

Los principios del derecho del trabajo

Alejandro J. Navarrete Maldonado

Los principios laborales

- ❖ En la sentencia emitida en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha definido a los principios laborales constitucionales como *“aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”*.
- ❖ Finalidad: igualdad compensatoria.
- ❖ El artículo 26 de la Constitución ha reconocido explícitamente tres principios de carácter laboral:
 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

El principio protector

❖ In dubio pro operario:

- Reconocido expresamente en el artículo 26 de la Constitución.
- Desarrollado en el STC. N° 008-2005-PI/TC.
- Requisito esencial: “duda insalvable”.

❖ Norma más favorable al trabajador

❖ Condición más beneficiosa:

- En la Casación Laboral N° 12470-2014 Cusco se aludió a esta regla para considerar la invalidez de un contrato por suplencia suscrito con posterioridad a un contrato desnaturalizado por servicio específico.

En la **STC. 10777-2006-PA/TC** el TC ha considerado que, a partir del principio protector, nuestro derecho del trabajo ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado

Primacía de la realidad

- ❖ Preferencia por los hechos sobre los documentos.
- ❖ Aplicable en casos donde se encubre una relación laboral con contratos de locación de servicios:
 - En la **STC. 02069-2009-PA/TC** se determinó que, para determinar la existencia de una relación laboral, se deben evaluar la presencia (no concurrente) de los rasgos sintomáticos de laboralidad: *“a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”*.
 - **CAS. LAB. 4055-2013-LA LIBERTAD**: La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema reconoció la existencia de una relación laboral porque el locador había suscrito **documentos de control de útiles de oficina, control de comisiones y vehículos, papeletas de salida – prestadores de servicios, constancia de trabajo que fija un horario de trabajo, rendición de cuentas por viáticos y asignaciones y control de ingreso y salida.**

Irrenunciabilidad de derechos

- ❖ **¿Qué se entiende por renuncia?** De la STC 008-2005-PI/TC, se desprende que renunciar supone “despojarse de...” o “permutar los...”
- ❖ **¿A qué derechos no puede renunciar el trabajador?**
 - Normas imperativas: Constitución y la ley. ¿y los convenios colectivos?
 - STC 008-2005-PI/TC confirmada en la STC 01722-2011-PA/TC, no consideró que este principio se proyecte sobre los convenios colectivos.
 - En la Cas. Lab. 6072-2012-DEL SANTA se proscribió la posibilidad de renuncia a un convenio colectivo de manera individual. Guarda sentido porque lo contrario sería restarle eficacia a la negociación colectiva.
 - En la Cas. Lab. 10712-2014 Lima se sigue la misma línea, pero sí se permite la negociación colectiva in peius.
 - Los excesos a la Ley no están protegidos por el principio de irrenunciabilidad (Cas. Lab. 6072-2012 DEL SANTA).
 - Los derechos emanados del contrato de trabajo y de la decisión unilateral del empleador sí pueden ser materia de renuncia (Cas. Lab. 10712-2014 Lima).

Irrenunciabilidad de derechos

❖ Casos curiosos:

- Cas. Lab. 10712-2014 Lima: Es válida la renuncia del impuesto a la renta y los aportes al SPP asumidos por el empleador.
- Cas. Lab. 330-2017 Lambayeque: Renuncia a la libre e inmediata disposición de la remuneración mediante un acuerdo para el pago del salario a través de acciones de valor incierto.
- Sentencia de la Sala Laboral Permanente del Callao emitida en el Exp. 02256-2016: No opera el principio de irrenunciabilidad de derechos si la renuncia al convenio colectivo beneficio al trabajador.

Irrenunciabilidad de derechos

Consensuada: Sí		Unilateral: Dos interpretaciones
Ley N° 9463	Sí:	
Casación N° 863-2002-Callao, Casación N° 2224-2005-Lima, Casación Laboral N° 1486-2012-Lima, 00489-2015-Lima, y la Casación Laboral N° 3711-2016-Lima, por citar	a) Casación Laboral N° 00489-2015-Lima, la validez de la reducción unilateral de remuneraciones dispuesta por la empresa, siempre que el empleador se encuentra en un periodo de crisis económica. b) Expediente N° 0020-2012-PI/TC: - Necesidad de reducir el déficit o escasez a fin de garantizar la estabilidad y el equilibrio económico de la empresa. - Aplicable <i>“en aquellos contextos especiales que generen un impacto económico negativo en la actividad desarrollada (...) por la entidad privada que haga propicia la adopción de tales medidas a fin de evitar mayores perjuicios económicos</i>	
Expediente N° 0009-2004-AA/TC, Expediente N° 0818-2005-PA/TC, y Expediente N° 0020-2012-PI/TC	No: a) La Ley N° 30709 modificó el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. b) Casación Laboral N° 3711-2016-Lima, en donde consideró que cualquier reducción unilateral de remuneraciones que practique el empleador.	

Continuidad laboral

- ❖ Preferencia de la contratación indeterminada frente a la contratación a plazo fijo. La contratación modal es una excepción al principio de continuidad, por eso, se exige una causa objetiva. (01933-2007-AA)
- ❖ Cas. Lab. 12340-2015 Callao: Breves interrupciones no pueden ser consideradas como extinción del contrato de trabajo porque no hay voluntad de partes, aplicándose el principio de continuidad laboral.
- ❖ Cas. Lab. 12470-2014 CUSCO: Se aplicó el principio de continuidad y la regla de la condición más beneficiosa para considerar inválido el contrato de suplencia suscrito posteriormente a un contrato modal desnaturalizado.

Igualdad

Igualdad salarial:

En la **Casación Laboral N° 915-2018 Lima** se determinó que, para establecer diferencias remunerativas, se deben evaluar, entre otros, los siguientes factores:

- La empresa proveniente.
- La trayectoria laboral.
- Las funciones realizadas.
- La antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso.
- El nivel académico alcanzado y la capacitación profesional.
- La responsabilidad atribuida.
- La experiencia y el bagaje profesional o técnico entre otros.

Igualdad

¿El producto de la negociación colectiva (PNC) promovida por un sindicato minoritario alcanza a todos los trabajadores, incluso a los no afiliados?

Sí	No
<ul style="list-style-type: none">Casaciones Laborales N^{os} 2864-2009-Lima, 602-2010-Lima, y 8796-2013-Moquegua: Principio de igualdad.Casación Laboral N^o 11477-2013-Callao: ¿Principio de solidaridad? Regla de único sindicato.	<ul style="list-style-type: none">Casación Laboral N^o 12885-2014-Callao: Extender el PNC de un sindicato minoritario vulnera la libertad sindical.Casación Laboral N^o 7248-2015-Lima: La eficacia del producto de la negociación colectiva depende de la representatividad del sindicato.

NI NAVARRETE
MALDONADO
ABOGADOS

✉ laboral@nmabogados.com.pe

☎ 992 284 703

f Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

in Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

📷 Estudio Navarrete Maldonado

🌐 nmabogados.com.pe