 1) Las escalas remunerativas están determinadas por cada institución; 2) las remuneraciones se determinan según el presupuesto asignado; 3) las remuneraciones pueden variar según negociación (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP N ° 01153-

2017-PA/TC – CAJAMARCA - WALTER FLORES INFANTE, Numeral 13. y 3.2.7 De sus fundamentos).

Remuneración o salario básico.-

El salario básico es aquel pago que recibe el trabajador por su labor. Manuel Ossorio lo define como Salario Básico y escribe que “Es el normal que percibe el trabajador por su trabajo: tanto por pieza, por hora, por día, por semana. por quincena o por mes. Pero ese básico puede estar acrecentado por otros conceptos: gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc. / En Derecho Laboral, la distinción puede tener interés para determinar los derechos del asalariado en determinados casos (vacaciones, preaviso, despido, jubilación), aun cuando en términos generales puede decirse que, cuando esos incrementos presentan cierta permanencia, se considera que forman parte del salario.” De lo que se puede entender que existe 1) una remuneración básica; 2) pagos por que pueden aumentar la remuneración básica. El salario básico respondería a la labor del trabajador como: 1) pago por pieza; 2) pago por hora; 3) pago por día; 4) pago por semana; 5) pago por quincena o mes. Pero aparte de esos pagos, pueden haber otras asignaciones económicas que acrecientan la remuneración básica como: 1) gratificaciones; 2) premios de producción; 3) asignaciones familiares, 4) dietas; 5) viáticos; 6) participación en las utilidades. Siendo que dichos conceptos pueden servir como parámetro para determinar otros conceptos como: 1) vacaciones; 2) preaviso; 3) despido; 4) jubilación. Aclara Ossorio que cuando estos incrementos tienen

cierta permanencia se considera que forman parte del salario; entonces si no tienen permanencia no pueden ser considerados como remuneración (bonificaciones, premios, etc.).

Cabanellas tiene también una definición de salario básico y escribe que es la “Retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo.”, quedando entonces que la remuneración básica es aquella cantidad mínima del pago.

Remuneración o salario colectivo.-

Este tipo de remuneración no es práctica en la actualidad y lo más cercano a ello es los pagos en las contrataciones del Estado, pero éstos pagos se hacen a una empresa no a los trabajadores.

Sin embargo, Ossorio define este tipo de remuneraciones como aquel que “fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores que en tal forma prestan un servicio determinado. En esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo, objeto ulterior de reparto interno por cabezas. La diferencia institucional se trata en la especie opuesta, el salario individual (v.), de evidente predominio.”

Remuneración o salario con primas.-

Este tipo de remuneración apunta a la eficacia y eficiencia de la labor del trabajador, por eso Ossoio define al Salario con primas a aquel que “estimula el rendimiento laboral, en mayor cantidad y mejor calidad, con recompensas especiales en la retribución.”

Sus características son entonces: 1) pago con efectos de promover y estimular un mejor rendimiento laboral; 2) recompensa especial por la cantidad y calidad del trabajo.

Por su parte Guillermo Cabanellas lo explica mejor indicando que en el Salario con primas “se establece un salario mínimo o básico y después una cantidad suplementaria, proporcional al rendimiento, al tiempo invertido en el trabajo o al resultado de la labor.”

Remuneración o salario directo.-

La remuneración o salario directo es según Ossorio: “Salario directo. El que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas, a diferencia de otras percepciones o beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto (v.).”

Cabanellas escribe sobre el Salario Directo: “Lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato. Contrariamente, el salario indirecto consiste, para el trabajador, en participar de las ventajas que representan ciertas instituciones creadas para él (casas baratas, economatos, bonificaciones de las primas de seguro) o en recibir auxilios concedidos por los patronos (servicio médico y farmacéutico) o por la ley (indemnizaciones por accidentes del trabajo), en ocasión del trabajo y como remuneración aneja a los riesgos y beneficios derivados del mismo.”

Cabanellas indica que el salario indirecto es:

“INDIRECTO. Conjunto de beneficios y ventajas que el trabajador obtiene además del pago principal en dinero o en especie por su trabajo.”

Remuneración en efectivo.-

Ossorio explica: “Salario efectivo. En sentido monetario, el que el trabajador percibe en efectivo; es decir, en moneda o billetes. | En otro enfoque, el que efectivamente llega a su poder, realizados los distintos descuentos.”, también sinonimado como salario nominal, o real.

Cabanellas señala como SALARIO EFECTIVO. El que el trabajador recibe “en efectivo”, en dinero. Además, y con mayor corrección de lenguaje, el que percibe efectivamente; o sea, sin los descuentos forzosos y regulares, por jubilación, seguros sociales, montepíos, mutualidades, impuesto si acaso, cuota sindical y demás deducciones constantes, que suelen efectuar los mismos empresarios, por autorizarles a tales liquidaciones la ley o las convenciones laborales. (v. Salario nominal.)”

Salario en dinero.-

Ossorio escribe: “Salario en dinero. El que se abona íntegramente en billetes o monedas de curso legal, o en medios expeditivos de pago, como el cheque, donde se admita a estos fines. Se opone al salario en especie y al salario mixto (v.) en lo conceptual.”

Cabanellas sobre el Salario en dinero escribe: “El que se abona íntegramente en numerario de curso legal. Se opone al salario en especie, integrado con valores que no son moneda; y al salario mixto, el compuesto por dinero y cosas o derechos de contenido

económico.”

Remuneración o salario en especie.-

Ossorio escribe: “Salario en especie. La retribución de valor económico que no consiste en dinero, como la casa, la comida, la ropa de trabajo.”

Cabanellas señala que el Salario en especie es “El que se paga en valores que no son moneda. (v. Salario en dinero.)

Remuneración o salario familiar.-

Ossorio señala: “Salario familiar. Suplemento retributivo que el trabajador recibe por estar casado, por padre de familia o por alguna otra persona a su cargo. Para no perjudicar la contratación de los trabajadores casados y con hijos, esta carga social suele pagarse con cargo a un fondo nacional, al que aportan por igual y por cada trabajador los diversos empresarios, con las distribuciones equitativas posteriores pertinentes.”

Cabenellas señala respecto del salario familiar: “FAMILIAR. Suplemento que el trabajador percibe por estar casado, por ser padre de familia o tener otras personas a su cargo. La escuela social católica, luego de la encíclica Rerum Novarum, ha reclamado con ahinco el salario familiar.

Remuneración o salario individual.-

Ossorio señala: “Salario individual. El que se abona con independencia de las cargas de familia que el trabajador tenga. De ahí su diferencia con el salario

familiar.”.

Cabanellas señala sobre el salario individual: “INDIVIDUAL. El pago o retribución que al trabajador se hace con independencia de su familia o personas a su cargo. Es el normal, aunque las clases trabajadoras luchan por conseguir, de una u otra forma en cuanto a su organización económica, el salario familiar.”

Remuneración o salario ínfimo.-

Según Ossorio: “Salario ínfimo. El que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador. | El que no condice con la labor desempeñada (muy superior). | El que se encuentra muy por debajo de la retribución general.”

Cabanellas: “INFIMO. El que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador. El que no condice con la labor desempeñada. Aquel que se encuentra muy debajo de la retribución general.”

Remuneración o salario judicial.-

Ossorio indica: “Salario judicial. El que fijan los tribunales por facultades expresas, falta de retribución en el ajuste laboral o vileza flagrante de la remuneración aplicada.”

Remuneración o salario legal.-

Ossorio: “Salario legal. El fijado por ley como mínimo o como único para cierto trabajo, aunque ello difícilmente pueda obstar a una mejora convencional.”

Cabanellas: “LEGAL. El determinado por la ley, ya sea

por cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo. Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena; o sea, el concepto legal del salario.”

Remuneración o salario máximo.-

Ossorio: “Salario máximo. Retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar. Aunque raro, alguna vez se establece este límite en la remuneración laboral, para evitar la competencia entre patronos, con el propósito de encauzar una crisis y, en ocasiones, por imposición de los mediocres-dentro de una masa laboriosa, contra sus compañeros mas capacitados o activos.”

Cabanellas: “MAXIMO. Retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar.”

Remuneración o salario mínimo.-

Ossorio: “Salario mínimo. Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo, y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuáles sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta. Ahora bien, como el costo de la

vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital, porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo, y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones.”

Cabanellas sobre el salario mínimo: “MINIMO. De acuerdo con el art. 76 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo del Brasil, se entiende por salario mínimo: “la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”. De conformidad con el art. 81 del mencionado texto legal, el salario mínimo “ser determinado por la fórmula $S_m = a + b + c + d + e$; en que a, b, c, d, e representan, respectivamente, el valor de los gastos diarios como alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte necesarios a la vida de un trabajador adulto”. MIXTO. El percibido parte en dinero y parte en especie o derechos por el trabajador; como en el servicio doméstico, donde es lo más frecuente que se reciba alimento y habitación, y en los porteros, donde la casa gratis es obligada. (v. Salario en dinero.)

Remuneración o salario mixto.-

Ossorio: “Salario mixto. El que consiste parte en dinero y parte en especie, como el servicio doméstico cuando,

a más de dinero, recibe alojamiento o, cuando menos, comida.”

Remuneración o salario móvil.-

Ossorio: “Salario móvil. La remuneración laboral que se ajusta a fluctuaciones más o menos automáticas en acuerdo con criterios predeterminados, como el nivel medio de vida, para conservar el poder adquisitivo. Suele constituir garantía adicional del salario mínimo.”

Cabanellas, salario móvil: “MOVIL. El que por ley o pacto est sujeto a alteraciones paralelas al nivel de vida y régimen de producción de la empresa. Suele traducirse en cambios de acuerdo con el tanto por ciento en que se estiman modificados el mercado o los artículos de primera necesidad desde la entrada en vigor de los salarios primeros.”

Remuneración nominal.-

Ossorio la denomina salario nominal. “Salario nominal. El que percibe el trabajador con independencia de su poder adquisitivo.”

Cabanellas: salario nominal: NOMINAL. El convenido entre el trabajador y el empresario, sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el obrero o empleado, y sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes. Se contrapone el salario efectivo y al salario real.”

Remuneración por pieza.-

Ossorio: “Salario por pieza. El que retribuye el resultado, con independencia del tiempo, a través de la

cantidad producida.”

Cabanellas, salario por pieza: “POR PIEZA. De acuerdo con este sistema de trabajo, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, prescindiendo del tiempo que invierte en ejecutarlo.”

Remuneración por tiempo.-

Ossorio: “Salario por tiempo. El que se paga por el cumplimiento de la jornada de trabajo convenida, al margen de lo que se produzca. Es lo habitual y más en los empleos administrativos.”

Cabanellas, salario por tiempo: “POR TIEMPO. El percibido por el obrero que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.”

Remuneración profesional.-

Ossorio: “Salario profesional. El determinado por ley, reglamento o convención colectiva y que rige para los trabajadores que desarrollan una misma actividad. No se funda en las condiciones particulares de los sujetos, sino en la prestación realizada en el lugar y forma donde se desenvuelve.”

Remuneración progresivo.-

Ossorio: “Salario progresivo. El que recibe el obrero cuando desarrolla un grado especial de actividad, superior al rendimiento mínimo establecido. El suplemento consiste en una bonificación, sobresueldo o prima, que se le abona por producir más en igual

tiempo o por producir algo en menor tiempo.”

Remuneración real.-

Osorio: “Salario real. El que se determina con vistas a su poder adquisitivo. Tal aspecto se vincula con el problema de la movilidad de las retribuciones, porque un salario que hoy es real por su bastante capacidad de compra; puede quedar mañana convertido en salario nominal (v.) por la disminución de su poder adquisitivo.”

Cabanellas: salario real: “REAL. La totalidad de los beneficios que el obtiene por la prestación de sus servicios profesionales, incluidos los seguros sociales que le correspondan. En otro sentido, la capacidad adquisitiva del salario.”

Remuneración vital.-

Ossorio: “Salario vital. En sentido estricto, salario mínimo (v.). | Con mayor amplitud, el que en cada lugar les permite al trabajador y a su familia alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o locomoción, vacaciones, esparcimientos y seguridad social.”

Cabanellas, salario vital: “VITAL. En sentido estricto, lo mismo que salario mínimo (v.).”

Remuneración vital mínimo móvil.-

Ossorio: “Salario vital mínimo móvil. El salario vital mínimo, que Roosevelt caracterizó como la remuneración necesaria para una existencia decorosa y el que toda empresa debe pagar para tener derecho a funcionar, consiste en la retribución que debe disfrutar

el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida, su educación, sus placeres honestos, así como las obligaciones derivadas de jefe de familia. Es la retribución que todo trabajador necesita para vivir dentro de un concepto humano. Por este salario vital mínimo se asegura a los trabajadores un nivel de vida adecuado; debe calcularse de acuerdo con las necesidades elementales del trabajador relativas a alimentación, habitación, vestuario, higiene y transportes, y según el género de actividad, el grado de especialización profesional, la categoría de la tarea y la rentabilidad de las empresas. 1. Mecánica. Se le reprocha al salario mínimo (v.), e incluso al salario vital mínimo, su carácter estático, porque apenas se fijan y entran en vigencia, dejan de ser salarios reales para convertirse en nominales, por el aumento que del nivel de vida sigue a todo ajuste remuneratorio de los trabajadores, salvo en países de gran madurez política y con gobiernos de prestigio. Para obviar tal inconveniente se ha sugerido la posibilidad de un ajuste automático del salario, adecuado en movilidad al aumento que se registre en el costo de la vida; de ahí su designación como salario vital mínimo móvil. Por este sistema se elevan o se disminuyen los salarios de acuerdo con una fórmula establecida que corresponde a determinados cambios en el costo de vida, en el lucro de las empresas y en los precios. La escala móvil tiende a mantener el poder adquisitivo del salario, de forma que los salarios monetarios se ajusten a los salarios reales; entonces, las elevaciones o modificaciones en los precios se traducen en forma inmediata en las remuneraciones que los trabajadores perciben. 2.

Realidad y fracaso. En la Argentina, por el decreto-ley 33.302/45, ratificado por la ley 12.921, se creó el Instituto Nacional de Remuneraciones, que debería reajustar periódicamente los salarios cuando se produjeran aumentos el legislador, en su desvarío, preveía también disminuciones- en el costo de la vida que remesentaran un 10 % sobre el anterior. Muchas décadas después no había visto la luz tal organismo. En 1964, la ley 16.459 estableció la movilidad del salario vital mínimo, siempre que se registraran variaciones del 15 % o más en los índices del costo de la vida. En realidad, los ajustes salariales se deben a presiones sindicales o a decisiones del Poder Ejecutivo, que con carácter nacional establece las elevaciones fijas o porcentuales que estima pertinentes, para cerrar inmediatamente los ojos, con la complicidad sindical, ante el alza que determina el ajuste salarial en los precios, que se toman inmediata y nueva “venganza” del incremento laboral concedido.”

Remuneración por maternidad.-

Ossorio señala: “Seguro de maternidad. El de índole social y más en especial de tipo laboral, basado en la habitual contribución de las trabajadoras entre los 15 y 45 años, sus empresarios y el Estado, para disponer de fondos y de instituciones en que las madres trabajadoras puedan dar a luz sin desembolsos especiales, ser tratadas hasta su restablecimiento y conservar las remuneraciones previas, durante las semanas anteriores y posteriores al parto, que la ley determine. Se incluye en ocasiones una canastilla o pequeño ajuar para el recién nacido.”

Remuneración por sinecura.-

Ossorio escribe: “Sinecura. De dos palabras latinas aquí aglutinadas. Sin cuidado. Por ello se aplica el vocablo al empleo o cargo de poco trabajo y una remuneración cuando menos aceptable.”

Remuneración o sobresueldo.-

Ossorio: “Sobresueldo. Remuneración especial, fija o eventual, añadida al sueldo permanente.”

Remuneración al socio empleado.-

Ossorio: “Socio empleado. El socio mercantil que se obliga además a prestar ciertos servicios a la sociedad, como podría o tendría que hacer un extraño al contrato social, por lo cual percibe una remuneración. En lo laboral suscita el recelo de si encubre un nexo de dependencia exclusivo, que se quiere ocultar con esta fórmula, para evadir ciertas obligaciones públicas o disminuir los derechos del trabajador.”

Suspensión de la remuneración.-

Ossorio: “Suspensión de empleo. Cese temporal que en la prestación del empleo dispone el superior o la autoridad debidamente facultada. Seguida de la suspensión del cobro del sueldo o del salario, puede constituir medida preventiva, sanción disciplinaria e incluso corrección, en ciertos supuestos. | Pena grave, que determina la interrupción en el desempeño de las funciones, con aneja privación temporal de la remuneración.”

Remuneraciones aseguradas para el fondo de desempleo.-

Ossorio: “fondo de desempleo, en el cual los empleadores depositan, a nombre de cada trabajador, un determinado porcentaje del salario que cada uno de ellos percibe; el trabajador puede disponer de las cantidades acumuladas en el fondo siempre que se produzca la ruptura del contrato de trabajo y cualquiera que sea la causa o la parte que la produzca. Cuando se produce dicha ruptura, el empleador está obligado a entregar al trabajador la libreta de aportes patronales y a abonar el saldo del aporte no depositado correspondiente a la remuneración de los días trabajados en el lapso en que no se haya efectuado dicho depósito. En tanto el empleador no cumpla con ambos requisitos, se entiende que el contrato sigue en vigencia, y que el trabajador tiene derecho a seguir percibiendo su retribución y el aporte al fondo de desempleo.”

Pérdida de la remuneración por trabajo a desgano.-

Ossorio: “Trabajo a desgano. Llámase así el que ejecutan los trabajadores por orden de sus sindicatos y como método de acción directa, consistente en trabajar a ritmo lento, para que la producción quede por debajo de la que se obtiene normalmente, con el consiguiente perjuicio para el empleador. Jurídicamente, esa actitud ofrece características similares a la huelga (v.). En la Argentina se ha establecido que esa disminución de la producción lleva aparejada, para los trabajadores que la practiquen, la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones

correspondientes al período de reducción del trabajo, si no cesaren después de la intimación que les hiciere la autoridad de aplicación”.

Remuneración por ir a la guerra o acostamiento.-

Ossorio: “Acostamiento. En la Edad Media, estipendio que el rey debía a sus vasallos contra el servicio de ellos y cierto número de lanzas u hombres armados en tiempo de guerra. | Igual remuneración que los señores daban a sus vasallos para que los acompañaran a la guerra.”

Acumulación de remuneraciones.-

Ossorio: “Acumulación de funciones. Reunión en una misma persona de dos o más funciones o cargos públicos, sean de designación administrativa o de elección popular. La reunión de funciones suele llevar aparejada la acumulación de remuneraciones. Para impedir los abusos a que la acumulación pueda dar lugar, es frecuente que las leyes establezcan ciertas incompatibilidades en el desempeño de determinados cargos o empleos.”

Ahorro obligatorio de las remuneraciones.-

Ossorio: “Ahorro obligatorio. Con finalidad social, disposición de carácter público que impone una reserva eventual de los ingresos sobre los haberes que se obtienen. Rige así, en alguna legislación, con respecto a los aprendices que perciben salarios. Sin ese rigor ni tal posibilidad, por cuanto no tienen asignada remuneración alguna, en algunos países, procediendo por requerimiento familiar, se fija también una cuota de ahorro mensual, reducida a cantidad módica, para

los escolares. En enfoque económico genérico, W. Heller expresa que a veces el Estado, a través del mecanismo financiero, obliga al sistema económico nacional a cierto nivel de ahorro; por ejemplo, mediante la obtención de un superávit presupuestario, lo cual se denomina, en lo financiero, ahorro obligatorio.”

Remuneraciones fijadas por aranceles profesionales.-

Ossorio: “(...) existen también aranceles profesionales, cuya finalidad es fijar la remuneración que por su actuación pueden percibir quienes desarrollan determinadas actividades.”

Bases remunerativas.-

Ossorio: “Bases de trabajo. Conjunto de condiciones específicas sobre jornada, horarios, remuneración, despidos, horas extraordinarias, forma de contratación y demás concordantes para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores.”

Pérdida de remuneraciones por cesantía.-

Ossorio: “Cesante. El que es objeto -y víctima, por cuanto pierde empleo y remuneración- de una cesantía.”

Remuneración en comisión.-

Ossorio: “Llámase asimismo comisión la remuneración que percibe el comisionista por la gestión que realiza, y que suele consistir en un porcentaje del importe de los negocios que termina.”

