

Reseña del Libro*

510

Lecciones de Derecho del Trabajo**

Guillermo Boza Pro***

1. PREÁMBULO

El Derecho del Trabajo es una disciplina indispensable para la formación profesional de un abogado, como rama del Derecho de corte fundamentalmente humanista y a la vez como objeto de estudio de innegable importancia en la práctica. Conciente de la importancia de esta disciplina, la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú ha sido pionera en la estructuración de cursos universitarios del área de Derecho Laboral a nivel nacional, ofreciéndose actualmente cerca de una docena de cursos obligatorios y electivos sobre esta especialidad.

En este contexto, Guillermo Boza Pro, Profesor principal y Jefe del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, ha publicado sus *“Lecciones de Derecho del Trabajo”*, obra dirigida a los estudiantes que inician el estudio de la Teoría General de esta disciplina. Así, estas *Lecciones* sostienen un diálogo muy fluido con la ya clásica *“Introducción al Derecho del Trabajo”* del maestro Javier Neves Mujica. Además de brindar una introducción a la teoría consolidada sobre las Instituciones y Principios laborales, el autor aporta un vistazo muy actual a la jurisprudencia más relevante emitida por nuestros tribunales, lo que supone un valor añadido destacable.

La obra reseñada nace y logra, a nuestro parecer, configurarse como un excelente manual de enseñanza para el curso de Derecho Laboral General pues trata los principales temas de un curso de contenido amplio y complejo en forma clara y muy directa. Son nueve lecciones en total, que van desde un breve repaso de historia del Derecho del Trabajo, el ámbito de aplicación del Derecho Laboral, las Fuentes del Derecho del Trabajo, la relación entre las normas y los principios del

* La presente reseña ha sido realizada por la Comisión de Publicaciones de la Asociación Civil Foro Académico. Revisión y redacción: Claudia Lucía Castro Barnechea, Maralí Lazo Paredes y Javier André Murillo Chávez (Director). Revisión y edición: Claudia Lucía Castro Barnechea. Un agradecimiento especial al autor de la obra reseñada por su autorización para efectuar la presente reseña.

** BOZA Pro, Guillermo – *“Lecciones de Derecho del Trabajo”* (2011). Primera edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

*** Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla. Jefe del Departamento Académico de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor principal y coordinador del programa de la Segunda Especialidad y de la Maestría en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Presidente de la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil (SERVIR).

Derecho Laboral y la aplicación temporal - espacial del Derecho Laboral; así como, un breve paso por los aspectos generales del Derecho Colectivo del Trabajo (Libertad sindical, negociación colectiva y huelga).

2. SURGIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El autor da inicio al libro, en su primer capítulo, explicando el origen y el desarrollo del Derecho del Trabajo, cómo surge en Europa y cómo, luego de pasar por todo un proceso de evolución, logra ser reconocido a nivel constitucional, formando parte de los distintos ordenamientos jurídicos como sucede también en el caso peruano.

Teniendo como punto de partida al trabajo en la Antigua Roma, las *Lecciones* explican, a partir de una perspectiva histórica, cómo se fue configurando una tutela específica, correspondiente a un tipo de trabajo que es objeto de protección del Derecho Laboral actual. Desde esa perspectiva, reconociendo las particularidades de cada contexto regional, el autor propone que en el Estado actual los ordenamientos jurídicos han llegado a reconocer progresivamente a los derechos laborales y al fenómeno sindical mediante la constitucionalización e internacionalización del Derecho del Trabajo, dentro de lo cual destaca el papel que tiene OIT desde inicios del siglo XX.

Sin embargo, el autor agrega que a inicios de la segunda mitad del siglo XX se llevó a cabo un proceso de flexibilización de los derechos laborales, producto de la culparización del Derecho del Trabajo por parte de determinadas ideologías y discursos economicistas que han cuestionado su carácter expansivo, por lo que hoy en día asistimos a espacios donde la concertación social se ve llamada a encontrar un mayor protagonismo.