Remuneración defraudatoria de jueces.-

Ossorio: “Defraudación por supuesta remuneración a los jueces y empleados. Este delito, incluido entre los casos especiales de defraudación, consiste en obtener dinero de otra persona so pretexto, carente de realidad, de que, entregando una remuneración a un juez o a un empleado, se podrá obtener de él determinada resolución o actuación. Si la remuneración a dichos funcionarios fuera cierta, el delito no sería el previsto de defraudación, sino el de cohecho. Este delito es llamado “venta de humo” y también “tráfico de influencia”. en lenguaje popular lo primero y algo más técnico o curial lo segundo.”

Regulación de las remuneraciones en edictos.-

Ossorio: “Edicto de Diocleciano. El publicado por tal emperador romano hacia el 301, encaminado a fijar precios máximos para gran cantidad de artículos de primera necesidad y suntuarios, y que regulaba también las remuneraciones de determinados servicios; entre ellos, los prestados por jornaleros, abogados, médicos y transportadores marítimos y terrestres. Como se ve, esta disposición legal, cuya designación latina es Edictum Diocletiani de pretiis rerum venulium, constituyó una manifestación de la multiseccular lucha entre la libertad de comercio y el intervencionismo estatal en materia económica.”

Gratificación como remuneración.-

Ossorio: “Gratificación. Galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario. El concepto tiene importancia en Derecho Laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución

que el empleador proporciona por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida. Se ha discutido doctrinal y jurisprudencialmente acerca de la naturaleza jurídica de la gratificación; es decir, si ésta forma parte del salario o no. La tendencia más corriente se inclina a considerar que, si esa liberalidad patronal es excepcional, no tiene carácter salarial ni ocasiona derechos a favor del trabajador; pero que, si es habitual y repetida, se reputa remuneración normal, exigible por su beneficiario y computable a todos los efectos (despido, preaviso, sueldo complementario, vacaciones) para determinar los derechos del trabajador. No debe confundirse la gratificación con la propina (v.).”

La participación en las utilidades como remuneración.-

Ossorio: “Participación en las utilidades. Entre las diversas fórmulas de aplicación o de posible aplicación para la retribución de los trabajadores por cuenta ajena, especialmente vinculadas con empresas industriales o comerciales, se encuentra la de reconocerles una participación en las utilidades o beneficios que aquéllas obtengan, lo que puede hacerse como único modo de remuneración o como complemento de otros sistemas retributivos, si bien en este segundo caso el concepto, en la terminología argentina, más sería el de habilitación que el de participación en las ganancias. Aun dentro del Concepto puro de la participación, se pueden señalar diversos procedimientos, uno de los cuales, tal vez el

más calificado, es el del accionariado obrero (v.) y otros que se derivan de los métodos de fijación de lo que ha de entenderse por utilidades, lo cual no es, por cierto, fácil de resolver. Esta participación de los trabajadores no cuenta con la conformidad unánime de éstos (como tampoco la hay doctrinal) y ha sido frecuente en los sindicatos rechazar el sistema basándose en que, al ligarse los trabajadores con los intereses de los empresarios, pierden fuerza para la lucha en pro de otras aspiraciones y reivindicaciones que consideran más trascendentales, no solo en el aspecto económico, sino también en el social y en el político (equivóquense o no en sus apreciaciones). Pero su oposición al sistema se fundamenta razonablemente en la desconfianza que les inspira el manejo de las contabilidades que puedan realizar los empresarios. De ahí que, aun las asociaciones de trabajadores que aceptarían el sistema, hacen depender su aceptación de que se admita su intervención en la dirección y administración de las empresas. Y aun así, siempre tendrían que afrontar la incógnita de la cuantía definitiva de sus ingresos económicos. Por eso también, la casi totalidad de los sindicatos se esfuerza más en la elevación de los salarios que en la participación en las utilidades. A su vez, los patronos se resisten a esa participación, más que por razones financieras, por el hecho de que, parejamente al reparto de las utilidades con los trabajadores, tendrían que admitir su coparticipación en la gestión de la empresa.”

Remuneración por tarea.-

Cabanellas, salario por tarea: “POR TAREA. Modalidad de retribuir al obrero cuando éste vende al patrono el trabajo que ejecute en un período dado, con la expresa condición de que la obra no ha de bajar de un mínimo determinado, según el concepto de Schloss.”

Remuneraciones del condenado.-

Ossorio: “Peculio del condenado. Salario que se paga a quienes sufren una pena de privación de libertad, en concepto de remuneración por los trabajos que realizan dentro del establecimiento penitenciario y que les son impuestos como elemento del régimen a que están sometidos. Ese peculio es administrado por la propia penitenciaría y generalmente se aplica, de modo simultáneo, al pago de la indemnización de los daños y perjuicios causados por el delito, cuando no se han abonado con otros recursos; a atender las necesidades de la familia del condenado; a costear los gastos que cause en el establecimiento; a la formación de un fondo que se entrega al penado cuando recobra su libertad. En algunos sistemas penitenciarios se permite que el condenado disponga de una parte de su peculio para mejorar sus condiciones de vida.”

Remuneración del amante.-

Ossorio: “Protección. Ayuda, amparo. | Favorecimiento. | Proteccionismo (v.) económico. | Remuneración más o menos discreta, en dinero o de otra forma, que un hombre otorga a una amante.”

Remuneración como dote a la mujer.-

Cabanellas: “ARRAS. Lo que se da en prenda o seguridad del cumplimiento de un contrato. Se usa también en los contratos matrimoniales, como señal de los esponsales contraídos y en prenda del futuro matrimonio. Asimismo, la donación que el hombre hace a la mujer para seguridad de la dote o como remuneración de ella. No puede exceder de la décima parte de los bienes presentes.”

Remuneración por jubilación.-

Cabanellas: “*JUBILACION. Acción o efecto de jubilar o jubilarse. Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación.”

Nivel remunerativo.-

Cabanellas: “NIVEL PROFESIONAL. Capacidad o aptitud que determina la jerarquía en los oficios y otras tareas. Se habla así de la mayor o menor especialización y experiencia, factor decisivo en la remuneración del trabajo y en la solicitud de los servicios profesionales. En las labores manuales y en las técnicas, esta escala de progresiva perfección o complejidad se extiende desde el simple ayudante hasta la maestría.”

REGÍMENES LABORALES. –

Los regímenes laborales son aquellas modalidades laborales enmarcadas dentro del ámbito público (régimen laboral público) o en el ámbito laboral del mercado (régimen laboral privado). En nuestro medio existen una infinidad de regímenes laborales.

RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.-

En nuestro país los regímenes laborales privados son esencialmente los siguientes: 1) Régimen privado general enmarcado en el Decreto Legislativo N° 728, Ley del Fomento a la productividad y competitividad laboral; 2) régimen laboral privado agrario (Ley 27360); 3) régimen laboral de la construcción civil; 4) régimen laboral en exportación no tradicional (Decreto Ley N° 22342); 5) régimen laboral del fútbol profesional; 6) régimen laboral de la micro y pequeña empresa; 7) régimen laboral de la pesquería; 8) régimen laboral del porteador (Ley N° 27607); 8) régimen laboral del servicio diplomático de la República (Ley N° 28091) 9) régimen laboral de trabajadores del hogar.

RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.-

Los regímenes laborales en nuestro medio se encuentran normados por los siguientes dispositivos:

- 1) Régimen laboral público general (Decreto Legislativo N° 276);
- 2) Régimen laboral asistenciales de la salud (Ley 28.561 – 2005);
- 3) Régimen de la carrera del personal Militares (Ley 28359 – 2004);

- 4) Régimen de la Carrera del personal policial (Ley 27238 – 1999);
- 5) Régimen CAS (Decreto Legislativo N° 1057 2008 y modificado 2012.);
- 6) Régimen laboral por convenio de administración con PNUD;
- 7) Régimen de docentes universitarios (Ley 30220);
- 8) Régimen laboral de fiscales (DLeg 052 – 1981 y modificado 2010);
- 9) Régimen de Gerentes Públicos (DLeg 1024 – 2008);
- 10) Régimen laboral de Magistrados (Ley 29.277 – 2008);
- 11) Régimen laboral de profesionales de la salud (Ley N° 23536); régimen laboral del profesorado (Ley N° 24029 1984 y Ley 29062 – 2007);
- 12) Régimen del Servicio Diplomático de la República (Ley N° 28091 2003 y modificado el 2010);
- 13) Régimen laboral de Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011).

DERECHO A LA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE.-

De acuerdo con la Constitución Política, artículo 24, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, recaída en el EXP N ° 01153-2017-PA/TC

CAJAMARCA, en la sentencia 020-2012-PI/TC (2.2), se ha precisado que la remuneración equitativa “implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”

Asimismo en el numeral 29 de la misma jurisprudencia en referencia, respecto a la remuneración suficiente se expresa: “29. En consecuencia, la remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo - bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad.”

CONCEPTOS REMUNERATIVOS.-

Las remuneraciones pueden ser generales y especiales, remuneración principal o remuneración accesorio dentro de los sistemas de remuneraciones; así, existen conceptos que se pueden considerar como remuneración los mismos son:

- 1) remuneración;
- 2) salario;
- 3) sueldo;
- 4) Bonificaciones;
- 5) Bonificaciones adicionales;
- 6) Comisiones;
- 7) Gratificaciones;
- 8) Horas extras;

- 9) Feriados;
- 10) Premios;
- 11) Propinas habituales;
- 12) Salarios en tiempo de enfermedad culpable;
- 13) Salarios en tiempo de accidente de trabajo;
- 14) Vacaciones forzadas;
- 15) Viáticos sin comprobantes (liberalidad) constituye una remuneración (encubierta).

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS.-

Existen pagos a los trabajadores que no son considerados como remuneración, los mismos son: 1) Asignaciones familiares; 2) Asignaciones por becas; 3) Beneficios sociales (derecho a la guardería); 4) Indemnizaciones por despido; 5) Viáticos con comprobantes

GRUPOS OCUPACIONALES EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA.-

Los grupos ocupacionales en la actividad pública están regulados por el Decreto Legislativo N° 276, y en la cual se estipulan los grupos ocupacionales y los niveles, siendo los siguientes grupos: 1) Profesional; 2) Técnico; 3) Auxiliar.

1.- Grupo Profesional.-

En este grupo se insertan a todos los profesionales, es decir, que cuenten con un título profesional o un grado académico de magister o doctor, que acredite su capacidad universitaria, profesional.

2.- Grupo Técnico.-

Este grupo se encuentran comprendidos por todos los trabajadores que solo llegan a ser técnicos, es decir, no tienen un título profesional ni grado académico, y si cuentan con estudios superiores capacitación o experiencia técnica.

3.- Grupo Auxiliar.-

En este grupo se enmarcan los trabajadores que no cuentan con profesión, ni estudios profesionales, ni carrera técnica, pero si con estudios secundarios.

NIVELES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.-

Existen diferentes niveles de la carrera administrativa, es decir en el régimen laboral público, ascendiendo a 14 niveles.

REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO – SUBCLASIFICACIÓN.-

En el régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo 276, se establece un sistema único de remuneraciones, con tres grupos ocupacionales (profesional, técnico, auxiliar) y 14 niveles.

Las remuneraciones de los servidores y funcionarios públicos básicamente se dividen de la siguiente manera:

- 1) Haber básico;
- 2) Bonificaciones: a) bonificación por cumplimiento de cinco años de trabajo; b) bonificación familiar; d) bonificación diferencial;
- 3) Beneficios.

REGULACIÓN INICIAL DEL SISTEMA ÚNICO DE REMUNERACIONES.-

De acuerdo con el Decreto Supremo 057-86-PCM, se establecieron los siguientes conceptos remunerativos: 1) Remuneración principal; 2) Remuneración transitoria para homologación; 3) Bonificaciones; 4) Beneficios.

Sub clasificación de estos conceptos remunerativos:

- 1) Remuneración principal:
 - a) Remuneración básica;
 - b) Remuneración unificada;
- 2) Transitoria para homologación;
- 3) Bonificaciones:
 - a) Personal;
 - b) Familiar;
 - c) Diferencial;
- 4) Beneficios:
 - a) Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicio;
 - b) Aguinaldos;
 - c) Compensación por tiempo de servicios.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.-

El régimen laboral privado se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en la que se norman las modalidades de contratación laboral, en su Título II, siendo estas:

- 1) Contratos de naturaleza temporal;
- 2) Contratos de naturaleza accidental;
- 3) Contratos de obra o servicio

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: (D.LEG. 728, TÍTULO III)

Son las siguientes modalidades:

1.- Contrato de naturaleza temporal: a) Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) Contrato por necesidad del mercado; c) Contrato por reconvención empresarial.

2.- Contrato de naturaleza accidental: a) Contrato ocasional; b) Contrato de suplencia; c) Contrato de emergencia.

3.- Contrato de obra o servicio: a) Contrato específico; b) Contrato intermitente; c) Contrato de temporada.

REMUNERACIONES DE **D**OCENTES UNIVERSITARIOS

-----&-----

REMUNERACIONES DE DOCENTES NOMBRADOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS.-

Los docentes de universidades públicas son denominados Docentes Ordinarios, y se clasifican en:

- 1) Principales;
- 2) Asociados;
- 3) Auxiliares.

REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS.-

De acuerdo con Decreto Supremo N° 418-2017-EF, la clasificación del docente “contratado” responde:

- 1) Al tipo de contrato establecido en función del grado académico requerido para el cargo:
 - a) Docente Contratado Tipo A (DC A);
 - b) Docente Contratado Tipo B (DC B);

2) Carga académica asignada conformada por: a) número de horas lectivas; y b) número de horas no lectivas.

La clasificación de docentes contratados es:

- 1) DC A1;
- 2) DC A2;
- 3) DC A3;
- 4) DC B1;
- 5) DC B2;
- 6) DC B3;

Desglosado es como sigue:

1) Docente Contratado A-1 (DC A1): Docente que tiene una carga académica compuesta por 16 horas lectivas y 16 horas no lectivas;

2) Docente Contratado A-2 (DC A2): Docente que tiene una carga académica compuesta por 8 horas lectivas y 8 horas no lectivas;

3) Docente Contratado A-3 (DC A3): Docente que tiene una carga académica compuesta por 4 horas lectivas y 4 horas no lectivas;

4) Docente Contratado B-1 (DC B1): Docente que tiene una carga académica compuesta por 16 horas lectivas y 16 horas no lectivas;

5) Docente Contratado B-2 (DC B2): Docente que tiene una carga académica compuesta por 8 horas lectivas y 8 horas no lectivas;

6) Docente Contratado B-3 (DC B3): Docente que tiene una carga académica compuesta por 4 horas lectivas y 4 horas no lectivas. (D.S. N° 418-2017-EF).

LA REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS Y EL LICENCIAMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES.-

Respecto a las remuneraciones de los docentes universitarios estos han tenido que pasar por una serie de reformas desde la evaluación de su competencia hasta la del licenciamiento de sus centros de trabajo (universidades) para saber si siguen o no trabajando.

El licenciamiento de las universidades consiste en la autorización de la autoridad para que una universidad, cumpliendo con los requisitos mínimos puede existir y ofrecer sus servicios educativos.

El licenciamiento de las universidades se encuentra regulada en la Ley Universitaria – Ley 30220, en su artículo 28, que a la letra expresa: **Artículo 28. Licenciamiento de universidades.** Las condiciones básicas que establezca la SUNEDU para el licenciamiento, están referidas como mínimo a los siguientes aspectos: 28.1 La existencia de objetivos académicos; grados y títulos a otorgar y planes de estudio correspondientes; 28.2 Previsión económica y financiera de la universidad a crearse compatible con los fines propuestos en sus instrumentos de planeamiento; 28.3 Infraestructura y equipamiento adecuados al cumplimiento de sus funciones (bibliotecas, laboratorios, entre otros); 28.4 Líneas de investigación a ser desarrolladas; 28.5 Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo; 28.6 Verificación de los servicios educativos complementarios básicos (servicio médico, social,

psicopedagógico, deportivo, entre otros); 28.7 Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (bolsa de trabajo u otros).

CLASES DE DOCENTES UNIVERSITARIOS.-

Estando a que los docentes universitarios en las universidades pueden estar en las siguientes categorías:

- 1) Docentes Ordinarios:
 - a) Principal;
 - b) Asociado;
 - c) Auxiliar;
- 2) Docentes contratados:
 - a) Docentes contratos a tiempo completo;
 - b) Docentes contratados a tiempo parcial.

Específicamente de acuerdo con el artículo 80 de la Ley Universitaria – Ley 30220, los docentes son:

- 1) Docentes Ordinarios:
 - a) principales,
 - b) asociados y
 - c) auxiliares.
- 2) Docentes Extraordinarios:
 - a) eméritos,
 - b) honorarios;
- 3) Docentes Contratados.

DEL PERIODO DE PERMANENCIA, NOMBRAMIENTO, EVALUACIÓN Y CESE DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.-

Asimismo, de acuerdo con el Artículo 84 de la Ley Universitaria – Ley 30220, existe un periodo de evaluación del docente; así, el periodo de

nombramiento de los docentes universitarios es como sigue:

- a) Docentes principales: 7 años de nombramiento
- b) Docentes asociados: 5 años de nombramiento
- c) Docentes auxiliares: 3 años de nombramiento

Siendo que al vencimiento de estos periodos los profesores pueden ser:

- a) ratificados;
- b) promovidos;
- c) separados, a través de un proceso de evaluación de ley, y decidido por el Consejo Universitario.

EDAD MÁXIMA PARA SER DOCENTE.-

Así también, en el artículo 84 de la Ley 30220 se establece que la edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es de 75 años, no pudiendo ejercer a partir de dicha edad cargo administrativo y/o de gobierno de la universidad y solo podrán ser docentes extraordinarios.

RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DE DOCENCIA.-

Los regímenes de dedicación a la docencia pueden ser:

- a) Dedicación exclusiva (una actividad laboral);
- b) Dedicación a tiempo completo (40 horas semanales); y
- c) Dedicación a tiempo parcial (dedicación menor a 40 horas semanales).

PORCENTAJE DE DOCENTES A TIEMPO COMPLETO.-

De acuerdo con artículo 28.5 de la Ley Universitaria, Ley 30220, debe haber una disponibilidad de personal

docente universitario contratado a tiempo completo no menor a un 25%.

En los Estatutos de la UPT, artículo 64, se prescribe también que el 25 % de docentes debe ser contratado a tiempo completo.

REMUNERACIÓN EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.-

----- & -----

NIVELES REMUNERATIVOS EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.-

En el Tribunal Constitucional existen los siguientes niveles remunerativos:

- 1) EC;
- 2) GG;
- 3) S – R;
- 4) AEDC;
- 5) PROC;
- 6) JOA;
- 7) P - A;
- 8) P - B;
- 9) P - C;
- 10) T - A;
- 11) T - B.

CARGOS EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

Los cargos en el Tribunal Constitucional son:

- 1) Secretario General;
- 2) Director General de Administración;
- 3) Secretario Relator

V.- LAS REMUNERACIONES EN LA NORMATIVIDAD LEGAL.-

----- & -----

Las remuneraciones han sido también definidas, clasificadas y organizadas en la diversa normatividad legal.

I.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993.-

La Constitución de 1993 expresamente enuncia: **“Derechos del trabajador. Artículo 24.-** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. / El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. / Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

Derecho a remuneración equitativa y suficiente.-

La Constitución Política del Perú de 1993 declara y enuncia (por lo que se revela su carácter y postura) que los trabajadores tienen el derecho a una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24). El carácter enunciativo de la Constitución significa que este dispone como un derecho subjetivo a objetivar a través de la norma adjetiva, procesal, un determinado valor jurídico, en este caso el valor-derecho remuneración, que el el pago al trabajador por la actividad laboral. Este enunciar que existe obligatoriamente la contraprestación remuneración es porque el trabajo no siempre fue remunerado, así los evidencian las épocas de la esclavitud, servidumbre, mayorazgo, feudalismo, caciquismo, mitas, requerimientos, etc., en donde el individuo era obligado a trabajar por ley sin que tuviera derecho a una retribución económica, en especies o de alguna índole de contraprestación. En las sociedades o comunidades nativas y campesinas también existe un fenómeno social importante, porque allí se construyen las casas, se siembra y cosecha en colectivo, sin que exista remuneración por dichos actos, sino una rotación de los servicios. La remuneración es una invención de los Estados modernos, donde el individuo adquiere autonomía y derechos fundamentales.

El adjetivo que se usa en la Constitución de “equitativa”, alude a un sinónimo: “justo”, una “remuneración justa”, que esté conforme en balance entre la fuerza laboral realizada y el pago. El adjetivo “suficiente”, tiene otro complemento, el de que la remuneración sea aquella “necesaria” para el sustento del trabajador; en base a este criterio el Estado ha

creado lo que se denomina la remuneración mínima vital, que no es sino la adecuación de este artículo de la Constitución que enuncia el derecho a la remuneración “suficiente” “para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, para ello se han utilizado mecanismos adoptando nuevos conceptos remunerativos complementarios o accesorios al básico como la asignación familiar, por ejemplo.

Categoría prioritaria del pago de las remuneraciones sobre cualquier otra obligación del empleador.-

La Constitución de 1993 también declara la categoría prioritaria del pago de las remuneraciones, por la cual el empleador tiene la obligación de pagar en primer lugar las remuneraciones y beneficios sociales antes que cualquier otra obligación del empleador, esto declarado en el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución.

Remuneraciones mínimas.-

Asimismo, la Constitución en su último párrafo agrega que las remuneraciones mínimas son reguladas por el Estado y con la participación representativa de los trabajadores y de los empleadores. Esto indica que no debe ni puede haber remuneraciones mínimas debajo de las dispuestas por el Estado en el marco constitucional.

LA REMUNERACIÓN DEL JUEZ EN LA CONSTITUCIÓN.-

Los jueces pueden tener solo dos remuneraciones, las que le asigna el Presupuesto del Estado y las de las

enseñanza o tareas expresas en la ley. Asimismo, el Estado garantiza al juez una remuneración que le asegure un nivel de vida digno de su misión y jerarquía. Todo esto en el artículo 146 de la Constitución de 1993.

Incompatibilidad laboral de los jueces. De acuerdo con el artículo 146 de la Constitución de 1993, el juez trabaja como tal a dedicación exclusiva y solo con la excepción de la docencia fuera del horario de trabajo.

Norma constitucional respecto a las remuneraciones del juez.-

La remuneración del juez se encuentra regulado en el artículo 146 de la Constitución de 1993, que expresamente señala: “**Artículo 146.-** La función jurisdiccional es incompatible con cualquiera otra actividad pública o privada, con excepción de la docencia universitaria fuera del horario de trabajo. / Los jueces sólo perciben las remuneraciones que les asigna el Presupuesto y las provenientes de la enseñanza o de otras tareas expresamente previstas por la ley. / El Estado garantiza a los magistrados judiciales: (...) 4. Una remuneración que les asegure un nivel de vida digno de su misión y jerarquía.”

Monto de la remuneración de los jueces de acuerdo con el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.-

De acuerdo con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 314-2013-EF, que aprueban los montos de los haberes de los Jueces del Poder Judicial y aprueba la transferencia de partidas a favor del Poder Judicial. Las remuneraciones de los jueces están medidas en

porcentaje al Juez Supremo y las remuneraciones mensuales de los jueces son:

- 1) Juez Supremo Titular: S/. 23,217.00;
 - 2) Juez Superior Titular: S/. 18,573.77;
 - 3) Juez Especializado Titular: S/. 14,394.66;
 - 4) Juez de Paz Letrado titular: S/. 9,268.88.
- (Estos montos han cambiado)

Los jueces tienen los siguientes conceptos remunerativos:

1) Remuneración básica, que asciende al 20,72 % de total, tiene el carácter de remunerativo y pensionable);

2) Bonificación jurisdiccional, que asciende al 24,13% del total, y que no tiene carácter remunerativo ni pensionable;

3) Gastos operativos por función judicial, que asciende al 55,16% del total, y que no tiene carácter remunerativo ni pensionable. Todo esto de acuerdo con el numeral 5 del Artículo 186 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Decreto Supremo N° 017-93-JUS, modificado por Ley N° 30125). Así también se establece en la misma norma que los jueces superiores, especializados o mixtos y los jueces de paz letrados tienen un haber mensual del 80%, 62% y 40% del haber total de los jueces supremos.

Las bonificaciones jurisdiccionales y el gasto operativo por función judicial no tienen carácter remunerativo ni pensionable. Se reconocerá a los jueces solo doce (12) haberes mensuales al año, más

dos gratificaciones (fiestas patrias y navidad equivalentes a una remuneración básica) una bonificación por escolaridad. Les corresponde también a los jueces el otorgamiento de una compensación por tiempo de servicios (CTS), que tendrá como base de cálculo la remuneración básica. Todo esto prescrito en el Decreto Supremo N° 314-2013-EF.

LAS REMUNERACIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y LA POLICÍA NACIONAL EN LA CONSTITUCIÓN.-

De acuerdo con el artículo 174 de la Constitución de 1993 se declara: “Equivalencia de derechos de oficiales de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional. Artículo 174.- Los grados y honores, las remuneraciones y las pensiones inherentes a la jerarquía de oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional son equivalentes. La ley establece las equivalencias correspondientes al personal militar o policial de carrera que no tiene grado o jerarquía de oficial. / En ambos casos, los derechos indicados sólo pueden retirarse a sus titulares por sentencia judicial.”

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, en su artículo 5 se dispone que “Las remuneraciones, bonificaciones y beneficios constituyen la contraprestación que abona el Estado al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, por el alto riesgo en el desarrollo de sus labores, el trabajo efectivo y la responsabilidad de sus funciones.”

La anterior conceptualización de la remuneración agrega algunas características a este tipo de remuneración, a ser: 1) pago o contraprestación; 2) Estado empleador monopólico; 3) alto riesgo de la actividad laboral; 4) trabajo efectivo; 5) responsabilidad de las funciones del trabajador; 6) trabajador específico (militares y policías); 7) personal en actividad.

Los militares y policías perciben los siguientes ingresos:

- 1) Remuneración consolidada;
- 2) Bonificaciones:
 - a) Por desempeño efectivo de cargos de responsabilidad;
 - b) Por función administrativa y de apoyo operativo efectivo;
 - c) Por alto riesgo a la vida; d) por escolaridad;
- 3) Beneficios:
 - a) Aguinaldo por fiestas patrias;
 - b) Aguinaldo por Navidad;
 - c) compensación por función de docencia;
 - d) Compensación por tiempo de servicios. (Todo esto de acuerdo con el artículo 6 del D. Leg. 1132).

Pago por goce efectivo del periodo de vacaciones.-

Los militares y policías reciben por este concepto el pago por el uso de sus vacaciones anuales, que asciende a una remuneración consolidada más una de las bonificaciones percibidas vigentes. (Art. 10 D. Leg. 1132).

Asignaciones.-

De acuerdo con el Dec. Leg. 1132, los militares y policías además reciben las siguientes asignaciones:

- 1) asignación por años de servicios;
- 2) asignación por licenciamiento;
- 3) asignación por servicio militar acuartelado.

Subsidios.-

De acuerdo con el Dec. Leg. 1132, los militares y policías también tienen los siguientes subsidios:

- 1) subsidio por fallecimiento;
- 2) subsidio póstumo;
- 3) subsidio por invalidez.

Seguro de vida o compensación extraordinaria.-

Los militares también cuentan con un seguro de vida o compensación extraordinaria.

Niveles remunerativos del ejército.-

En el ejército existen respecto a los oficiales los siguientes grados:

- 1) General de división;
- 2) General de brigada;
- 3) Coronel;
- 4) Teniente Coronel;
- 5) Mayor;
- 6) Capitán;
- 7) Teniente;
- 8) Subteniente.

Respecto a los suboficiales los siguientes grados: 9) Técnico jefe superior; 10) Técnico jefe; 11) Técnico de

primera; 12) Técnico de segunda; 13) Técnico de tercera; 14) Sub oficial de primera; 15) Sub oficial de segunda; 16) Sub oficial de tercera.

Niveles remunerativos de la Marina de Guerra.-

En la Marina de Guerra existen los siguientes grados: 1) Vicealmirante; 2) Contraalmirante; 3) Capitán de navío; 4) Capitán de fragata; 5) Capitán de corbeta; 6) Teniente primero; 7) Teniente segundo; 8) Alférez de fragata.

Sub oficiales: 9) Técnico superior primero; 10) Técnico superior segundo; 11) Técnico primero; 12) Técnico segundo; 13) Técnico tercero; 14) Oficial de mar primero; 15) Oficial de mar segundo; 16) Oficial de mar tercero.

Niveles remunerativos de la Fuerza Aérea.-

En la Fuerza Aérea existen los siguiente grados: 1) Teniente general; 2) Mayor general; 3) Coronel; 4) Comandante; 5) Mayor; 6) Capitán; 7) Teniente; 8) Alférez.

Sub oficiales: 9) Técnico supervisor; 10) Técnico inspector; 11) Técnico de primera; 12) Técnico de segunda; 13) Técnico de tercera; 14) Sub oficial de primera; 15) Sub oficial de segunda; 16) Sub oficial de tercera.

Niveles remunerativos de la Policía Nacional.-

En la Policía Nacional existen los siguientes grados:

- 1) Teniente General;
- 2) General;

- 3) Coronel;
- 4) Comandante;
- 5) Mayor;
- 6) Capitán;
- 7) Teniente;
- 8) Alférez.
- Sub oficiales:
- 9) Sub oficial superior;
- 10) Sub oficial brigadier;
- 11) Sub oficial técnico de primera;
- 12) Sub oficial técnico de segunda;
- 13) Sub oficial técnico de tercera;
- 14) Sub oficial de primera;
- 15) Sub oficial de segunda;
- 16) Sub oficial de tercera.

REMUNERACIONES DE LOS ALTOS FUNCIONARIOS Y AUTORIDADES DEL ESTADO.-

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley N° 28212 se crea la Unidad Remunerativa del Sector Público (URSP), que servirá como referencia para el pago de las remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado, cuyo monto será fijado por el Poder Ejecutivo, antes de la presentación del proyecto de la Ley de Presupuesto del Sector Público del año en que tendrá vigencia.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 4 y 5 de la Ley N° 28212:

- 1) El Presidente de la República tiene la más alta remuneración en el servicio de la Nación. Ésta es fijada por el Consejo de Ministros en un monto superior a la

de los Congresistas de la República y no será mayor a diez URSP. Al concluir su mandato recibe, en forma vitalicia, una pensión igual a la remuneración de un Congresista de la República en ejercicio.

2) Los Congresistas de la República, los Ministros de Estado, los miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo Nacional de la Magistratura, los Jueces Supremos, los miembros de la Junta de Fiscales Supremos, el Defensor del Pueblo y los miembros del Jurado Nacional de Elecciones reciben una remuneración mensual igual, equivalente por todo concepto a seis unidades remunerativas del sector público (URSP). Los Jueces Superiores, Jueces Especializados y Jueces Mixtos, y Jueces de Paz Letrados reciben una remuneración igual al 81%, 58% y 40%, respectivamente, de lo que percibe un Juez Supremo."

3) Los Presidentes de los Gobiernos Regionales reciben una remuneración mensual, que es fijada por el Consejo Regional correspondiente, en proporción a la población electoral de su circunscripción, hasta un máximo de cinco y media URSP, por todo concepto.

4) El Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima recibe una remuneración mensual, por todo concepto, equivalente a cinco y media URSP.

5) Los Alcaldes provinciales y distritales reciben una remuneración mensual, que es fijada por el Concejo Municipal correspondiente, en proporción a la población electoral de su circunscripción hasta un

máximo de cuatro y un cuarto URSP, por todo concepto.

6) Los Consejeros Regionales y Regidores Municipales reciben dietas, según el monto que fijen los respectivos Consejos Regionales y Concejos Municipales, de conformidad con lo que disponen sus respectivas leyes orgánicas. En ningún caso dichas dietas pueden superar en total el treinta por ciento (30%) de la remuneración mensual del Presidente del Gobierno Regional o del Alcalde correspondiente.

LAS REMUNERACIONES DE LOS GERENTES PÚBLICOS.-

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 108-2009-EF, los Gerentes Públicos tienen una escala remunerativa de ingresos en cinco niveles. La remuneración mensual la conforman:

- 1) remuneración básica;
- 2) una bonificación por cambio de residencia habitual, de ser el caso.

“La remuneración básica (RB) se ha fijado en un porcentaje de la remuneración mensual (RM) del Gerente Público, que varía según el nivel del puesto. La RB tiene cinco niveles (A, B, C, D y E) que van desde los S/. 7 000 hasta los S/. 18 500.”

La remuneración básica de los Gerentes Públicos está conformada por los conceptos de la entidad solicitante y los de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, más los conceptos no remunerativos que otorgue la entidad solicitante.

II.- LOS CONCEPTOS **R**EMUNERATIVOS LOS CÓDIGOS

----- & -----

EN EL CÓDIGO CIVIL.-

Se considera lo siguiente:

Incremento o disminución de alimentos

Artículo 482.- La pensión alimenticia se incrementa o reduce según el aumento o la disminución que experimenten las necesidades del alimentista y las posibilidades del que debe prestarla. Cuando el monto de la pensión se hubiese fijado en un porcentaje de las remuneraciones del obligado, no es necesario nuevo juicio para reajustarla. Dicho reajuste se produce automáticamente según las variaciones de dichas remuneraciones.

Legado remuneratorio

Artículo 767.- El legado remuneratorio se considera como pago, en la parte en que corresponda razonablemente al servicio prestado por el beneficiario del testador y como acto de liberalidad en cuanto al exceso.

Remuneración del albacea

Artículo 793.- El cargo de albacea es remunerado, salvo que el testador disponga su gratuidad.

La remuneración no será mayor del cuatro por ciento de la masa líquida.

En defecto de la determinación de la remuneración por el testador, lo hará el juez, quien también señalará la del albacea dativo.

Invalidez de donación remuneratoria o sujeta a cargo

Artículo 1642.- En el caso de donaciones remuneratorias o sujetas a cargo, su invalidación o revocación determina la obligación del donante de abonar al donatario el valor del servicio prestado o del cargo satisfecho.

III.- CÓDIGO PENAL.-**Plazo del pago de multa**

Artículo 44.- La multa deberá ser pagada dentro de los diez días de pronunciada la sentencia. A pedido del condenado y de acuerdo a las circunstancias, el Juez podrá permitir que el pago se efectúe en cuotas mensuales.

El cobro de la multa se podrá efectuar mediante el descuento de la remuneración del condenado cuando se aplica aisladamente o cuando se aplica acumulativamente con pena limitativa de derechos o fuere concedida la suspensión condicional de la pena, conforme a los límites previstos en el artículo 42.

Condenado insolvente

Artículo 98.- En caso que el condenado no tenga bienes realizables, el Juez señalará hasta un tercio de su remuneración para el pago de la reparación civil.

“Artículo 444.- Hurto simple y daño

El que realiza cualquiera de las conductas previstas en los artículos 185 y 205, cuando la acción recae sobre un bien cuyo valor no sobrepase una remuneración mínima vital, será reprimido con prestación de servicios comunitarios de cuarenta a ciento veinte jornadas o con sesenta a ciento ochenta días multa, sin perjuicio de la obligación de restituir el bien sustraído o dañado.

La misma pena se impone si el agente realiza la conducta prevista en el primer párrafo del artículo 189-A, cuando la acción recae sobre ganado cuyo valor no sobrepasa una remuneración mínima vital.”

IV.- CODIGO PROCESAL CIVIL.-

“Artículo 564.- Informe del centro de trabajo

El juez solicita el informe por escrito del centro de trabajo del demandado sobre su remuneración, gratificaciones, vacaciones y cualquier suma de libre disponibilidad que provenga de la relación laboral de éste. Para otros casos, el informe es exigido al obligado

al pago de la retribución económica por los servicios prestados por el demandado. En cualquiera de los supuestos indicados, el informe es presentado en un plazo no mayor de siete (7) días hábiles, bajo apercibimiento de denunciarlo por el delito previsto en el artículo 371 del Código Penal.

Si el juez comprueba la falsedad del informe, remitirá al Ministerio Público copia certificada de los actuados pertinentes para el ejercicio de la acción penal correspondiente.”

"Artículo 648.- Bienes inembargables.- Son inembargables:

(...)

6. Las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal . El exceso es embargable hasta una tercera parte.

Cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley;

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES FINALES

CUARTA.- Salvo que este Código establezca un proceso especial, se tramitan como proceso abreviado la pretensión de pago de remuneraciones por servicios prestados como consecuencia de vínculo no laboral y las pretensiones a que se refieren los siguientes Artículos de las siguientes leyes:

1. Código Civil: 16, 26, 28, 31, 92, 297, 329, 463, 465, 471, 539, 796 inciso 5, 850, 854, 855, 952, 984, 1076, 1079.

2. Ley General de Sociedades: 42, 50, 56, 67, 71, 98, 100, 146, 210, 350 y 363 (tercer párrafo).

V.- NUEVA LEY DEL CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL.-

Artículo 44. Derechos protegidos

(...)

22) De la remuneración y pensión.

VI.- TUO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL.-

"Artículo 82.- Funciones y Atribuciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

Son funciones y atribuciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial:

(...)

23. Asegurar el pago íntegro de las remuneraciones de los magistrados y demás servidores del Poder Judicial, según lo establecido en esta Ley.

Artículo 186.- Son derechos de los Magistrados:

"5. Percibir un haber total mensual por todo concepto, acorde con su función, dignidad y jerarquía, el que no puede ser disminuido de manera alguna, y que corresponden a los conceptos que vienen recibiendo.

Para estos fines se toma en cuenta lo siguiente:

a) El haber total mensual por todo concepto que perciben los Jueces Supremos equivale al haber total que vienen percibiendo dichos jueces a la fecha. Este

monto será incrementado automáticamente en los mismos porcentajes en los que se incrementen los ingresos de los Congresistas de la República;

b) El haber total mensual por todo concepto de los Jueces Superiores será del 80% del haber total mensual por todo concepto que perciban los Jueces Supremos, conforme a lo establecido en el literal a) precedente; el de los Jueces Especializados o Mixtos será del 62%; el de los Jueces de Paz Letrados será del 40%, referidos también los dos últimos porcentajes al haber total mensual por todo concepto que perciben los Jueces Supremos;

c) Los Jueces titulares comprendidos en la carrera judicial, perciben un ingreso total mensual constituido por una remuneración básica y una bonificación jurisdiccional, esta última de carácter no remunerativo ni pensionable;

d) A los Jueces les corresponde un gasto operativo por función judicial, el cual está destinado a solventar los gastos que demande el ejercicio de las funciones de los jueces. Dicho concepto no tiene carácter remunerativo ni pensionable, está sujeto a rendición de cuenta;

e) Los Jueces al jubilarse gozarán de los beneficios que les corresponda con arreglo a ley; y,

f) Los Jueces que queden inhabilitados para el trabajo, con ocasión del servicio judicial, perciben como pensión el íntegro de la remuneración que les corresponde. En caso de muerte el cónyuge e hijos perciben como pensión la remuneración que corresponde al grado inmediato superior.”

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 314-2013-EF \(Aprueban montos de los haberes de los Jueces del](#)

Poder Judicial y aprueba transferencia de partidas a favor del Poder Judicial)

6.- Los Magistrados comprendidos en la carrera judicial titulares y suplentes que hubieran desempeñado o desempeñen judicaturas provisionalmente, percibiendo remuneraciones correspondientes al cargo titular, tienen derecho a que su tiempo de servicios sea reconocido y considerado para el cómputo de la antigüedad en el cargo;

7.- Gozar de la cobertura de un seguro de vida cuando trabajan en zonas de emergencia;(*)

(*) Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 29277, publicada el 07 noviembre 2008, disposición que entró en vigencia en un plazo de 180 días contados desde su publicación.

8.- La Corte Suprema, promueve y apoya el estudio y ejecución de planes destinados a dotar progresivamente de viviendas a los Magistrados y demás trabajadores del Poder Judicial; y,

9.- Los demás que señalen las leyes. (*)

(*) Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 29277, publicada el 07 noviembre 2008, disposición que entró en vigencia en un plazo de 180 días contados desde su publicación.

Bonificaciones por tiempo de servicios

Artículo 187.- Los Magistrados, con excepción de los Vocales de la Corte Suprema, perciben una bonificación equivalente al 25% de su remuneración básica, al cumplir diez años en el cargo sin haber sido promovidos. Esta bonificación no es computable al

ascender, requiriéndose nuevamente diez años en el nuevo grado para percibirla.

Los Magistrados de la Corte Suprema que permanezcan más de cinco años en el ejercicio del cargo, perciben una bonificación adicional, equivalente a un 25% de su remuneración básica, sin considerar bonificaciones ni asignaciones especiales. Esta bonificación es pensionable sólo después que el Vocal cumpla treinta años de servicios al Estado, diez de los cuales deben corresponder al Poder Judicial. (*)

(*) Artículo modificado por la [Sexta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30372](#), publicada el 06 diciembre 2015, el mismo que entró en [vigencia](#) a partir del 1 de enero de 2016, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 187. Los Jueces del Poder Judicial, con excepción de los Jueces Supremos de la Corte Suprema, perciben una bonificación equivalente al 25% de su remuneración básica, al cumplir diez años en el cargo sin haber sido promovidos. Esta bonificación no es computable al ascender, requiriéndose nuevamente diez años en el nuevo grado para percibirla.