El Profesor Boza contempla además en esta primera lección un repaso muy sintético sobre la del Derecho del Trabajo en el Perú, prestando especial atención a los preceptos de las Constituciones de 1933, 1979 y 1993; manteniendo una perspectiva crítica con respecto al desarrollo legislativo en temas tan urgentes como la libertad sindical.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO (SUJETO INDIVIDUAL)

La segunda de las *Lecciones* empieza el estudio de la Teoría General del Derecho del Trabajo desde la perspectiva del sujeto como individuo protegido. Para ello, se responde una pregunta trascendente: ¿cómo se establece la relación laboral? El ejercicio que nos propone el autor aquí da muestra de la solvencia pedagógica de la obra: se responde a esa interrogante a partir de un caso extraído de la jurisprudencia ordinaria, advirtiendo, mediante el método de indicios, los elementos esenciales del contrato de trabajo y diferenciándolos de los elementos típicos de este tipo de contratos.

En esta parte de la obra el autor dedica su atención también a establecer criterios para la diferenciar al contrato

de trabajo de otras figuras contractuales en que existe prestación de servicios (entre las que destaca la locación de servicios). La subordinación jurídica, elemento esencial definitivo del contrato de trabajo es la clave aquí y su presencia en determinada relación contractual resulta definitiva para que se aplique el Derecho del Trabajo a dicha relación. A estos efectos, poco importará si formalmente las partes (incluso el trabajador) suscriben cualquier tipo de contrato civil; en tales casos se aplicará el principio de primacía de la realidad, el que consiste en que se debe dar prioridad a lo que sucede de *facto* antes que lo que se haya establecido contractualmente.

La primacía de la realidad es el primero de los principios laborales que se tratan en las *Lecciones*; y pese a que los demás principios se desarrollan todavía varias páginas más adelante, su tratamiento en esta parte resulta pertinente pues su aprendizaje resulta fundamental para comprender cómo el funcionamiento tutelar del Derecho Laboral es capaz de responder a los intentos de fraude que pudieran haber en las relaciones de trabajo.

A diferencia de esos casos (en los que las partes intentan extraerse del ámbito de aplicación del Derecho Laboral) en otros distintos es el propio legislador el que establece que algunas modalidades de prestaciones de servicios, pese a tratarse en esencia de trabajo subordinado, no puedan ser consideradas como trabajo objeto de protección del Derecho Laboral.

Adicionalmente, en esta parte de las *Lecciones* el autor presenta una introducción a un tema tan actual y polémico como es la subcontratación de mano de obra (intermediación) y de producción de bienes y servicios (tercerización), explicando su funcionamiento y sus diferencias, estableciendo los supuestos en que uno y otro resultan procedentes.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO (SUJETO COLECTIVO)

La dimensión colectiva de las relaciones laborales es el tema de la tercera lección de este libro. Teniendo base constitucional, la autonomía colectiva tiene tres formas de manifestarse: derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga. Estos derechos se involucran unos a otros de tal forma que existe una interdependencia interna entre ellos, lo que permite una eficaz defensa de los intereses de los trabajadores. A ello se suma la llamada “interdependencia externa” que existe entre el derecho de libertad sindical con otros derechos fundamentales que permiten su propia eficacia.

El Profesor Boza expone los aspectos funcionales y organizativos de la libertad sindical, revisando su titularidad individual y colectiva. Siempre desde una perspectiva crítica, repasa los pronunciamientos que el Tribunal Constitucional ha emitido sobre esta materia y a diferencia de ellos propugna un contenido esencial amplio. De la misma manera, las *Lecciones* presentan los mecanismos de protección de la libertad sindical, contrastando los niveles establecidos en la OIT y los existentes en la legislación nacional, todavía restrictiva con respecto al fenómeno sindical.

Sobre la negociación colectiva, nuevamente las *Lecciones* introducen herramientas pedagógicas innovadoras y esta vez, utilizando una línea de tiempo, se explica el proceso por el que se ejerce este derecho tal y como está regulado en la LRCT y su Reglamento, así como sus productos posibles: Convenio Colectivo, Arbitraje, huelga o conflicto abierto. A partir de esa entrada se desprenden los temas nucleares de la negociación colectiva, como la capacidad y legitimación para negociar —aspecto en el que se incluyen cuadros que facilitan el aprendizaje de los efectos de lo acordado en las negociaciones según las categorías de sindicatos (en función a su ámbito o su representatividad)—; el derecho de información; así como las otras obligaciones patronales implícitas.