Los Jueces Supremos de la Corte Suprema que permanezcan más de cinco años en el ejercicio del cargo, perciben una bonificación adicional, equivalente a tres (03) Unidades de Ingreso del Sector Público - UISP, sin considerar bonificaciones ni asignaciones especiales ni otras entregas dinerarias. Esta bonificación es pensionable sólo después que el Juez Supremo cumpla treinta años de servicios al Estado, diez de los cuales deben corresponder al Poder Judicial.”

(*) De conformidad con la [Centésima Vigésima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30693](#), publicada el 07 diciembre 2017, se dispone que los Jueces Supremos Titulares de la Corte Suprema, percibirán una bonificación adicional a la que se refiere el segundo párrafo del presente artículo, equivalente a cuatro y cincuenta (4,50) Unidades de Ingreso del Sector Público - UISP, sin considerar bonificaciones ni asignaciones especiales ni otras entregas dinerarias. Esta bonificación no tiene carácter remunerativo. Asimismo, dispóngase la bonificación adicional a que se refiere el segundo párrafo del presente artículo, es de aplicación para los Fiscales Supremos Titulares del Ministerio Público. Para la implementación de la citada disposición, el Poder Judicial y el Ministerio Público quedan exonerados de la prohibición establecida en el artículo 6 de la citada ley, la referida disposición entra en [vigencia](#) a partir del 1 de enero de 2018.

Pensión de cesantes y jubilados

Artículo 188.- Los Magistrados cesantes y jubilados perciben como pensión las mismas remuneraciones, bonificaciones y demás beneficios que se otorga a los titulares de igual categoría, de acuerdo a los años de servicios con que cesan en el cargo, siempre que tengan más de diez años de servicios en el Poder Judicial.

La nivelación se ejecuta de oficio y en forma automática, bajo responsabilidad del personal encargado de acuerdo a ley.

"Artículo 193.- Derechos y beneficios intangibles

Los derechos y beneficios que esta Ley reconoce a los Magistrados y, en general al Poder Judicial no pueden

ser recortados, modificados ni dejados sin efecto por ninguna disposición legal que no sea la modificación de esta Ley Orgánica según las disposiciones constitucionales vigentes, con excepción de la remuneración que por función jurisdiccional perciben los Vocales de la Corte Suprema, la misma que se encuentra fijada en el literal b) del artículo 4 de la Ley N° 28212.”

Régimen laboral. Pensiones y compensaciones

Artículo 194.- Los Magistrados incluídos en la carrera judicial, sin excepción están comprendidos en el régimen de pensiones y compensaciones que establece el Decreto Ley N° 20530 y sus normas complementarias, siempre que hubieran laborado en el Poder Judicial por lo menos diez años. La compensación por tiempo de servicios, en todos los casos, se calcula agregando a la remuneración principal toda otra cantidad que perciban en forma permanente, salvo las que tienen aplicación a un determinado gasto que no sea de libre disposición.

Separación por no reincorporación.

Artículo 243.- El que no se reincorpora al vencimiento de la licencia o en el plazo máximo de los cuatro días siguientes, es separado del cargo. En el caso del artículo 241 inciso 3), hay obligación de resarcir las remuneraciones percibidas durante el tiempo de licencia.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA UNICA

"Primera.- Para los efectos de fijación de cuantías, tasas, aranceles y multas previstas en esta Ley o las

establecidas en la legislación procesal especial, se aplica la Unidad de Referencia Procesal (URP). Toda alusión en la norma procesal a la Remuneración Mínima Vital, se entenderá efectuada a la Unidad de Referencia Procesal. Corresponde al órgano de gobierno y gestión del Poder Judicial, fijar al inicio de cada año judicial, el monto de la Unidad de Referencia Procesal."

VI.- LEY UNIVERSITARIA LEY NRO. 30220

Artículo 11. Transparencia de las universidades

Las universidades públicas y privadas tienen la obligación de publicar en sus portales electrónicos, en forma permanente y actualizada, como mínimo, la información correspondiente a:

(...)

Las remuneraciones, bonificaciones y demás estímulos que se pagan a las autoridades y docentes en cada categoría, por todo concepto, son publicados de acuerdo a la normativa aplicable.

Artículo 57. Atribuciones de la Asamblea Universitaria

La Asamblea Universitaria tiene las siguientes atribuciones:

(...)

59.11 Fijar las remuneraciones y todo concepto de ingresos de las autoridades, docentes y trabajadores de acuerdo a ley.

Artículo 78. Remuneraciones y dietas

Los miembros de los órganos de gobierno de la

universidad no reciben dietas, ni pago alguno por las sesiones en las que participen. Toda disposición en contrario es nula.

Artículo 89. Sanciones

Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

89.1 Amonestación escrita.

89.2 Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

89.3 Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.

Artículo 93. Suspensión

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Artículo 96. Remuneraciones

Las remuneraciones de los docentes de la universidad

pública se establecen por categoría y su financiamiento proviene de las transferencias corrientes del tesoro público.

La universidad pública puede pagar a los docentes una asignación adicional por productividad, de acuerdo a sus posibilidades económicas.

Las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales.

Los docentes tienen derecho a percibir, además de sus sueldos básicos, las remuneraciones complementarias establecidas por ley cualquiera sea su denominación. La del docente no puede ser inferior a la del Juez de Primera Instancia.

Los docentes de las universidades privadas se rigen por lo establecido en la presente Ley y en el Estatuto de su universidad.

VII.- TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL: DECRETO SUPREMO NRO. 003-97-TR

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de

su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una

remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Artículo 21.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no

perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Artículo 41.- En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 49.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46, se sujeta a los siguientes procedimientos:

- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

Artículo 76.- Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a

una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

Artículo 90.- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso g) del Artículo 93 de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 92.- El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

Artículo 93.- En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes:

- a) Los datos de identificación del trabajador;
- b) La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo;

- c) El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social;
- d) La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
- e) El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;
- f) El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional;
- g) El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
- h) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

Artículo 94.- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- a) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;
 - b) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador;
- Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;

c) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

Artículo 95.- El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes.

En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

VIII.- TUO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA - DECRETO SUPREMO Nº 179-2004-EF.-

(6) Artículo 10.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, también se consideran rentas de fuente peruana:

a) Los intereses de obligaciones, cuando la entidad emisora ha sido constituida en el país, cualquiera sea el lugar donde se realice la emisión o la ubicación de los bienes afectados en garantía.

b) Las dietas, sueldos y cualquier tipo de remuneración que empresas domiciliadas en el país paguen o abonen a sus directores o miembros de sus

consejos u órganos administrativos que actúen en el exterior.

c) Los honorarios o remuneraciones otorgados por el Sector Público Nacional a personas que desempeñen en el extranjero funciones de representación o cargos oficiales.

“ Artículo 19. Están exonerados del impuesto hasta el 31 de diciembre de 2023.”

(...)

e)(19) Las remuneraciones que perciban, por el ejercicio de su cargo en el país, los funcionarios y empleados considerados como tales dentro de la estructura organizacional de los gobiernos extranjeros, instituciones oficiales extranjeras y organismos internacionales, siempre que los convenios constitutivos así lo establezcan.

(39) Artículo 24-A.- Para los efectos del Impuesto se entiende por dividendos y cualquier otra forma de distribución de utilidades:

h)(41) El importe de la remuneración del titular de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionista, participacionista y en general del socio o asociado de personas jurídicas así como de su cónyuge, concubino y familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, en la parte que exceda al valor de mercado.

Artículo 37.- (56) A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su

fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles:

" a.2) El aporte voluntario con fin previsional abonado en la Cuenta de Capitalización Individual de los trabajadores cuya remuneración no exceda veintiocho (28) Remuneraciones Mínimas Vitales anuales. Dicho aporte deberá constar en un acuerdo previamente suscrito entre el trabajador y el empleador, no deberá ser considerado como ingreso ni remuneración para el trabajador, ni deberá exceder del cien por ciento (100%) del aporte voluntario con fin previsional realizado por el trabajador.

" n) Las remuneraciones que por todo concepto correspondan al titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionistas, participacionistas y en general a los socios o asociados de personas jurídicas, en tanto se pruebe que trabajan en el negocio y que la remuneración no excede el valor de mercado. Este último requisito será de aplicación cuando se trate del titular de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada; así como cuando los accionistas, participacionistas y, en general, socios o asociados de personas jurídicas califiquen como parte vinculada con el empleador, en razón a su participación en el control, la administración o el capital de la empresa. El reglamento establecerá los supuestos en los cuales se configura dicha vinculación.

En el caso que dichas remuneraciones excedan el valor de mercado, la diferencia será considerada dividiendo a cargo de dicho titular, accionista, participacionista, socio o asociado."(*)

" ñ) Las remuneraciones del cónyuge, concubino o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, del propietario de la empresa, titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionistas, participacionistas o socios o asociados de personas jurídicas, en tanto se pruebe que trabajan en el negocio y que la remuneración no excede el valor de mercado. Este último requisito será de aplicación cuando se trate del cónyuge, concubino o los parientes antes citados, del propietario de la empresa, titular de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada; así como de los accionistas, participacionistas y en general de socios o asociados de personas jurídicas que califiquen como parte vinculada con el empleador, en razón a su participación en el control, la administración o el capital de la empresa. El reglamento establecerá los supuestos en los cuales se configura dicha vinculación.

En el caso que dichas remuneraciones excedan el valor de mercado, la diferencia será considerada dividiendo a cargo de dicho propietario, titular, accionista, participacionista, socio o asociado."

CONCORDANCIAS: [R. Nº 010-2006-SUNAT, Art. 3, numeral 3.2](#)

" z) Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas."

(71) Podrán ser deducibles como gasto o costo aquellos sustentados con Boletas de Venta o Tickets que no otorgan dicho derecho, emitidos sólo por

contribuyentes que pertenezcan al Nuevo Régimen Único Simplificado - Nuevo RUS, hasta el límite del 6% (seis por ciento) de los montos acreditados mediante Comprobantes de Pago que otorgan derecho a deducir gasto o costo y que se encuentren anotados en el Registro de Compras. Dicho límite no podrá superar, en el ejercicio gravable, las 200 (doscientas) Unidades Impositivas Tributarias.

(82) Artículo 48.- Se presume, sin admitir prueba en contrario, que los contribuyentes no domiciliados en el país y las sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente en el país de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior, que desarrollen las actividades a que se hace referencia a continuación, obtienen rentas netas de fuente peruana iguales a los importes que resulten por aplicación de los porcentajes que seguidamente se establecen para cada una de ellas:

(...)

f) Agencias internacionales de noticias: 10% sobre las remuneraciones brutas que obtengan por el suministro de noticias y, en general material informativo o gráfico, a personas o entidades domiciliadas o que utilicen dicho material en el país.

(101) Artículo 71.- Son agentes de retención:
(...)

b) Las personas, empresas y entidades obligadas a llevar contabilidad de acuerdo al primer y segundo párrafos del artículo 65 de la presente Ley, cuando paguen o acrediten honorarios u otras remuneraciones que constituyan rentas de cuarta categoría.

X.- LEY GENERAL DE SOCIEDADES.-

Artículo 277.- Estipulaciones a ser incluidas en el pacto social

El pacto social, en adición a las materias que contenga conforme a lo previsto en la presente Sección, debe incluir reglas relativas a:

(..)

5. La determinación de las remuneraciones que les correspondan a los socios y las limitaciones para el ejercicio de actividades ajenas a las de la sociedad;

Artículo 414.- Liquidadores

(...)

El cargo de liquidador es remunerado, salvo que el estatuto, el pacto social o el acuerdo de la junta general disponga lo contrario.

XI.- LEY DEL SERVICIO SERVIR.-

Ley del Servicio Civil

Ley N° 30057

Artículo 3. Definiciones

(...)

h) Banda remunerativa. Es el rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valorización de puestos de cada nivel de una familia de puestos.

31.3 Las bandas remunerativas de puestos consideran únicamente los conceptos recogidos

en los literales a) y b) del numeral 31.1 precedente.

Artículo 38. Prohibición de doble percepción de ingresos

Los servidores del Servicio Civil no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de dichos ingresos con la pensión por servicios prestados al Estado o por pensiones financiadas por el Estado, salvo excepción establecida por ley.

Las únicas excepciones las constituyen la percepción de ingresos

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Artículo 90. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

(...)

93.4 Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

Artículo 96. Medidas cautelares

(...)

96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.

XI.- LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Artículo 4.- Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad

fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de

manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el

uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

(...)

e) Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

NORMAS REGLAMENTARIAS RELATIVAS A OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LLEVAR PLANILLAS DE PAGO

DECRETO

SUPREMO

Nº 001-98-TR

Artículo 14.- Las planillas, además del nombre y apellidos del trabajador, deberán consignar por separado y según la periodicidad de pago, los siguientes conceptos:

a) Remuneraciones que se abonen al trabajador tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el Artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR;

b) Número de días y horas trabajadas;

c) Número de horas trabajadas en sobretiempo;

d) Deducciones de cargo del trabajador por concepto de tributos, aportes a los Sistema Previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares.

e) Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el Artículo 7 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

f) Tributos y aportes de cargo del empleador;

g) Cualquier otra información adicional que el empleador considere conveniente.

Asimismo, se registrará la fecha de salida y retorno de vacaciones, salvo que por la naturaleza del trabajo o por el tiempo trabajado sólo hubiera lugar al pago de la remuneración vacacional.

Artículo 15.- Tratándose de trabajadores que perciban una remuneración integral cuyo abono sea pactado con periodicidad superior a un mes, el empleador deberá registrar mensualmente en la planilla, el importe de la alícuota correspondiente a cada mes de labores.

DEL PAGO DE LA REMUNERACION Y ENTREGA DE LA BOLETA DE PAGO

“Artículo 18.- El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno.

Si el pago por terceros se efectúa a través de las empresas del sistema financiero, los trabajadores

tendrán derecho de elegir aquella donde se efectuarán los depósitos, conforme a las siguientes reglas:

1. Al inicio de la relación laboral el trabajador comunicará al empleador, dentro de los diez (10) días hábiles de iniciado el vínculo, el nombre de la empresa del sistema financiero elegida y, de ser el caso, el número de la cuenta. Vencido el plazo sin que el trabajador haya cumplido con comunicar su elección, el empleador podrá efectuar los depósitos de la remuneración en dinero, en cualquier empresa del sistema financiero donde se ubique el centro laboral en el que preste servicios el trabajador.

2. Durante la vigencia de la relación laboral el trabajador podrá comunicar al empleador, dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes correspondiente al pago de la remuneración, el cambio de la empresa del sistema financiero y la indicación del número de cuenta.

3. Cualquier acto de injerencia por parte del empleador en la libre elección del trabajador, son infracciones muy graves sancionables por la inspección del trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, o norma que la sustituya.

" El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación. En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita

con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador."

La boleta de pago, contendrá los mismos datos que figuran en planillas y debe ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal." (*)

" La boleta de pago contiene los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas.

En los casos que el empleador cuente con menos de cien trabajadores, la boleta de pago deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal. En los casos en que se cuente con más de cien trabajadores, la firma ológrafa y el sellado manual de las boletas de pago podrán ser reemplazados por la firma digitalizada, previo acuerdo con los trabajadores, e inscripción en el registro de firmas a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo."

Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración. (*)

(*) Párrafo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR publicado el 07-06-2001, cuyo texto es el siguiente:

" Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo, en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador." (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2011-TR, publicado el 23 julio 2011, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 19.- La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.

Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador.

En ambos casos, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador.”

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS

“Quinta.- La libertad del trabajador de elegir la empresa del sistema financiero para el depósito de sus remuneraciones regulado en el artículo 18 de la presente norma, se aplica progresivamente a los trabajadores del Sector Público, cualquiera sea su régimen, conforme lo disponga el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección Nacional del Tesoro Público” .(*)

XII.- NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

LEY N° 29497

Artículo 26.- Declaración de testigos

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a

ella en el momento que les corresponda.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a

fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un

trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la

inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.

Artículo 56.- Asignación provisional

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición,

el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo

monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última

remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la

reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de

ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación

percibida.

Artículo 63.- Cálculo de derechos accesorios

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Disposiciones complementarias

SEXTA.- Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)

DE ACUERDO CON LA SUNAT

<https://www.sunat.gob.pe/legislacion/remunerac/index.html>

La remuneración puede ser:

Normas Referidas a Remuneraciones

1. Seguro de Salud Regular

- Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA - Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

- Decreto Supremo N° 001-98-SA – Precisan que trabajadores del hogar son asegurados obligatorios.
- Decreto de Urgencia N° 008-2000 – Modifican artículo de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho especial de cobertura por desempleo
- Decreto Supremo N° 004-2000-TR – Modifican artículos del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- [Decreto de Urgencia N° 026-2020 \(15.03.2020\)](#)
- [Decreto de Urgencia N° 038-2020 \(14.04.2020\)](#)

Pescadores y procesadores pesqueros artesanales

- Ley N° 27177 – Ley que incorpora como afiliados regulares al Seguro Social en Salud a los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes.
- Decreto Supremo N° 002-2000-TR – Reglamento de la Ley N° 27177.

2. Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

- Decreto Ley N° 19990 – Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones.
- Decreto Supremo N° 011-74-TR – Reglamento del Decreto Ley N° 19990
- Ley N° 27617 – Ley que dispone la reestructuración del Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y modifica el Decreto Ley N° 20530 y la Ley del Sistema Privado de Administración de fondo de pensiones.
- [Resolución de Superintendencia N° 131-2001/SUNAT](#) - Modifican normas para el uso del

PDT de Remuneraciones respecto de la Declaración de Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones.

- [Decreto de Urgencia N.º 033-2020 \(27.03.2020\)](#)
- [Decreto de Urgencia N.º 038-2020 \(14.04.2020\)](#)

3. Rentas de quinta categoría

- Texto de la cartilla del Impuesto a la Renta 2001 - Personas naturales, Rentas de quinta categoría.
- [Directiva N.º 013-99/SUNAT](#) - Precisan que remuneraciones percibidas por mandato judicial, devengadas con anterioridad, se encuentran afectas a la retención del Impuesto a la Renta
- [Directiva N.º 003-2000/SUNAT](#) - Precisan uso del PDT de Remuneraciones para Declaración de Retenciones del Impuesto a la Renta, efectuadas a trabajadores dependientes no domiciliados.
- [Decreto Supremo N.º 011-2020-TR \(21.04.2020\)](#)

4. Seguro de Salud Agrario

- Ley N.º 27360 – Ley de Promoción al Sector Agrario.
- Ley N.º 27460 – Ley que incluye a los trabajadores de la acuicultura en los beneficios de la ley de promoción al sector agrario
- [Directiva N.º 009-99/SUNAT](#) - Precisan entidades empleadoras de la actividad agraria que puedan acogerse al Seguro de Salud.

5. Impuesto Extraordinario de Solidaridad (IES)

- [Ley N.º 26969](#) – Ley de extinción de deudas de electrificación y de sustitución de la Contribución

al FONAVI por el Impuesto Extraordinario de Solidaridad

- [Ley N° 27512](#) – Ley que modifica la alícuota del Impuesto Extraordinario de Solidaridad
- [Ley N° 27535](#) – Ley que mantiene la alícuota del Impuesto Extraordinario de Solidaridad del 2% hasta agosto de 2002

6. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

- Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA - Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 003-98-SA - Aprueban normas técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

7. Declaración y pago

- [Resolución de Superintendencia N° 080/99-SUNAT](#) – Aprueban normas referidas a declaraciones y pago correspondientes a tributos vinculados a trabajadores y/o pensionistas.
- [Resolución de Superintendencia N° 002-2000/SUNAT](#) – Dictan disposiciones referidas a las utilización de programas de declaración telemática para la presentación de declaraciones tributarias.
- [Resolución de Superintendencia N° 018-2000/SUNAT](#) – Establecen disposiciones para la presentación de declaraciones mediante el

Programa de Declaración Telemática de Remuneraciones.

- [Resolución de Superintendencia N° 059-2000/SUNAT](#) - Aprueba formularios para declaración y pago de contribuciones a la Seguridad Social de entidades empleadoras de trabajadores del hogar y asegurados de regímenes especiales
- [Resolución de Superintendencia N° 062-2000/SUNAT](#) - Procedimiento de declaración y pago de pescadores y procesadores artesanales independientes
- [Resolución de Superintendencia N° 143-2000/SUNAT](#) - Establecen disposiciones para la declaración y pago de diversas obligaciones tributarias mediante Programas de Declaración Telemática (PDT).
- [Resolución de Superintendencia N° 042-2001/SUNAT](#) - Sujetos obligados a presentar declaraciones determinativas mediante el empleo de programas de declaración telemáticas (PDT).
- [Resolución de Superintendencia N° 131-2001/SUNAT](#) - Modifican normas para el uso del PDT de Remuneraciones respecto de la Declaración de Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones.
- [Directiva N° 008-99/SUNAT](#) - PDT Remuneraciones - Aclaran concepto de entidad empleadora a que se refiere Resolución relativa a declaraciones y pago de tributos, vinculados a trabajadores y/o pensionistas
- [Decreto Supremo N° 011-2020-TR \(21.04.2020\)](#)

8. Otros

Regímenes Especiales

- Decreto Supremo N° 009-97-SA - Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- [Resolución de Superintendencia N° 059-2000/SUNAT](#) - Aprueba formularios para declaración y pago de contribuciones a la Seguridad Social de entidades empleadoras de trabajadores del hogar y asegurados de regímenes especiales

Fondo de derechos sociales del artista

- Decreto Ley N° 19479 – Ley del Artista

Otras normas legales

- Ley N° 27334 – Ley que amplía las funciones de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
- Decreto Supremo N° 039-2001-EF - Reglamento de la Ley N° 27334.
- Decreto Supremo N° 003-2000-EF – Regulan disposiciones tributarias referidas a la declaración, pago, recaudación y control de las contribuciones administradas por la ONP y ESSALUD
- Resolución Ministerial N° 136-2001-TR . Síntesis de la Legislación Laboral 2001
- El [Decreto Supremo No 008-2010-SA](#) Aprueba el Reglamento de la Ley No 29344-Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud

- [Decreto de Urgencia N° 027-2020 \(16.03.2020\)](#)
- [Decreto de Urgencia N° 036-2020 \(10.04.2020\)](#)

LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN.-

<https://elperuano.pe/noticia/18712-definen-el-contenido-del-derecho-a-la-remuneracion>

T IPOS DE REMUNERACIONES.-

-----&-----

1. Remuneración Bruta
2. Remuneración Neta
3. Remuneración básica
4. Remuneración mínima vital
5. Remuneración principal
6. Remuneración ordinaria
7. Remuneración complementaria
8. Remuneración unificada
9. Remuneración computable
10. Remuneración vacacional
11. Remuneración indemnizable
12. Remuneración devengada
13. Remuneración homologada
14. Remuneración equitativa y suficiente
15. Remuneración del comisionista
16. Remuneración en dinero
17. Remuneración en especie
18. Remuneraciones embargables
19. Remuneraciones de quinta categoría

- 20. Remuneraciones en el régimen público
- 21. Remuneraciones en el régimen privado
- 22. Remuneraciones en el régimen
- 23. Remuneraciones del profesorado
- 24. Remuneraciones de magistrados
- 25. Remuneraciones de docentes universitarios
- 26. Remuneraciones de asistenciales de la salud
- 27. Remuneraciones de fiscales
- 28. Remuneraciones del servicio diplomático
- 29. Remuneraciones CAS
- 30. Remuneraciones del personal militar
- 31. Remuneraciones del personal policial
- 33. Remuneraciones de Gerentes Públicos
- 34. Remuneraciones por convenio (PNUD)
- 35. Conceptos no considerados remuneraciones
- 36. Retención de las remuneraciones, sueldos, haberes
- 37.- Remuneración de los reyes
- 38.- Remuneración o salario a destajo

TABLA DE REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

-----&-----

Poder Ejecutivo.-

- 1.- Presidente de la República: S/. 15,500
- 2.- Ministro de Estado: S/. 30,000
- 3.- Viceministro de Estado: S/. 28,000

Poder Legislativo.-

- 1.- Congresista: S/. 25,217
 - a) Sueldo: S/. 15,600;
 - b) Bono de representación S/. 7,617;
 - c) viáticos: S/. 2,000;
 - d) Gastos de instalación: S/. 15,600.

Poder Judicial:

Tienen las siguientes remuneraciones mensuales:

- 1.- Juez supremo titular presidente del PJ: S/. 46,717
- Juez Supremo titular con más de cinco años: S/. 42,717.20

- 3.- Juez supremo titular (nivel 4): S/. 34,917.20
- 2.- Juez Supremo titular (D.S. 314-2013-EF): S/. 23,217.00
- 4.- Juez supremo provisional: S/.
- 5.- Juez Superior titular: S/. 18,573.77
- 6.- Juez superior provisional: S/.
- 7.- Juez superior supernumerario: S/. 6,505.07 (D.S. 353-2019-EF)
- 8.- Juez especializado titular: S/. 14,394.66
- 9.- Juez especializado provisional: S/.
- 10.- Juez especializado supernumerario: S/. 4,705.07 (D.S. 353-2019-EF)
- 11.- Juez de Paz Letrado titular: S/. 9,268.88
- 12.- Juez de Paz Letrado provisional: S/.
- 13.- Juez de Paz Letrado supernumerario: S/. 3,505.05 (D.S. 353-2019-EF)

Tribunal Constitucional:

- 1.- Juez del Tribunal Constitucional: S/. 35,000

Junta Nacional de Justicia:

- 1.- Miembro del Consejo Nacional de Justicia

Ministerio Público:

- 1.- Fiscal de la Nación: S/. 28,700
2. Fiscal Supremo
- 3.- Fiscal provincial
- 4.- Fiscal superior provisional: S/. 6,505.07 (D.S. 353-2019-EF)
- 5.- Fiscal adjunto superior: S/. 4,705.07 (D.S. 353-2019-EF)
- 6.- Fiscal provincial: S/. 4,705.07 (D.S. 353-2019-EF)

7.- Fiscal adjunto provincial: S/. 3,505.05 (D.S. 353-2019-EF)

Contraloría General.-

1.- Jefe de la Contraloría General: S/. 32,500

Defensoría del Pueblo:

1.- Defensor del Pueblo: S/. 14,500

2.- Defensor del pueblo de departamento

Jurado Nacional de Elecciones:

1.- Presidente del Jurado Nacional de Elecciones:
S/. 31,000

2.- Juez del Jurado Nacional de Elecciones

Gobiernos Regionales:

1.- Gobernador del Gobierno Regional

2.- Gerente General

Municipalidades:

1.- Alcalde de municipalidad provincial

2.- Alcalde de municipalidad distrital

Consejo Regional:

1.- Consejeros regionales

Consejo Municipal:

1.- Regidores Municipales

Gerentes Públicos:

1.- Gerente Público

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT):

- 1.- Superintendente de la Sunat: S/. 25,000
- 2.- Superintendente provincial

Superintendencia de Sunafil:

- 1.- Superintendente de Sunafil: S/. 15,600

SUNASS:

- 1.- Presidente de Sunass: S/. 15,600

SuSalud:

- 1.- Superintendente de SuSalud: S/. 15,600

OSCE:

- 1.- Presidente de Osce: S/. 15,600

INDECOPI:

- 1.- Presidente de Indecopi: S/. 15,600

OSIPTEL:

- 1.- Presidente de Osiptel: S/. 15,600

Ositran:

- 1.- Presidente ejecutivo de Ositran: S/. 15,600

Osinergmin:

- 1.- Presidente de Osinergmin: S/. 15,600

IRTP:

- 1.- Presidente de IRTP: S/. 15,600

Registros Públicos:

1.- Superintendente de Sunarp: S/. 15,000

Jefe de Registros Públicos

2.- Registradores públicos

OEFA:

1.- Presidente de OEFA: S/. 14,000

IMARPE:

1.- Presidente de Imarpe: S/. 12,000

(<https://noticia.educacionenred.pe/2017/01/sepa-cuanto-ganan-principales-funcionarios-publicos-peru-114278.html>)

Banco Central de Reserva del Perú:

1.- Presidente del Banco Central de Reserva: S/. 41,637

2.- Gerente General: S/. 40,029

3.- Subgerentes: S/. 25,000

4.- Asesores: S/. 25,000

Superintendencia de Banca y Seguros.-

1.- Superintendente de Banca, Seguros y AFPP: S/. 38,500

Universidades Nacionales:

1.- Rector de universidad nacional: S/. 25,000 (D.S. N° 313-2019-EF)

2.- Vicerrector Académico de universidad nacional: S/. 22,500 (D.S. N° 313-2019-EF)

3.- Vicerrector de Investigación de universidad nacional: S/. 22,500 (D.S. N° 313-2019-EF)

4.- Docentes universitarios ordinarios principal: S/. 7,557 (2018)

5.- Docente universitario ordinario asociado: S/. 4,658 (2018)

5.- Docente universitario ordinario auxiliar: S/. 3,658 (2018)

Universidades Privadas

1.- Rector de universidad privada

2.- docentes de universidad privada

TABLA DE REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

----- & -----

En el Régimen laboral de la actividad privada que labore por lo menos cuatro horas diarias (Desde el 10 de marzo del 2000, es de 410.00 mensuales o 13.67 diarios), (Los trabajadores mineros tienen una sobretasa de 25% , Trabajadores nocturnos sobretasa de 30%).

REMUNERACIONES DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.-

Las remuneraciones (año 2022) se clasifican en los siguientes tipos:

1) Docentes nombrados:

- a) principal = 8020.56
- b) asociado = 6229.78
- c) auxiliar = 4712.7

2) Docentes contratados a tiempo completo;

- a) TCA = 7,619.44
- b) TCB = 5,918.36
- c) TCC = 4,477.18
- d) TCD = 3,559.48

3) Docentes contratados a tiempo completo (nivel C) con responsabilidad académica:

- a) Coordinador de escuela = 4462
- b) Director de escuela = 6394
- c) Secretario académico = 6394

4) Docentes contratados a tiempo completo (nivel C) con responsabilidad administrativa:

- a) Jefe de Oficina Adm. = 6392.62
- b) Jefe de Área Adm. = 6145.6

5) Docentes contratados a tiempo parcial (ganan por horas:

- a) TPA = 28.38 la hora
- b) TPB = 26.78 la hora
- c) TPC = 25.19 la hora
- d) TPD = 23.38 la hora

DOCENTES NOMBRADOS.-

CATEGORÍA	DEDICACIÓN	TOTAL UIT	UIT al 2022 = 4,600
PRINCIPAL	Tiempo Completo	1.7436	8020.56
ASOCIADO	Tiempo Completo	1.3543	6229.78
AUXILIAR	Tiempo Completo	1.0245	4712.7
PRINCIPAL	Tiempo Parcial	0.8661	3984.06
Principal	Tiempo Parcial	0.4536	2086.56
Asociado	Tiempo Parcial	0.6946	3195.16
Auxiliar	Tiempo Parcial	0.5065	2329.9

DOCENTES CONTRATADOS A TIEMPO COMPLETO.-

NIVEL REMUNERATIVO	TOTAL UIT	UIT al 2022 = 4,600
TCA	1.6564	7,619.44
TCB	1.2866	5,918.36
TCC	0.9733	4,477.18
TCD	0.7738	3,559.48

**DOCENTES CONTRATADOS A TIEMPO COMPLETO
(NIVEL C) CON RESPONSABILIDAD ACADÉMICA.-**

ENCARGATURA	TOTAL UIT	UIT al 2022 = 4,600
Coordinador de Escuela	0.97	4462
Director de Escuela	1.39	6394
Secretario Académico	1.39	6394

DOCENTES CONTRATADOS A TIEMPO COMPLETO (NIVEL C) CON RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.-

ENCARGATURA	SUB TOTAL UIT	UIT al 2022 = 4,600
Jefe de Of. Adm.	1.3897	6392.62
Jefe de Área Adm.	1.3360	6145.6

DOCENTES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL.-

DEDICACIÓN	NIVEL	VALOR HORA S/.
Tiempo Parcial hasta 23 horas académicas	TPA	28.38
	TPB	26.78
	TPC	25.19
	TPD	23.38

Url:

[https://www.upt.edu.pe/upt/sgc/assets/ckeditor/kcfinder/upload/files/REMUNERACIONES 2021.pdf](https://www.upt.edu.pe/upt/sgc/assets/ckeditor/kcfinder/upload/files/REMUNERACIONES_2021.pdf)

DÉCIMA SEGUNDA SECCIÓN: GRATIFICACIONES:

----- & -----

I. CONCEPTO DE GRATIFICACIONES:

“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.”³⁹

II. CLASES DE GRATIFICACIONES:

Las clases de gratificaciones son: 1.- Gratificaciones Extraordinarias; 2.- Gratificaciones ordinarias.

1.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

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

³⁹ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 620.

2.- GRATIFICACIONES ORDINARIAS:

“Son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal, un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. Cuando originalmente las gratificaciones son extraordinarias adquieren el carácter de ordinarias por su otorgamiento durante dos años consecutivos.”⁴⁰

III.- 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).

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

⁴⁰ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 620.

(sustituido por la RMV) vigente en la oportunidad del pago, en la actualidad S/ 41.00.”⁴¹

⁴¹ Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 621.

DÉCIMA TERCERA SECCIÓN: EL SEGURO DE VIDA:

----- & -----

I. CONCEPTO DE 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.”⁴²

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.

⁴² Balotario Desarrollado Para aspirantes a Magistrados (Jueces y Fiscales). Editorial Praxis. Pp. 621.

1.- SISTEMAS DE PENSIONES:

Descuento al trabajador.

2.- SEGURIDAD SOCIAL: - Salud:

El empleador le descuentan por cada trabajador.

3.- *Sistema de pensiones (ahorro para la vejez)*

4.- *Seguridad social (hospital, salud)*

LEYES **L**ABORALES A PARTIR DE 1991.-

----- & -----

El golpe de estado de Fujimori fue el 05 de abril de 1992.

- 1) **23 de julio de 1991 (CTS).**- Se emite el D. Leg. N° 650, Régimen de compensación por tiempo de servicios, luego se aprobó el TUO del D. Leg. N° 650, mediante Dec. Supremo N° 001-97-TR
- 2) **25 de septiembre de 1991 (Privat.).**- Se comienza la privatización de las empresas del Estado, mediante Dec. Leg. N° 674. Se produce los despidos masivos de trabajadores.
- 3) **08 de noviembre de 1991 (LFE).**- Se emite el D. Leg. 728 – “Ley de fomento al empleo” (08-nov-1991).

- 4) **8 de noviembre de 1991 (Cese Col.).-** Se completa el marco de cese colectivo, mediante Decreto Leg. N° 757. (En el 202 se restituyeron a muchos trabajadores por cese irregular o compensaciones económicas).
- 5) **05 de abril de 1992.-** Se produce el Autogolpe de Estado del presidente Alberto Fujimori.
- 6) **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.
- 7) **27 de marzo de 1997 (TUO LFPL).-** Mediante Decreto Supremo N° 002-97-TR (27-Mar-97) se crea el TUO de la “Ley de formación y promoción laboral”.
- 8) **27 de marzo de 1997 (TUO LPCL).-** Mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (27-Mar-97) se crea el TUO de la “Ley de productividad y competitividad laboral”.

El derecho laboral desde 1993.--

Legislación laboral. Alberto varillas – guía legal de negocios – invirtiendo en el Perú 1998.-

Varillas explica que el gobierno –el de Fujimori– promulgó un conjunto de normas destinadas a: 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:

- 1.- mayor flexibilidad en las negociaciones colectivas a través de arbitrajes
- 2.- contratos especiales de trabajo – regular la contratación de mano de obra según necesidades
- 3- nuevo sistema privado de pensiones al sistema monopolico estatal de seguridad social
- 4.- regulación integral de la cts, participación en las utilidades, vacaciones y dcho de huelga
- 5.- la ley de fomento al empleo define las relaciones entre emplea y trabajadores
- 6.- la ley de relaciones colectivas de trabajo regula la actividad sindical , negó colectiva y la huelga
- 7.- ley por compensación de tiempos de servicios y ley de participación.

Relaciones individuales del trabajo – Varrillas.-

- 1.- La ley de fomento al empleo define la relación entre trabajador y empleador
- 2.- En esta Ley de Fomento al empleo 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

Protección contra el despido arbitrario.-

1.- El periodo de prueba, la ley de fomento al empleo, 3 meses y jornada mayor a cuatro horas diarias, puede ampliarse hasta seis meses para confianza calificado, y a los personal de dirección hasta un año. Vencido el periodo de prueba no pueden ser cesado sino por las causas justas, si es cesado tendrá indemnización calculado la última remuneración mensual multiplicando una y media por los años de servicio mas la parte proporcional que faltara. Monto máximo es de 12 remuneraciones.

2.- La ley de fomento da razones que justifican el cese del trabajador y eximen de indemnizar al trabajador: causas justas:

- 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 empleador y trabajador;
- 5) la invalidez absoluta permanente declarada por el IPSS,
- 6) la jubilación a los 65 hombres y 60 a mujeres;
- 7) despido en casos permitido por ley;
- 8) cese colectivo por causas de ley y autorización del ministerio de trabajo.

3.- Las faltas graves para despedir, sin el pago de la indemnización son:

- 1) incumplimiento injustificado de las obligaciones laborales;

2) reiterada resistencia a los ordenes de sus superiores;

3) el incumplimiento del reglamento interno de trabajo. Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de sus laborales;

4) apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, o utilización o aprovechamiento de estos en provecho propio o terceros;

5) uso o entrega a terceros de información secreta y competencia desleal;

6) concurrir en estado de ebriedad;

7) actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra al empleador, representantes, superiores, compañeros de trabajo.

8) causar daños intencionalmente daños materiales en bienes de la empresa o posesión de este;

9) ausencias injustificadas por más de tres días consecutivas, cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario, o mas de 15 días en un perioro de 180 días calendario.

Despidos nulos.- es 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.

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

Contratos especiales.-

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

Tipos:

- 1) por inicio de actividad con plazo máx de 3 años
- 2) por necesidades de mercado, incrementos conyunturales en la producción plaz máx 5 años
- 3) reversiones empresariales, max 2 años
- 4) convertura de necesidades accidental o 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 , cubrir
- 9) en caso de actividades de temporada, feriales, jornada parcial

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 presenan al ministerio de trabajo con fines migratorios
- 5.- los extranjeros con visa de turista impedidos de trabajar

Remuneraciones.-

- 1.- Los trabajadores con jornada a tiempo completa (8 horas diarias) remuneración mínima vital
- 2.- los trabajadores a jornada parcial reciben remuneración en forma proporcional
- 3.- la remuneración mínima vital en 1998 estaba en S/. 300 soles mensuales 110 dólares
- 4.- 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.
- 5.- Las horas extras se paga con un premio del 25% del valor de la hora ordinaria
- 6.- 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

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 del día trabajados en la semana. Feriados: año nuevo, 1 de enero, jueves y viernes santo, día del trabajo 1ro de mayo, san pedro y san pablo 29 de junio, fiestas patrias, 28 y 29 de julio, santa rosa de lima 30 de agosto, combate de Angamos 08 de octubre, todos los santos 1ro de noviembre, inmaculada concepción 08 de diciembre, navidad 25 de diciembre.
- 6.- un año de trabajo con un mismo empleador, tiene derecho a 30 días de vacaciones pagadas
- 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

GRATIFICACIONES Y BONIFICACIONES.-

1.- el 15 de julio y 15 de diciembre los trabajadores reciben una remuneración más por fiestas patrias y navidad, respectivamente

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

- 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 de 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.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS.-

1.- trabajadores que laboren más de 4 horas diarias tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios – CTS.

2.- el empleador efectuará depósitos semestrales, cada

mes de mayo y noviembre equivalentes aproximadamente a un dozavo de la remuneración mensual multiplicada por cada mes trabajado en el semestre respecto al cual se hace el depósito.

3.- Depósitos en moneda y cuenta bancaria que el trabajador elija.

4.- los depósitos de la CTS pueden en el empleador por acuerdo de partes y el empleador acepte pagar intereses sobre estos depósitos.