El derecho de huelga, tercer componente de la libertad sindical, es explicado desde la perspectiva de un derecho humano, el mismo cuyo contenido busca servir como un mecanismo de actuación inmediata. En este punto, frente al desfase existente entre el precepto constitucional que contempla a este derecho humano y su insuficiente desarrollo a nivel de instrumentos internacionales o en tribunales internacionales,¹ el autor destaca la pertinencia en la aplicación del Principio *Pro Homine* (interpretación de un derecho humano en sentido favorable a la persona), lo que cobra especial relevancia si se considera que legislación laboral mantiene una noción restrictiva del ejercicio del derecho de huelga. En todo caso, las *Lecciones* también se ocupa de los límites de este derecho, desde una perspectiva dogmática y jurisprudencial.

4. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO: ASPECTOS GENERALES, FUENTES ESTATALES E INTERNACIONALES

La cuarta lección está dedicada al estudio del sistema de Fuentes en el Derecho Laboral, tanto las de origen estatal como las de ámbito internacional. Con suma claridad se expone la diferencia entre órganos productores y facultades normativas, distinción que permite al autor exponer las distintas clases de normas jurídicas que pueden contemplar derechos laborales y las implicancias de que determinados derechos tengan distintos normativos. Además de presentar una síntesis de lo más relevante en el caso de los productos normativos del Derecho nacional (Constitución, ley, etcétera), resulta particularmente interesante tener en cuenta la exposición que hace el profesor Boza de las normas de origen internacional, tema en el que marca su posición con respecto a temas tan relevantes como la jerarquía que en el Derecho interno tienen los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, los mismos a los que asigna jerarquía constitucional.

5. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y FUENTES RESIDUALES

La quinta lección nos introduce al estudio de los Convenios Colectivos de trabajo como fuente característica del Derecho del Trabajo y otras fuentes residuales como el poder normativo del empleador, los Reglamentos Internos de trabajo o la Costumbre laboral; e incluso otros productos no comúnmente considerados fuentes en sentido estricto, como la sentencia judicial, los Plenos Casatorios o la jurisprudencia en general.

Sin lugar a dudas, la estrella entre este tipo de fuentes es el *Convenio Colectivo*, muestra de la autonomía colectiva; su naturaleza dual (contractual y normativa a la vez) es defendida por el autor, quien mantiene que la bipartición tradicional de sus cláusulas (normativas y obligacionales) ha sobrevivido a la revisión de que fue objeto por parte de la doctrina. En todo caso, se deja en claro que esa categorización debe ser permeable a nuevos tipos de cláusulas, como en su caso podrían ser las cláusulas delimitadoras contenidas en el reglamento de la LRCT.

En el desarrollo de la facultad normativa de la parte empleadora resulta interesante la recepción que el profesor Boza hace de la doctrina española sobre la existencia de límites intrínsecos y extrínsecos del poder de dirección, lo que integra una perspectiva constitucional al problema del ejercicio del *ius variandi*.

5. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO: ASPECTOS GENERALES, PRINCIPIO PROTECTOR Y SUJETOS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS

La sexta lección del libro reseñado presenta una introducción al estudio de los principios laborales, desarrollando al principio protector y su manifestación referida a sujetos que en nuestro ordenamiento gozan de una tutela preferente desde la Constitución, como son la madre trabajadora, el trabajador menor de edad y el trabajador discapacitado.

Esta parte de la obra incorpora una interesante reflexión sobre la función de los principios del Derecho del Trabajo y su recepción en nuestro ordenamiento nacional. En ese sentido, el autor valora al principio protector como una suerte de “matriz” que da sustento al conjunto de principios del Derecho Laboral, manteniendo entonces una posición similar, pero diferente a la que enseña la tradicional escuela uruguaya sobre este tema. Aún más, la esencia del principio protector es develada por el profesor Boza en distintas disposiciones de la Constitución de 1993.

Resulta particularmente interesante el tratamiento que dedica el libro a los sujetos especialmente protegidos por la Constitución, pasando revista a los niveles de protección establecidos en el Derecho Internacional del Trabajo y contrastándolos con la falta de adecuación que suele presentar la legislación nacional en esos casos, dada su carencia de organicidad o deficiencias señaladas.