5.- El principal y los intereses de CTS estos depósitos solo pueden ser retirados al cese del trabajador,

6.- El 50 % del monto depositado que puede ser retirado en cualquier omento

7.- la cts pendiente de depositarse al momento de depositarse del cese le será abonada directamente a éste

8.- Este sistema CTS entró en vigencia el 1 de enero de 1991

9.- 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

SEGURO DE VIDA.-

1.- todo trabajador con más de cuatro años laborado 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 cuatro años

3.- los beneficiarios serán la cónyuge y los herederos del trabajador

4.- en caso de incapacidad absoluta permanente tendrá derecho a este seguro

- 5.- el seguro debe proporcionar un beneficio equivalente a 16 remuneraciones mensuales en caso de muerte natural y
- 6.- 32 remuneraciones mensuales para los casos de muerte accidental o 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 en forma mensual se basan en las 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

SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS CONTRIBUCIONES.-

- 1- programa de carácter nacional al que 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.- tanto el empleador como trabajador contribuyen a la seguridad social
- 5.- El empleador tiene la obligación de 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. se exceptúan de la participación en las utilidades y

otros conceptos de ley:

8.- las contribuciones 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. El trabajador puede optar cualquiera de estos sistemas para determinar su pensión de jubilación; la contribución es exclusiva del trabajador y se calcula sobre su remuneración mensual

- la tasa de contribución al sistema nacional es de 13 %

- la tasa de contribución al sistema privado es AFP es de 11 %

- 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 del trabajador

4) RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.-

La ley de relaciones colectivas de trabajo regula:

1) la Actividad sindical

2) las Negociaciones Colectivas y

3) la Huelga

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

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

b) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1) Las condiciones pactadas en un convenio colectivo de trabajo se incorporan a los contratos individuales
- 2) El convenio tiene plazo de 01 año, plazos pueden acordar plazos mayores
- 3) el convenio caduca automáticamente
- 4) Los convenios se requiere aprobación del ministerio de trabajo
- 5) Los convenios colectivos deben ser remitidos para

su registro al Ministerio de trabajo

6) Las negociaciones se llevarán a “nivel de empresa” si resulta aplicable a todos los trabajadores de una categoría, sección o establecimiento de una misma empresa

7) Las negociaciones se llevarán a “nivel de actividad” si es que se aplica a todos los vinculados con una misma actividad económica

8) Negociaciones “a nivel de gremio” aplicado a trabajadores de un mismo oficio que laboran para distintas empresas

9) Si no existe convenio previo las partes decidirán en que ésta deba desarrollarse

10) A falta de acuerdo se llevará a nivel de empresa

11) Si las partes no llegan a un acuerdo de negociación directa, pueden solicitar al ministerio de trabajo la realización de juntas de conciliación, pudiendo actuar como conciliador o mediador funcionario de ministerio de trabajo o persona designada por las partes

12) De fracasar la conciliación como mediación el conflicto puede ser sometido a arbitraje

13) El arbitraje puede ser una persona, un tribunal arbitral, una institución representativa, el ministerio de trabajo o persona que las partes designen

14) El árbitro no podrá cambiar, crear, combinar soluciones distintas a las propuestas por las partes, debiendo escoger una de ellas

15) El árbitro podrá atenuar posiciones extremas contenidas en las alternativas

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

JURISPRUDENCIA RELEVANTE:

- 1.- Precedente Huatuco (Exp. 5057-2013-PA/TC);
- 2.- Inaplicación del precedente Huatuco (Cas. Lab. 18032-2015-Callao);
- 3.- Baylón

**MODELO DE RECURSO DE APELACIÓN EN ACCIÓN
CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA PARA
REINCORPORACIÓN DE TRABAJADOR**

----- & -----

Sumilla: Ampliación de Rec. de Apelación
EXPEDIENTE:
MATERIA: Acción Contenciosa Administrativa
JUEZ:
SECRETARIO:
DEMANDADO: Gobierno Regional de Tacna
DEMANDANTE:

**SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA LABORAL
PERMANENTE**

XX XX XX XX, Identificado con D.N.I.
Nº xxxxxxxxxxxx, con domicilio en el
xxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx,
en los seguidos en contra del

Gobierno Regional de Tacna en proceso contencioso administrativo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

I.- PETITORIO.- AMPLIACIÓN DE APELACIÓN.-

Habiendo interpuesto Recurso de Apelación, en el proceso contencioso administrativo en contra del Gobierno Regional de Tacna, y seguido ante el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tacna, AMPLIO el presente recurso de apelación, a fin de definir y aportar mayores elementos racionales, de hecho y de derecho, respecto de los graves errores de derecho (sentencia defectuosa por motivación aparente, insuficiente y propiamente defectuosa) que ha cometido el juzgado en mención, vulnerando mi derecho al trabajo reconocido ampliamente por nuestra Constitución, negando los principios de primacía la realidad, desnaturalización de los contratos, indubio pro operario, así como haber violado las proposiciones lógicas jurídicas de coherencia, congruencia y consistencia; factores que paso a exponer.

II.- FUNDAMENTACIÓN DE HECHO Y DERECHO.-

1.- De la Sentencia apelada.-

Mediante sentencia (Resolución N° xx) de fecha: xx de diciembre de año xxxx, el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tacna, ha resuelto “Declarar INFUNDADA en todos sus extremos” la demanda interpuesta por mi persona en contra del Gobierno Regional de Tacna, en proceso contencioso

administrativo, violando mis derechos fundamentales al trabajo, desconociendo la proscripción del despido arbitrario, desconociendo y violando el principio de primacía de la realidad y de indubio pro operario y desnaturalización del contrato.

2.- De la Apelación de la sentencia agravante.-

Que, en fecha xx de enero de xxxx, presenté apelación en contra de la sentencia en referencia, a fin que se revoque en todos sus extremos, se declare fundada mi pretensión, y en consecuencia, se reconozca mi derecho al trabajo, se declare la nulidad e insubsistencia del acto administrativo contenido en la Resolución Gerencial Regional N° xxx-xxxx-G.G.R/GOB.REG.TACNA, de fecha xx de noviembre de xxxx, que declara infundado nuestro recurso de apelación interpuesta en contra de resolución ficta de nuestro recurso de reconsideración, de fecha xx de julio del xxxx, y que pretendía por ley la reincorporación en nuestro puesto de trabajo o en otro de igual categoría y nivel remunerativo que se percibía a la fecha del despido incausado, así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios que comprende el daño emergente, por la suma de S/. 21,000.00 (veintiún soles con 00/100 nuevos soles).

3.- De la fundamentación equívoca, incoherente y nula de la sentencia, prescrita en el numeral II Análisis, de la sentencia apelada.-

Que del ítem II.- Análisis, de la sentencia en apelación, se establecen los considerandos o argumentos por las cuales el juzgado **erróneamente** “motiva” insuficientemente e incoherentemente su decisión o

fallo, lo cual pasamos a examinar, rebatir y contradecir en todos sus extremos, puesto que dicha sentencia vulnera los principios de coherencia, consistencia, lógica, lesiona el principio de indubio pro operario, desnaturaliza el concepto de desnaturalización del contrato de trabajo, evidencia inconsistencia entre lo argumentado y el fallo, desconoce lesivamente la aplicación obligatoria del principio de primacía de la realidad, confunde la concepción de “labor de naturaleza permanente”, se contradice al reconocer ciertos actos administrativos como existentes y válidos y fallar en contra de sus propios consideraciones, desconoce la relación lógica que debe existir cuando se evalúa un hecho real frente a una norma de excepcionalidad, siendo que el derecho constitucional y laboral se prefiere siempre “la realidad”, y por lo tanto la sentencia se contradice consigo misma, por lo que debe ser declarada nula, insubsistente y lesiva al derecho a la real y justa tutela de los derechos del recurrente.

4.- De la finalidad objetiva del proceso contencioso administrativo y de la real y efectiva tutela de los derechos de los administrados.-

Que, en el numeral 2.1 de la sentencia apelada se señala, entre otras cosas, que “El proceso contencioso administrativo (...) tiene una **finalidad objetiva**, cual es de garantizar el sometimiento de la Administración Pública hacia la juridicidad” y que “la acción contencioso administrativa (...) se interpone para **poner fin a la negación de la administración (...)**”, y que “el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo (...)

en su artículo 1°, señala que ‘La acción contencioso administrativa (...) prevista en el Artículo 148 de la Constitución Política tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados’, siendo que no existe congruencia ni coherencia (relación de causa y efecto) en lo afirmado en los considerandos (análisis) de la sentencia y la decisión o fallo del juzgado, que declara “Infundado en todos sus extremos” nuestra demanda, puesto que el texto normativo constitucional sobre la protección del trabajador y la proscripción del despido incausado no son normas declarativas, sino impositivas, imperativas categóricamente, que consisten, en el presente caso, de “poner fin a la negación fraudulenta de la administración” y realizar una “efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados”, puesto que los hechos demuestran con sobrada evidencia y razón, que la administración pública está negando lo que en la realidad se ha dado efectivamente (principios de primacía de la realidad), que es la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización del contrato, y que el juzgado, obligado conocedor del derecho, no puede desconocer que la realidad “hace del hecho un derecho” irrefutable de la persona, y un deber del Estado de garantizar el mismo.

Así tampoco se puede argüir “efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados”, por cuanto con la sentencia “erróneamente motivada o argumentada” –como probaremos muy

respetuosamente-, no se cumple con el deber de “efectiva tutela”, puesto que ésta no se desprende de un fallo, ni del revestimiento de un conjunto de actos procesales, simple cumplimiento de los actos del proceso, o realizar una “aparente motivación” sino que se refiere a garantizar que “efectivamente”, se garanticen los derechos de la persona, en este caso el derecho al trabajo que es superior a cualquier razonamiento o artilugio procedimental. En la sentencia apelada al contrario de “tutela de derechos” existe una “no tutela jurídica”, vulnerando los principios jurídicos obligatorios y jerárquicamente prioritarios e irrefutables como el “principio de primacía de la realidad”, “principio de indubio pro operario” (De acuerdo con el Artículo 26, inciso 3, de la Constitución se prescribe que en la relación laboral se respeta el principio de “interpretación favorable al trabajador”), “principio de desnaturalización del contrato de trabajo”, “principio de interés prioritaria del trabajo” (“Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado”), que es acaso intuido en el numeral 2.7. de la sentencia en apelación, que reseña: “(..) el Tribunal Constitucional en los fundamentos 17 y 18 en la Sentencia N° 008-2005-AI/TC, ha determinado que el Trabajo es de **atención prioritaria** para el Estado como lo desarrollado por el Tribunal Constitucional, el derecho del trabajo tiene consigo mismo la dignidad de la persona (...)”. Asimismo, la misma sentencia por un lado enfatiza que el derecho al trabajo está garantizado por el Artículo 22° de la Constitución y que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, “en el fundamento 12 le otorga

contenido esencial como la **‘proscripción de ser despedido salvo por causa justa’** (Numeral 2.1 de la sentencia en apelación), y por otro lado, **contradiciendo su propio razonamiento y argumentación**, niega nuestro derecho a no ser despedido incausadamente y nuestro derecho al trabajo.

5.- De la protección contra el despido arbitrario en el “Análisis” de la sentencia.-

Que la sentencia en apelación, sustenta su decisión en el numeral 2.1 del Análisis, en el cual considera que los trabajadores que laboran para el Estado, entre ellos el Gobierno Regional de Tacna, que estén sujetos al Decreto Legislativo N° 276, régimen laboral público, están bajo la protección contra el despido arbitrario siempre y cuando cumplan con los requisitos que señala la **Ley N° 24041**, y no se encuentren dentro de las exoneraciones a dicha protección que señala la norma, concluyendo que “el demandante debe acreditar: **a)** Haber realizado labores de naturaleza permanente; **b)** Tener más de un año de labores ininterrumpidas; **c)** **No estar dentro de los supuestos que señala el Artículo 2°** de la misma ley (trabajo para obra determinada, **proyectos de inversión**, proyectos especiales, en programas y actividades de duración determinada, labores eventuales, o funciones políticas o de confianza.). Siendo que dichas consideraciones se han analizado en la sentencia erróneamente y desconociendo los principios básicos del derecho constitucional y laboral, que es abundantemente abordado por la doctrina y jurisprudencia y que establecen que previamente se

debe considerar si ha existido o no “desnaturalización del contrato” por la primacía de la realidad. Es decir, que todos los contratos están determinados en sus objeto, periodo, y formalidades, e incluso se pueden exponer como “exoneraciones para la protección del trabajo ciertos requisitos”, pero que antes que todas esas procripciones formales es precedente y prioritario considerar si ha existido o no desnaturalización del contrato”, por “primacía de la realidad o fraude contractual, lo que daría el derecho a contrato a plazo indeterminado.

6.- Equívoca concepción en la sentencia de lo que significa la institución: “Labor de naturaleza permanente”.-

La sentencia apelada ha fundamentado erróneamente su decisión, entre otros, en el concepto de “labor de naturaleza permanente”, sin embargo, dichas consideraciones son equívocas, resultando lesivas a nuestro derecho al trabajo. Por lo mismo, es necesario “aclarar” o “definir”, muy respetuosamente, el contenido o esencia de lo que, para la jurisprudencia, doctrina y dogmática, significa “labor de naturaleza permanente”:

a) Siendo que la sentencia incide en que la recurrente no habría realizado “labores de naturaleza permanente”, es necesario precisar que dicha concepción es equívoca, incorrecta y lesiva a nuestro derecho constitucional al trabajo; puesto que la “labor de naturaleza permanente”, significa, en principio, **“que no se pueda prescindir de aquella labor”**, y estando a que las labores realizadas por el recurrente,

tienen como finalidad permanente de “proteger la vida y la salud de los trabajadores e integrantes de la institución”, este es un deber dispuesto imperativamente en norma categórica, como la Ley del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley N° 29783), su Reglamento, y en mérito a mandamiento constitucional. Es necesario incidir en el hecho que las labores de “dar seguridad y proteger la vida y la salud del empleador y trabajador” (por las cuales nace el deber de seguridad y salud en el trabajo), es una labor que tiene que ser constante, permanente, por lo cual es intrínsecamente de “naturaleza permanente”, esto en consecuencia lógica con la finalidad de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, que es la de proteger la vida y la salud, y que son a su vez “derechos fundamentales”, es decir, “irrefutables”; por lo que en consecuencia, las labores para proteger la vida y la salud tienen “categoría de permanentes”, sin poder negarse esta condición, ni sustraerse de dicho deber basado en la taxatividad normativa, puesto que antes que norma positivizada, existe derecho constituyente basado en la realidad, los principios, la interpretación, integración de los conceptos normativos a fin de garantizar ante todo la protección del ser humano en sus derechos fundamentales, como la vida, la salud y el derecho al trabajo.

Ahora bien, si por labores de naturaleza permanente se quiere argüir la existencia de plaza presupuestada, es necesario señalar que hay un error de concepto, porque la labor de naturaleza permanente no significa que existan aquello, sino que esta labor sea “indispensable” para el funcionamiento de la entidad; y

por tanto la institución (empresa o Estado) se encuentra “obligada a gestionar los trámites y recursos necesarios para implementarla”; sin embargo, aún si se insiste en esta apreciación de existencia de plaza asignada y presupuestada, se puede afirmar que el Gobierno Regional de Tacna tiene en su organigrama institucional considerado a la “Oficina de Seguridad y Salud ocupacional”, establecido en la Ordenanza Regional N° 055-2014-CR/GOB.REG.TACNA, en la cual en su artículo primero, señala, “Artículo primero.- Aprobar el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de Tacna, el cual consta de once (11) Títulos , nueve (09) Capítulos (...), Disposiciones Finales y, EL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL, que en anexo forma parte integrante de la presente ordenanza regional.”. Dicho organigrama consta en la pág web oficial del Gobierno Regional, url: <http://www.regiontacna.gob.pe/pages/organigrama>.

b) Es necesario insistir en aclarar que una labor de “naturaleza permanente” no es tal sólo por su consideración taxativa en norma expresa, sino por su condición “natural” o “necesaria”, e “imprescindible” de la labor para el funcionamiento de la institución, así, la “seguridad y salud en el trabajo”, no es una labor “temporal”, que debe prestarse sólo en ciertos momentos; puesto que más bien es una labor “natural y adherida a la misma condición de cualquier trabajo”, por lo tanto no puede desprenderse de la propia actividad, porque cada actividad laboral es susceptible de estar expuesta “permanentemente” a riesgos a la integridad física (salud). Por lo tanto la labor en

seguridad y salud en el trabajo, es por su propia naturaleza de carácter “permanente”, que es reconocido como tal por el derecho, superando incluso a la ley, basado en los principios de primacía de la realidad, y “sujeción del derecho a la realidad”; actuar en contrario (como ha hecho equívocamente la sentencia apelada) es desconocer el fin del derecho en general, y del derecho laboral en específico, desconocer que el derecho sólo es legítimo si responde a la naturaleza de los hechos (primacía de la realidad) antes incluso que a la naturaleza de las leyes; siendo que tampoco se puede dejar de administrar justicia a falta de norma taxativa, sino utilizar los criterios de integración e interpretación y los principios generales del derecho y de la lógica jurídica. No obstante, en aplicación del principio de integración, se desprende también que de acuerdo con el artículo 22° de la Constitución se reconoce el Derecho al Trabajo como un “deber y un derecho” (**Artículo 22.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona); asimismo el Artículo 2°, inciso 1, establece que toda persona tiene derecho a la vida y a su integridad física”, como un derecho fundamental (irrefutable), asimismo está la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley 29873), en su Título preliminar, I Principio de Prevención, establece que “El empleador **garantiza**, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, (...)”, así como el principio II. Principio de responsabilidad de la misma Ley N° 29783, que establece que “El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a

consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de el (...)", así como el Artículo V. Principio de gestión integral, que establece que "Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa"; así también debe tenerse en cuenta el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por D.S. N° 005-2012-TR, que en su artículo 26°, incisos a) y b) que prescribe el deber del empleador de: "a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.", y "b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.", prescripciones que el juzgado ha considerado erróneamente como "erróneas", porque no ha aplicado el principio de integración, ni el de lógica jurídica (proteger la vida requiere de un departamento o área), así mismo no ha considerado que en todos los documentos presentados en nuestra demanda, en el numeral 5.2.1, existe múltiple evidencia de la existencia de una oficina permanente de seguridad y salud en el trabajo". Por lo que se desprende de todas aquellas normas señaladas, y mediante integración el deber de contar con un área o departamento de seguridad y salud en el trabajo, según la misma norma (Reglamento de la Ley 29783) lo dispone.

c) Así también, el Gobierno Regional de Tacna ha ratificado y validado a calidad de "permanente" de la

labor de seguridad y salud en el trabajo, puesto que mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 448-2012-P.R./GOB.REG.TACNA, de fecha 29 de octubre del 2012, instaló el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Tacna, cumpliendo la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”, y su Reglamento D.S. N° 005-2012-TR, como instancia de concertación en prevención de riesgos laborales. Asimismo, en el organigrama del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Tacna (ROF) se considera a la Oficina de Seguridad y salud ocupacional, lo que convalida la calidad de puesto o labor de naturaleza permanente, lo que ha sido ya demostrado en el numeral 6.b) del presente documento.

d) Asimismo, la condición de “labor de naturaleza permanente” queda reafirmada por la implementación de unidades, oficinas y plazas presupuestadas en también otras instituciones públicas, como por ejemplo: 1) Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad de Chorrillos e inclusión en el ROF (Reglamento de Organización y Funciones), y la modificación en la Estructura Orgánica de la Municipalidad, de acuerdo con el Artículo primero de Ordenanza Municipal N° 315-2017-MDCH. 2) El Gobierno Regional del Callao, que mediante Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo, señala en su capítulo II.1, “El Gobierno Regional del Callao contará con un encargado del SST, **dedicado exclusivamente** a los aspectos de seguridad y salud en el trabajo” (Recuperado de la url:

<http://www.regioncallao.gob.pe/contenidos/contenidosGRC/DATAREGION/img/RISST.pdf>).

7.- Desnaturalización del contrato de trabajo.-

De acuerdo con la dogmática, jurisprudencia y doctrina laboral, un contrato de trabajo para comprenderse como tal requiere de tres elementos básicos: a) Prestación personal del servicio; b) Subordinación; c) Remuneración. Bajo estas condiciones un contrato se considera como de naturaleza “laboral”, concretando derechos y deberes del trabajador, así como la defensa y garantía del trabajo y de quien la ejerce. Por estos criterios, el Estado no sólo está comprometido a proteger al trabajador de cualquier interrupción de su actividad laboral, sino “obligado” a garantizar el trabajo y sus derechos laborales. Así una persona que ha cumplido con estas condiciones tiene derecho a no ser despedido incausadamente, y en consistencia, tiene derechos adquiridos. Asimismo la sentencia alega que el recurrente estaría excluido de la protección del trabajador de despido incausado (Ley 24041) porque habría sido contratado en “proyectos de inversión”, siendo que en el numeral 5.2.1 de nuestra se demuestra que los contratos suscritos con el presente han sido fraudulentos, y por lo tanto han sido desnaturalizados, por haberse superado el objeto de la contratación, y por haber realizado funciones diferentes para las que supuestamente se me había contratado, por lo que el Juzgado no puede considerar al recurrente como “excluido” de la protección de la Ley 24041 por que los contratos no son de inversión privada sino laborales e indeterminados (por

desnaturalización del contrato y primacía de la realidad).

Asimismo, es necesario aclarar que la concepción de “desnaturalización del contrato de trabajo”, no se encuentra definida sólo en la ley o la jurisprudencia, sino en la doctrina, y ésta última tiene su fundamento no en la “representatividad legal”, ni en el origen en “decisión jurisdiccional”, sino en la lógica y racionalidad, no en la opinión del doctrinario, sino en la “razón”, posibilidad de conocer y de ser conocimiento obtenido a través de la razón; y la razón es un factor que no se discute, sólo se presenta y prueba. Así, la doctrina no es nunca una opinión arbitraria, sino “racional”, que responde a las reglas de la “racionalidad” y la lógica, que están por encima incluso de la ley (consenso por representatividad legislativa que puede ser variable) y la jurisprudencia (decisión jurisdiccional que puede variar); la razón se legitima por su construcción lógica interna, porque la “razón” es un instrumento “universal”, aceptada en su totalidad como vinculante. Así, cuando una norma jurídica expone y preestablece ciertas condiciones, como “exclusiones” a la protección del derecho del trabajo y tutela ante cualquier despido injustificado, como se pretende según la sentencia recurrida con la Ley N° 24041, que establece las excepciones específicamente en “los proyectos de inversión pública”, esta regla taxativa “no aplica o no excluye que se aplique el principio de desnaturalización del contrato”, puesto que precisamente **el fundamento de la desnaturalización contractual es establecer la primacía de la realidad (el trabajo real efectuado)**

frente a la norma; así, en primer lugar se tendría que establecer si realmente un contrato –en el presente caso- puede identificarse como realizado en un “proyecto de inversión”, o si se está frente a un contrato de trabajo indeterminado por reunir las condiciones o requisitos indicados (prestación personal de servicios, subordinación y remuneración), por desnaturalización del contrato y primacía de la realidad. Así, los contratos de trabajo suscritos en el presente caso “no son para proyectos de inversión”, sino contratos indeterminados, por desnaturalización del contrato de trabajo, esto se puede apreciar objetivamente de los siguientes elementos irrefutables, que son que el contrato reúne los requisitos para considerarse como indeterminado, ser:

a) Prestación de servicios personales, que se demuestra con los propios contratos (Adjuntos en los Anexos de nuestra demanda), así como con la constancia del récord de asistencia laboral;

b) Remuneración, que se prueba con las boletas de pago (Que se anexaron en nuestra demanda);

c) Subordinación, que se acredita con diversos documentos, oficios de orden jerárquico, donde se muestra las órdenes dadas al recurrente, así como documento de llamada de atención (documentos anexados en nuestra demanda).

Por otro lado, es necesario explicar, a fin que no queden dudas, que incluso la desnaturalización de los contratos de trabajo modales, se dan no porque no

exista la norma que establezca que los contratos a plazo determinado son de esta condición (con plazo fijo, objeto determinado y escrito en el mismo contrato), sino porque no obstante estas condiciones, y otras, son superadas o vulneradas en la realidad, cuando por ejemplo, se cumplen los requisitos del contrato de trabajo indeterminado, cuando existen documentos que prueben los mismos, y cuando la realidad se antepone a lo escrito en el contrato modal. **Eso significa que existiendo la norma jurídica de los contratos modales (temporales), eso no impide que por la realidad de los hechos se desnaturalicen.** Lo mismo ocurre con los contratos en “proyectos de inversión”, que erróneamente interpreta la sentencia apelada, argumentando que se encuentran –dichos contratos- establecidos como excepción a la protección contra el despido injustificado de la Ley N° 24041, siendo que la realidad demuestra lo contrario, es decir, la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, y por lo tanto la protección del derecho al trabajo por causa injustificada. Por lo cual la sentencia no tiene consistencia lógica puesto que cualquier contrato puede ser “desnaturalizado”, por la primacía de la realidad, argumento irrefutable en la doctrina, jurisprudencia y dogmática moderna, así como tratados internacionales.

8.- Labores en proyectos de inversión pública.-

Insistimos, de acuerdo con la sentencia apelada las labores han sido realizadas en “proyectos de inversión”, siendo que en la realidad los contratos no han sido para labores en proyectos de inversión, y esto se demuestra en la realidad (primacía de la realidad),

porque la misma naturaleza de la obra es permanente, no para invertir o temporal. Una labor de seguridad y salud en el trabajo es por naturaleza permanente, puesto que no busca invertirse para generar rentas, sino proteger “permanentemente” la salud y la vida del trabajador y esta es una actividad “permanente” y no temporal. Insistimos en el tema a fin que quede claro nuestra posición.

Siendo que es necesario señalar que de acuerdo con la Ley de Inversión pública señalada en la sentencia, la Ley N° 27293 *“Ley del Sistema de Inversión Pública, se establece: “Artículo 5.- Objetivos del Sistema Nacional de Inversión Pública El Sistema Nacional de Inversión Pública busca lograr los siguientes objetivos: a) Propiciar la aplicación del Ciclo del Proyecto de Inversión Pública: perfil prefactibilidad - factibilidad expediente técnico - ejecución - evaluación ex post. b) Fortalecer la capacidad de planeación del Sector Público. c) Crear las condiciones para la elaboración de Planes de Inversión Pública por períodos multianuales no menores de 3 (tres) años”*. Asimismo, en la Ley N° 27293, en su Artículo 6.- Fases de los Proyectos de Inversión Pública 6.1 se prescribe: “Los Proyectos de Inversión Pública se sujetan a las siguientes fases: a. Preinversión: Comprende la elaboración del perfil, del estudio de prefactibilidad y del estudio de factibilidad. b. Inversión: Comprende la elaboración del expediente técnico detallado y la ejecución del proyecto. c. Postinversión: Comprende los procesos de control y evaluación ex post.”, siendo que las labores en materia de seguridad y salud en el trabajo no tienen esta naturaleza, no pueden considerarse dentro de los

misimos “proyectos de inversión”, no se realizan específicamente estos actos, sino se implementan de acuerdo con la Ley 29783 y su Reglamento.

9.- Proscripción del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.-

Para mayor aclaración y sustento de nuestra posición apelamos a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (que es en sí “la prudencia de los juristas –jueces”). Así, de acuerdo con la Sentencia recaída en el Exp. **00346-2013-PA/TC**, En el numeral 3.3.1, se prescribe: “El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos: (...). El segundo aspecto del derecho trata del **derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.** / Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocido en el artículo 27 de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC 0976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de

amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique. (...)”, lo que significa que nadie puede ser despedido sin causa justa, como ha ocurrido en mi caso.

10.- Presunción de contrato de trabajo a plazo indeterminado por simulación o fraude.-

De acuerdo con la Sentencia recaída en el Expediente N° 00346-2013-PA/TC, en el numeral 3.3.3, se establece: “Según el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, **“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.** El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. / Del artículo transcrito puede señalarse 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 STC 01874-2002-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. / Como resultado de dicho carácter excepcional la ley

establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e **incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude**, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado. / En este sentido el artículo 4 de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”, pues **en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado un contrato de duración indeterminada.**” Por lo que la presente jurisprudencia establece la “**presunción de contrato indeterminado**”, y las “sanciones cuando existe simulación y fraude en los contratos”, sanción que en el derecho laboral significa considerar dichos contratos simulados o fraudulentos como contratos indeterminados, siendo que en nuestra demanda hacemos referencia extensiva y en cuadro (Numeral 5.2.1), la simulación o fraude realizada por la demandada. Además, el juzgado en su sentencia no se ha pronunciado sobre este punto, lo que hace “insuficiente” e “inconsistente” la motivación y la propia sentencia por lo que resulta nula de pleno derecho.

La sanción a la simulación o fraude que provocan la “desnaturalización del contrato de trabajo”, es también explicada en el numeral 3.3.4, de la sentencia recaída en el expediente N° **00346-2013-PA/TC**, que **se establece respecto a la desnaturalización del contrato de modalidad, lo siguiente:** “3.3.4.- La

cuestión controvertida se circunscribe a determinar si los contratos de trabajo del recurrente han sido desnaturalizados por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, que establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan y convierten en indeterminados cuando el trabajador demuestra que hubo **simulación o fraude** a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo.”

Así también, en la sentencia recaída en el expediente N° 1944-2002-AA/TC, de fecha 28 de enero del 2003, establece en su numeral 2, de sus fundamentos, lo siguiente: “2.- Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: **la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración** (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.”, siendo que en nuestro caso hemos realizado labores diarias, con un horario de trabajo, permanentes y en una oficina en el Gobierno Regional conocido por todos y demostrado esto con los documentos expuestos en el numeral 5.2.1 de nuestra demanda.

11.- Interpretación errónea de la sentencia de la excepción de protección del derecho al trabajo en “labores en proyectos de inversión”.-

Debemos seguir insistiendo en esto, pues según la sentencia apelada, en su numeral 2.9, se señala que “entran a la protección contra el despido arbitrario siempre que cumpla con los requisitos que señala la Ley N° 24041, asimismo que no entran en dicha protección las labores exoneradas como las “labores en proyectos de inversión”, asimismo se interpreta que según la norma aludida el demandante debe acreditar lo siguiente: a) Haber realizado labores de naturaleza permanente; b) Tener más de un año de labores ininterrumpidas; c) **No estar dentro de los supuestos que señala el Artículo 2°** de la misma ley (trabajo para obra determinada, **proyectos de inversión**, proyectos especiales, en programas y actividades de duración determinada, labores eventuales, o funciones políticas o de confianza.).

Como se ha señalado líneas arriba, el recurrente ha realizado labores de naturaleza permanente, tener más de un año de labores ininterrumpidas, y no haber trabajado en proyectos de inversión pública, sino mediante contratos de trabajo indeterminado al haberse desnaturalizado sus contratos iniciales por primacía de la realidad. Asimismo es necesario recordar que la simple mención de una lista de requisitos para “excluir” de la protección contra el despido arbitrario “no es suficiente” ni “justifica” el despido arbitrario, incausado, así se entiende unánimemente tanto en dogmática como en la jurisprudencia y la doctrina, así se señala: “En otros

términos, si la legislación contemplara un largo listado de conductas o situaciones que justifiquen el despido del trabajador, nada tendría que decir la doctrina ni la jurisprudencia sobre el tema, pues según ella, bastaría su consideración, razonable ciertamente, para que si el trabajador es despedido, tal despido al ser 'justificado' proceda sin ningún inconveniente. (Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. (2004). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia de la Magistratura, Lima, Perú, pp. 130). Este razonamiento es inconsistente pues un “listado de excepciones” no puede imponerse a una realidad en los hechos (primacía de la realidad) de haber laborado en forma personal, remunerada y subordinada, como es el caso del recurrente.

12.- Quebrantamiento del contrato temporal.-

Que, la sentencia apelada en el numeral xxx señala: “(...)”, la norma rectora del régimen laboral público admite la contratación temporal de trabajadores para proyectos de inversión, cualquiera sea su duración, no encontrándose obligada la entidad contratante a reconocer el derecho a una contratación permanente o el de estabilidad laboral a los trabajadores temporales, pues es legal su contratación a plazo determinado. No obstante, **esta regla se quiebra cuando un contrato temporal se ve desnaturalizado**, evidentemente, no por causa del trabajador, sino por descuido o negligencia de la propia Administración o entidad que contrata sin observar el objeto de contratación temporal. De ese modo, si el personal que fue contratado temporalmente resulta **desempeñar**

funciones permanentes de la entidad o realiza actos ajenos o que superan la causa objetiva de contratación temporal estaríamos frente a una desnaturalización de contrato temporal, correspondiendo reconocer el derecho a una contratación permanente”.

Siendo que de la lectura de dicho texto de la propia sentencia se señala que “la contratación temporal de trabajadores para proyectos de inversión, cualquier sea su duración” **se “quiebra cuando un contrato temporal se ve desnaturalizado”,** si el personal contratado “resulta desempeñar funciones permanentes” o **“realiza actos ajenos o que superan la causa objetiva de contratación temporal”, “estaríamos frente a una desnaturalización”,** por lo que esta parte del análisis de la sentencia no es congruente, ni coherente, con el fallo de la sentencia que declara “infundado en todos sus extremos” nuestra pretensión de “protección contra el despido arbitrario” e inmediata “reincorporación” al ámbito laboral. Por cuanto nuestros contratos de trabajo se han desnaturalizado, puesto que se ha realizado actos ajenos y que superaron la causa objetiva de contratación temporal, como se demuestra con los siguientes documentos:

a) Documento N° 01: Memorándum N° xxx-xxxx-GRI/GOB.REG.TACNA, que demuestra la no existencia de contrato a plazo determinado, y que ha sido reconocido por el propio juzgado en el numeral 2.18, de la sentencia apelada (Anexo).

b) Documento N° 02: Oficio solicitando el cumplimiento de funciones distintas a las pertinentes a la seguridad y salud en el trabajo. (Anexo).

Por lo tanto, la sentencia resulta siendo defectuosa por motivación aparente, insuficiente y propiamente defectuosa y por contradecir la lógica jurídica de la coherencia y congruencia, puesto que por un lado explica cuándo se desnaturaliza un contrato y por otro lado falla declarando “Infundada en todos sus extremos”, lo que nos llega a preocupar sinceramente por la gravedad del error en el juzgamiento.

13.- Reconocimiento de haber superado el año de servicios laborados exigido por ley.-

De la sentencia apelada, en el numeral 2.15, se reconoce que el recurrente ha superado los años de trabajo: “(...) se advierte que la recurrente ha prestado servicios a favor de la demandada entre xx de marzo 20xx al xx0 de junio del 20xx, teniendo un récord de dos años cuatro meses.”, por lo que el requisito exigido por la Ley N° 24041, que solicita haber cumplido laborando más de un año, se ha cumplido.

14.- Aceptación de la sentencia de contrato desnaturalizado

Que, en el numeral 2.18, de la sentencia apelada, se señala que respecto a los contratos temporales de proyectos de inversión con la institución, se cuenta con que el mes de marzo del 2012 solo se tenía un memorándum N° xxx-20xx-GRI/GOB.REG.TACNA, y que sólo después, en el “mes de mayo para adelante”,

con lo **que en la misma sentencia se está aceptando que el recurrente ha trabajado sin contrato de trabajo**, por lo que corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad y confirmar la **“desnaturalización del contrato de trabajo”**, más si en la doctrina y jurisprudencia se presume que cuando se labora y no se cuenta con contrato determinado a plazo fijo, “se presume” contrato a plazo indeterminado.

Así también en el mismo numeral 2.18 de la sentencia recurrida, se añade que se habría designado al recurrente como encargado de la “oficina de Seguridad de Obras de la Sub Gerencia de Obras de la Gerencia Regional de Infraestructura”, siendo que de no existir dicha oficina el empleador habría simulado, o cometido falsedad o fraude, por lo que es también un elemento más para probar que se ha desnaturalizado el contrato de trabajo, concepción abundantemente considerada en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

15.- Acreditación de encargo de oficina de seguridad y salud en el trabajo.-

Que, de la sentencia apelada se advierte claramente su contradicción, incoherencia e incongruencia, puesto que en el numeral 2.19 también establece que **“se acredita que el demandante fue encargado de la gestión interna de seguridad y salud”**, así como que al recurrente **“se le encargó la Oficina de Seguridad”**, mientras que en el fallo se declara la demanda Infundada en todos sus extremos, lo que evidencia no sólo “incoherencia en la sentencia, sino motivación defectuosa, insuficiente e inconsistente.

16.- Convalidación de labor de naturaleza permanente.-

En el numeral 2.20, se expresa haberse revisado el CAP (Cuadro de Asignación de Personal) del Gobierno Regional; así como en el numeral 2.21, se señala que se ha revisado el MOF (Manual de Organización y Funciones) del Gobierno Regional; y en el numeral 2.22, se indica que analizados los anteriores documentos “no existe la Oficina de Seguridad de Obras” y que en el artículo 158 al 160 del MOF no se encuentra la función de una oficina de seguridad y salud en el trabajo. De todo esto se puede argumentar y contradecir la sentencia porque de acuerdo con el organigrama vigente del Gobierno Regional existe la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional, por debajo de la Gerencia General, prescrito por la Ordenanza Regional N° 055-2014-CR/GOB.REG.TACNA, que en su artículo primero, señala, “Artículo primero.- Aprobar el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de Tacna, el cual consta de once (11) Títulos , nueve (09) Capítulos (...), Disposiciones Finales y, EL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL, que en anexo forma parte integrante de la presente ordenanza regional.”. Por lo que se demuestra que existe la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo que el organigrama aludido consta en la página web oficial del Gobierno Regional, url:

<http://www.regiontacna.gob.pe/pages/organigrama>,

Asimismo, viéndolo de otro ángulo, de no haberse consignado la oficina de seguridad de obras, entonces existiría fraude por parte del empleador, puesto que el

memorando N° xxx-20xx-GRI/GOB.REG.TACNA, se designa al recurrente como “encargado de la oficina de Seguridad de Obas de la Sub Gerencia de Obras de la Gerencia Regional de Infraestructura”, lo que vuelve a demostrar la incoherencia de la sentencia con el fallo dado, por lo que debe declarársele nulo e inconsistente.

17.- Convalidación de plaza permanente.-

Que, respecto al numeral 2.24 de la sentencia recurrida, se tiene que mediante la aplicación del principio de integración algunas municipalidades han creado las Oficinas o Unidades de Seguridad y Salud en el trabajo, dado que por naturaleza esta labor es de “naturaleza permanente”, puesto que se trata de la vida del empleador y trabajador, utilizando como normas bases la Constitución, la Ley N° 28783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y específicamente el artículo 26° incisos a) y b). Asimismo, como se indicó, el organigrama vigente del Gobierno Regional de Tacna considera a la Oficina de Seguridad y Salud ocupacional, lo que **convalida** nuestro argumento de existir la plaza permanente y presupuestada.

18.- Error en la concepción de labor de naturaleza permanente.-

Respecto al numeral 2.25, otra vez el juzgado confunde erróneamente la condición de la labor de seguridad y salud en el trabajo, puesto que siendo la vida un derecho fundamental y que debe protegerse “permanentemente” por el Estado, la labor siempre

será de naturaleza permanente, aunque se pretenda que la ejecución o supervisión de las obras son temporales, puesto que las obras son temporales, pero la labor no se concentra en esas obras temporales, sino debe “obligatoriamente” efectuarse en todas las obras y en toda la institución de forma “permanente”, porque, como se ha repetido, la labor de seguridad y salud en el trabajo es de por sí de “naturaleza permanente”.

19.-Incoherencia en sentencia.-

En cuanto a la conclusiones de sentencia, numerales 2.27, 2.28, se advierte que existe incoherencia, errónea interpretación del concepto de “desnaturalización del contrato de trabajo}” y de las labores de naturaleza temporal o permanente, puesto que se ha demostrado, a través de la razón, la doctrina, la jurisprudencia, la Ley y la Constitución, que existe desnaturalización del contrato de trabajo, labor permanente por la naturaleza intrínseca de “permanente” de la seguridad y salud (que protege la vida) en el trabajo, además de existir, probado con el organigrama del Gobierno Regional, que existe la Oficina de Seguridad y Salud ocupacional, demostrado también mediante el Memorándum N° xxx-20xx-GRI/GOB.REG.TACNA, o en caso contrario de esto último, demostrado el fraude o falsedad con la que ha actuado la institución recurrida, y por es causal para constituirse la “desnaturalización del contrato de trabajo.

20.-Sentencia defectuosa por motivación aparente, insuficiente y defectuosa.-

Con mucho respeto, y sólo en pro de la defensa de mis derechos constitucionales y labores, hemos de afirmar que habiendo revisado la sentencia apelada, hemos llegado a la conclusión que esta **sentencia adolece de ser defectuosa por motivación aparente, insuficiente y propiamente defectuosa**, argumentos que pasamos a exponer.

a) Defectos de la sentencia por motivación aparente.-

Por motivación aparente entendemos que se emite argumentos que pretenden cubrir o ser el fundamento de la decisión, dando la apariencia de corresponder a la racionalidad lógica jurídica que requieren las sentencias para ser legítimas y válidas; siendo que revisada la sentencia, **ésta no aborda los fundamentos o argumentos esgrimidos en nuestra demanda**, vulnerando el principio de incongruencia, así tampoco aborda en su motivación el hecho que ha existido **“desnaturalización del contrato” por “fraude”** o simulación en el contrato y en la realidad. Así, en la demanda se ofrecen como medios probatorios y argumentos los instrumentos descritos en el numeral 5.2.1 de nuestra demanda (con los documentos adjuntados como anexos en nuestra demanda), que prueba la “labor de naturaleza permanente”, la “desnaturalización de los contratos parciales”, la obligatoriedad de aplicar la “primacía de la realidad”. Así mismo, no habiéndose pronunciado sobre dichas consideraciones de nuestra demanda, que son el núcleo que prueba nuestra pretensión y la tutela

de nuestros derechos, por lo que se habría constituido la sentencia en defectuosa por motivación aparente e insuficiente.

Insistimos, la sentencia apelada se muestran como “aparentemente motivada”, por cuanto en la sentencia queda pendiente analizar las consideraciones sobre desnaturalización del contrato de trabajo por simulación y fraude, que se encuentran en el numeral 5.2.1 de nuestra demanda. Así también la sentencia recurrida se aprecia “ambigua e imprecisa” por cuanto por un lado reconoce ciertos actos, hechos y derechos del demandante, y por otro lado se contradice en su fallo declarando “Infundada en todos sus extremos”. Así mismos en el fallo de la sentencia se violan los principios lógico jurídicos del pensar, es decir que “de los hechos y de la ley no se sigue lo que se decide”, por lo que supone una evidente motivación aparente. Motivación aparente puesto que al darse dicha motivación (en la sentencia) su finalidad es que la misma valga o sea el sustento de la decisión final, siendo que no existe motivación suficiente y menos completa, porque se olvida y no se hace referencia a todos los puntos demandados en la demanda (como la desnaturalización del contrato de trabajo por fraude o simulación de contratos, demostrada con los documentos que obran en el numeral 5.2.1 de la demanda), por lo que se concluye que la sentencia es nula por adolecer de motivación aparente.

b) Sentencia defectuosa por motivación insuficiente.-

La sentencia es defectuosa por motivación insuficiente, porque como se demostró con la demanda, no se ha abordado todos los argumentos probatorios de la demanda, se ha obviado las consideraciones que la doctrina, jurisprudencia y legislación dice respecto a la consideración del principio de primacía de la realidad, desnaturalización de los contratos de trabajo, principio de indubio pro operario, y menos que se ha abordado nuestro fundamento de que en los contratos habría existido fraude o simulación, lo que demostramos con lo expuesto en el numeral 5.2.1 de nuestra demanda, que señala:

1) Que habiendo sido contratado en marzo del 2012 para la obra del I.S.T Francisco de Paula Gonzales Vigil, se me asignó labores para realizar el I.E.I. N° 407 Las lagunas de los Palos (en fecha XX.XX.20XX); así también se me ordenó realizar trabajos en el I.E. Modesto Basadre. Pruebas de esto son el Informe N° XXX-20XX-EAG-IE.407.SGO-GR/GOB.REG.TACNA, de fecha XX.XX.20XX, y el Oficio N° XXXX-20XX-ORA/GOB.REG.TACNA, documentos que obran en anexos de la demanda. Hechos que demuestran fraude y desnaturalización del contrato de trabajo, por cuanto mientras se me contrataba para una obra, se me encargaba otras funciones distintas que excedían o superaban el objeto del contrato.

2) Asimismo, en junio del 20XX se me contrata para obra en el I.E. Francisco Laso de VilaVilani, Palca,

pero se me asigna labores “en las diferentes obras de la institución”, es decir obras distintas para la que había sido contratado, esto probado mediante Oficio N° XXX-20XX-ORA.OERRHH/GOB.REG.TACNA. Documentos que prueban fraude y desnaturalización del contrato de trabajo.

3) En el mes de octubre del 20XX, se contrata al recurrente para obra en el I.E. Horacio Zeballos Gámez, sin embargo se me ordena que realice labores de “evaluación a inspectores de todas las obras”, esto probado por Memorando XXX-20XX.GRI-SGO-GOB.REG-TACNA (anexo en la demanda), que demuestra haber fraude en la contratación, desnaturalización del contrato de trabajo, por lo que procede la primacía de la realidad.

4) En junio de 20XX, se contrata al recurrente para la obra en el I.E. Francisco Laso en Vilavilani, sin embargo mediante Oficio N° XXXX-20XX-GRI-SGO-GOB.REG-TACNA, se me ordena labores de construcción e implementación en el I.E. Militarizada Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, es decir laborar para una obra “distinta” para la cual se me había contratado”, lo que demuestra el fraude en la contratación y la desnaturalización del contrato de trabajo por primacía de la realidad.

5) En setiembre del 20XX, se me contrata para labor en el I.E. Horacio Zeballos Gamez, sin

embargo se me ordena laborar en acciones para la defensa ribereña de Pachía, sector Chillata y Tocuco, así como para la “Rehabilitación de las redes de agua potable y alcantarillado de la urbanización Tacna”, mediante Informe N° XXX-20XX-CDRS/RO-RAAVT/SGO-GRI-GRT (obra en anexos de la demanda), es decir, para obra distinta para la cual se me contrató, lo que demuestra también fraude y desnaturalización del contrato de trabajo.

6) En noviembre del 2012, fui contratado para labores en el I.E. Horacio Zeballos Gámez, sin embargo mediante Oficio N° XXXX-20XX-GRI-SGO/GOB.RE.TACNA, se me encomendó coordinar apoyo con personal profesional para evaluación médica y cronograma de visitas por obra, lo que demuestra labores distintas para las que fui contratado, es decir, fraude en la contratación, causal de desnaturalización del contrato de trabajo, que el juzgado no ha meritado.

7) En diciembre de 2012, se me contrató para obra en el I.E. Horacio Zeballos Gamez, y se me solicita “informe anual” de actividades, así como propuesta técnica para formalizar área o departamento de seguridad, lo que significa que las labores que se me encomendaban tenían carácter permanente (informe anual), y además el reconocimiento expreso de “formalizar” el área o departamento de seguridad, de acuerdo a Ley 29783, es decir, se evidencia el fraude de los contratos, y siendo que se requiere “formalizar”, se desprende que existe en la

realidad dicha área y departamento de seguridad, lo que muestra desnaturalización del contrato de trabajo.

8) En enero de 20XX, se me contrata para obra en el I.E. Horacio Zeballos Gamez, siendo que mediante Oficio XX-20XX-DRTPE.TR.TACNA, se me requiere para asistir con mi personal de seguridad, para asistir a capacitación sobre ley de SUNAFIL 29981, lo que demuestra fraude en la contratación y naturaleza permanente de la labor.

9) En abril de 20XX, fui contratado para obra en la carretera de Ticaco – Candarave, sin embargo mediante Resolución X-20XX-P.R/GOB.REG.TACNA, se me designa como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que expresa fraude en la contratación y naturaleza permanente del trabajo realizado en seguridad y salud en el trabajo.

10) En mayo de 20XX, se me contrata para obra en la carretera Ticaco Candarave, sin embargo mediante Memo XXX-20XX-GRI-GOB.REG.TACNA, se me encarga la realización del simulacro de sismo del XX.XX.20XX, **en todas las oficinas y obras de la Gerencia Regional de Infraestructura**, lo que evidencia distinta labor y lugar de labores de trabajo, por lo que se habría consumado el fraude en la contratación y naturaleza permanente de la labor de seguridad y salud en el trabajo.

11) En fecha agosto 20XX, se me contrata para la obra de la Carretera Ticaco-Candarave, sin embargo mediante Memo XXX-20XX-ORAJ-GGR/GR.TACNA, se me encarga informe situacional de todas las obras de la región, lo que demuestra fraude en la contratación y naturaleza permanente del trabajo, debiendo aplicarse la primacía de la realidad y consiguientemente desnaturalización del contrato.

12) En junio de 20XX, se me contrata para la obra de la Carretera de Ticaco-Candarave,, sin embargo, mediante Oficio X-2013-GRPPAT/GOB.REG.TACNA, se me encarga coordinar y comunicar al Despacho de otra gerencia respecto a reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, por lo que se habría realizado funciones distintas el contrato, habiéndose desnaturalizado el contrato por el principio de primacía de la realidad y fraude en el contrato.

13) En octubre 20XX fui contratado para la obra Carretera Chejaya-Huanuara, sin embargo, mediante Informe 0XX-20XX-PUGL-MCEP-JP-SGO-GRVGRT, se me ordenó el Plan de seguridad para el mantenimiento de canales en el comité de riego del distrito de Estique Pampa. Asimismo, mediante Oficio N^a XX-20XXORA/GOB.REG.TACNA se me oficiaba como “jefe de seguridad y salud en el trabajo”, y se me ordenaba realizar el “Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo”, lo que demuestra que en la institución era de público conocimiento la existencia de la oficina de

seguridad y salud en el trabajo, preexistiendo el hecho antes que la norma, por lo que se habría desnaturalizado el contrato y así mismo se habría constituido fraude en la contratación, siendo esta una causal de desnaturalización del contrato.

14) Mediante Memo XXX-20XX-GRI-GOB-REG.TACNA, **se me amonestó**, mediante **“llamada de atención”**, por no haber cerrado las ventanas de la **oficina de seguridad y salud ocupacional, en el Gobierno Regional**, lo que demuestra haberse dado la desnaturalización del contrato de trabajo, puesto que uno de los requisitos para que exista el contrato de trabajo es que exista subordinación y ésta se prueba con las amonestaciones, siendo que en otro tipo de contratación no procede amonestación de esta clase; así también **se establece que existe una oficina de seguridad y salud en el Gobierno Regional**, lo que hace que los contratos también se hayan desnaturalizado porque no se me contrató para obras, sino para la oficina de Seguridad y Salud en el trabajo del Gobierno Regional de Tacna.

15) Asimismo, se muestra la desnaturalización del contrato de trabajo y la procedencia de la primacía de la realidad, puesto que “supuestamente” habiéndome contratado para obras, se me ordena asistir a diversos eventos, dado que el contrato para obra es sólo para funciones específicas de la obra, y no para asistencia a eventos, lo que se prueba con el Oficio N° XX-20XX-DRTPE-T/R.TACNA, el Oficio XXXXX-2012.DRA-

DRRRHH/GOB.REG.TACNA, el Oficio múltiple 00X-20XX3-INDECI, el Oficio Circular 00X-20XX-CRSST-TACNA

c) Sentencia defectuosa por motivación defectuosa.-

La sentencia recurrida es defectuosa puesto que no existe coherencia, congruencia, es aparente, vulnera el principio de primacía de la realidad, desconoce y atenta contra el principio de desnaturalización de los contratos, anula u atenta contra el principio de indubio pro operario, entre otros aspectos que se han señalado y probado líneas anteriores.

En conclusión, que el juzgado no ha tomado en consideración y menos motivado respecto de los anteriores argumentos y pruebas, que demuestran la desnaturalización del contrato parcial, por “fraude”, o simulación, que es una condición que la ley establece para determinar la desnaturalización del contrato por primacía de la realidad, por lo que la sentencia resulta defectuosa, insuficiente y aparente.

III.- CONCLUSIONES

De lo expuesto en la presente ampliación de la demanda hemos concluido:

- 1.- La sentencia apelada es defectuosa por motivación aparente, motivación insuficiente y motivación propiamente defectuosa.
- 2.- La sentencia recurrida adolece de congruencia, coherencia y consistencia, por cuanto no se ha pronunciado respecto a nuestros argumentos de

desnaturalización de los contratos de inversión, ni a la desnaturalización de nuestros contratos por fraude o simulación; tampoco se ha pronunciado sobre la aplicación del indubio pro operario ni la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos.

3.- Que la sentencia arguye que la Ley 24041 protege del despido incausado cuando se cuenta con tres requisitos: a) Haber efectuado labores de naturaleza permanente; b) Haber superado el año de labor; b) No haber sido contratado para obras en proyectos de inversión. Por lo que contradiciendo dichas afirmaciones se ha probado:

a) Que la labor para seguridad y salud en el trabajo es de naturaleza permanente por su propia condición intrínseca, que es proteger la vida y la salud del trabajador, además que dicha condición de labor de naturaleza permanente ha sido convalidado con los documentos expuestos en nuestra demanda, numeral 5.2.1, donde se evidencia claramente la existencia de una oficina de seguridad y salud en el trabajo, que funcionaba todos los días a cargo del recurrente en un periodo superior a los dos años; así también se convalida la naturaleza permanente con la Ordenanza Regional N° 055-2014-CR/GOB.REG.TACNA, en la cual se consigna en el organigrama la oficina de seguridad y salud ocupacional. Además, la labor que he realizado ha sido en una oficina del Gobierno Regional en forma permanente, lo que consta en el récord de asistencia diaria que obra en la oficina de personal del Gobierno Regional.

b) Que, respecto al cumplimiento de más de un año, el juzgado ha aceptado que el recurrente ha cumplido con dicho requisito.

c) Respecto a estar excluido de la protección a la proscripción del despido incausado por haber laborado en obras de proyectos de inversión, se ha demostrado que habiendo realizado funciones distintas o que superan el objeto de los contratos, y que ha sucedido simulación y fraude en la contratación, los contratos se han desnaturalizado en aplicación del principio de primacía de la realidad, por lo que al no ser “contratos en proyectos de inversión”, sino contratos a plazo indeterminado por desnaturalización, en consecuencia no se puede estar excluido de la protección de la Ley 24041, cumpliendo este requisito, siendo la sentencia injusta por defectuosa, aparente e insuficiente motivación.

Asimismo el recurrente ha laborado en la actividad pública por un periodo que supera los 16 años, por lo que habiendo, en consistencia con que el derecho al trabajo es una regla y no una excepción, se debe declarar nula la sentencia, y ordenar se me reincorpore en mi puesto de trabajo por ser de justicia.

IV.- FUNDAMENTOS DEL AGRAVIO.-

La sentencia apelada agravia mis derechos constitucionales al trabajo, a la proscripción del despido incausado, al reconocimiento de la primacía de la realidad, desconoce el principio de desnaturalización del contrato de trabajo, tutela jurídica efectiva, principio de integración, necesidad de

coherencia, consistencia y lógica en las motivaciones de las sentencias, y por lo tanto vulnera derechos constitucionales y supranacionales, tratados internacionales sobre la protección del trabajo y de los derechos fundamentales.

POR LO EXPUESTO,

Sírvase considerar la presente ampliación de la demanda, y resolver conforme al derecho, declarando NULA la sentencia, recurrida y se la revoque por inconsistente, incoherente y falta de motivación suficiente y en consecuencia disponer se me reponga en mi puesto de trabajo, así como ordenar se me cancele la indemnización solicitada, así como un monto por “daño moral”, que se me ha causado, y que asciende a 200,000 (doscientos mil nuevos soles), estando a que el cálculo del daño moral tiene su valuación en la dignidad que es invaluable.

Tacna, xx de junio de 20XX.

ANEXOS:

1. Anexo N° 01: Contratos de trabajo (Que demuestran la prestación personal de servicios, remuneración, subordinación, desnaturalización del contrato por haberse efectuado labores ajenas o distintas a las establecidas en el contrato.
2. Anexo N° 02: Boletas de pago (Que demuestran la remuneración mensual percibida)
3. Anexo N° 03: Récord de asistencia al trabajo (Demuestra la asistencia diaria al trabajo, desnaturalización del contrato de trabajo, así como el derecho a exigir legalmente, que se paguen horas extras)
4. Anexo N° 04: Ordenanza Regional aprobando cargo, puesto, oficina de Seguridad y Salud en el trabajo (Demuestran que la labor realizada es de “naturaleza permanente” y convalidan el derecho.
5. Anexo N° 05: Resoluciones de Ordenanzas Regionales y Municipalidades donde crean la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (Demuestran la naturaleza permanente de la labor).

JURISPRUDENCIA LABORAL



“Precedentes vinculantes en materia pensionaria.-
texto extraído de la siguiente url:
https://laley.pe/art/11140/conozca-los-precedentes-de-observancia-obligatoria-en-materia-pensionaria?fbclid=IwAR151caL8f1QdmpFpgLOIdbFfCk0rtIv8xbx_pokiu6BxrvMBHvC1Im9uSk

“En la presente nota, Soluciones Laborales nos presenta los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal Administrativo Previsional (TAP) en materia de pensiones.

El Tribunal Administrativo Previsional (TAP), es un órgano autónomo y con independencia de criterios para solución de controversias en materia previsional. Tiene la función de resolver, en última instancia administrativa, controversias sobre derechos y obligaciones previsionales de los regímenes de los decretos leyes N° 18846, N° 19990, N° 20530 y la Ley

Nº 30003, así como otros regímenes previsionales a cargo del Estado y que sean administrados por ONP.

El Tribunal Administrativo Previsional puede crear jurisprudencia y lo hace con la emisión de precedentes de observancia obligatoria, que son acuerdos adoptados en sesiones de Sala Plena, que permiten uniformizar criterios y lineamientos en materia previsional. Para crear estos precedentes, el TAP, a través de su Sala Plena, interpreta de modo expreso y con carácter general el sentido de la normativa previsional de su competencia y aprueba criterios recurrentes de calificación que evitarán futuras controversias. La Sala Plena también propone normas para superar vacíos legales.”

La convivencia debidamente inscrita genera pensión de viudez

Mediante la **Resolución Nº 1095-2016-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional estableció como precedente de observancia obligatoria: “Tienen derecho a pensión de viudez, en los términos del artículo 53° del D. Ley Nº 19990, el integrante sobreviviente de la unión de hecho que demuestre vínculo de conviviente con la sentencia de declaración de unión de hecho emitida por el órgano jurisdiccional o vía notarial, debidamente inscrita en el registro personal.

El TAP sustenta su posición en los preceptos del Tribunal Constitucional (sentencia recaída en el

Expediente N° 03003-2007-PA/TC): el derecho a una pensión de sobreviviente no constituye un derecho adquirido ni uno de carácter expectatio, sino uno latente y cuyo goce se hace efectivo al fallecimiento del causante, donde la muerte más allá de ser un hecho natural, produce situaciones de necesidad merecedoras de protección y que reclaman la atribución de prestaciones". Una de las situaciones que se beneficia con una medida protectora es la supervivencia, la cual se sustenta en el estado de necesidad en que quedan aquellas personas que dependían económicamente del fallecido al no contar más con medios económicos para atender su subsistencia.

Régimen de cesantía D. Ley N° 20530: pensión de viudez con declaración de unión de hecho

Mediante la **Resolución N° 987-2017-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional interpretó de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación relativa al régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, se deberá reconocer el acceso de la pensión de viudez a los beneficiarios que demuestren el vínculo de convivientes con la sentencia de declaración de unión de hecho emitida por el órgano jurisdiccional o vía notarial, debidamente inscrita en el registro personal.

Se considera relevante que el criterio interpretativo contenido en la presente resolución sea declarado precedente administrativo de observancia obligatoria, permitiendo que las controversias derivadas de los

procedimientos administrativos que se pronuncien sobre derechos a pensión de viudez sean resueltas conforme a aquel y siendo su aplicación obligatoria por parte de las entidades.

Pensión de orfandad por estudios está supeditada a la acreditación de los estudios

Mediante la **Resolución N° 02028-2018-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional indicó que Luego de haberse otorgado una pensión por orfandad, la continuidad del pago de la pensión de orfandad por estudios se realizará siempre que el beneficiario acredite que sigue en forma ininterrumpida sus estudios de conformidad con el artículo 51º del D. Ley N° 19990, no resultando aplicable para la continuidad de la pensión de orfandad por estudios lo dispuesto en el artículo 81º del mismo decreto.

Normativa aplicable para calcular pensión de invalidez

Mediante la **Resolución N° 2349-2018-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional indicó que la remuneración de referencia y el cálculo de la prestación de invalidez se deberá efectuar en base a los artículos 27º, 28º, 73º y 74º del D. Ley N° 19990, en consecuencia, las disposiciones contenidas en el D. Ley N° 25967 y el D.S. N° 099-2002-EF referentes a la remuneración de referencia y el cálculo de la pensión, no son aplicables para la citada prestación.

Los meses en que no hay aportación no se consideran para el cálculo de la pensión

Mediante la **Resolución N° 2886-2018-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional indicó que la remuneración de referencia para determinar el monto de la pensión se realizará considerando las remuneraciones y/o ingresos asegurables efectuados de manera efectiva, no debiéndose utilizar para el cálculo, los meses en los que no se haya realizado aportes en su condición facultativo.

Libre desafiliación informada: fecha de inicio de pensión y fecha de pago de pensión

Mediante la **Resolución N° 3285-2018-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional indicó que para la solicitud de pensión que proviene de un procedimiento de Libre Desafiliación Informada, se establece como primera regla: “La fecha de inicio de pensión es cuando se produce la contingencia, es decir al momento que el administrado cumple con los requisitos legales para acceder a una pensión”.

En cuanto a la fecha de pago de pensión, se establece como segunda regla:

“a. Cuando el administrado al momento de solicitar la Libre Desafiliación Informada - LDI cumple con los requisitos legales para acceder a la pensión, la fecha del pago de pensión es a partir de la solicitud de LDI.

b. Cuando el administrado al momento de solicitar la Libre Desafiliación Informada - LDI no cumple con los requisitos legales para acceder a una pensión, el pago de pensión se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 80º y 81º del Decreto Ley N° 19990".

Prórroga de pensión de orfandad por invalidez

Mediante la **Resolución N° 844-2020-ONP/TAP**, el Tribunal Administrativo Previsional indicó que Luego de haberse reconocido una pensión de orfandad, procede su prórroga por invalidez, siempre que el beneficiario acredite afrontar una incapacidad desde antes de cumplir la mayoría de edad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56º del D. Ley N° 19990, no resultando aplicable el artículo 81º de la misma norma para la continuidad del pago de la citada pensión."