1 En este punto observa Boza: “que ni el Comité de Libertad Sindical ni la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, pese a ser órganos de control del cumplimiento de la normativa internacional del trabajo ejerce jurisdicción ni sus decisiones son vinculantes” (página 85).

6. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO: IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS E *INDUBIO PRO OPERARIO*

La lección número siete contiene el desarrollo de tres importantes principios laborales, cada uno de ellos abordados en tres acápites independientes.

El primero de ellos se refiere a los principios de igualdad (en sus vertientes de igualdad ante la ley ó igualdad de trato) y la no discriminación, atendiendo a los tipos de actos discriminatorios (se trate de una discriminación directa individual; directa sistemática; o discriminación indirecta). En realidad, como puede apreciarse, se trata de dos conceptos distintos y las *Lecciones* brindan un desarrollo de lo que la doctrina constitucional conoce como el *mandato de no discriminación*, aplicándola a las relaciones laborales.

El segundo principio desarrollado en esta lección es el de irrenunciabilidad de derechos que es definido por el autor —desde una perspectiva objetiva— como “un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador”. Resulta interesante en esta parte destacar que pese a la referencia a la jurisprudencia constitucional sobre el tema y a la recepción de este principio en la carta constitucional vigente y la de 1979, el profesor Boza completa esta perspectiva con los aportes de la doctrina española que se refiere al principio de indisponibilidad (concepto más amplio que el de irrenunciabilidad), para dejar en claro que lo importante es que en todos los casos los actos de disposición de derechos (llámese conciliación, transacción, etcétera) nunca oculten verdaderas renunciaciones a derechos sustantivos o al acceso a la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador.

Cierra esta parte el desarrollo del principio de *indubio pro operario*, en el cual el autor recoge los aportes de su maestro Javier Neves. El objetivo que se traza esta parte del libro es la formulación principio como uno de los métodos de interpretación de normas aplicable a los supuestos en los que exista una duda real sobre el sentido de un dispositivo; estableciéndose sus ámbitos subjetivo y objetivo. De esta manera, se critica la referencia que este principio tiene en la constitución, sobre su procedencia frente a una “duda insalvable”.

7. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO: LA NORMA MÁS FAVORABLE Y LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

La lección octava presenta el estudio de los dos principios laborales mencionados, identificándolos como principios de vertiente aplicativa. En el primer caso, el profesor Boza presenta al presupuesto y los requisitos que deben existir para la aplicación de la norma más favorable. De esta manera, se presentan los límites materiales e instrumentales de este principio, desarrollándose los supuestos en que pueden haber conflictos entre los distintos tipos de normas (estatales, convencionales o incluso normas internacionales). Asimismo, se presta

atención a las teorías que existen sobre qué metodología debe seguirse para comparar dos normas en conflicto, inclinándose el autor por la llamada *teoría de la comparación analítica por instituciones*.

La condición más beneficiosa, el segundo principio abordado en esta parte, es explicado como un principio de consolidación de las mayores ventajas alcanzadas por el trabajador (por acuerdo bilateral o por decisión unilateral del empleador) que impiden su desmejora cuando no exista autorización del trabajador. Asimismo, en cuanto a condiciones que tengan origen normativo, el autor explica que nuestro ordenamiento se decanta por la teoría de la modernidad o de los “hechos cumplidos”, por lo que este mismo principio podría invocarse cuando una norma legal o convencional, permita el mantenimiento de condiciones obtenidas al amparo de normativa anterior. Finalmente, el autor desprende de lo sostenido en la jurisprudencia constitucional sobre materia previsional, que la aplicación de este principio en las relaciones de trabajo requiere de la existencia del vínculo laboral y que el beneficio vea cumplidos los presupuestos para su otorgamiento. En ese sentido, no sería necesario que el trabajador haya ejercido el derecho o que haya estado en la posibilidad de hacerlo.

8. VIGENCIA DE LAS FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL ESPACIO Y EN EL TIEMPO

La última de las *Lecciones* del profesor Guillermo Boza esta dedicada a dos temas de estudio muy importantes: la vigencia espacial y temporal de las fuentes de la relación laboral.

Sobre la vigencia de las fuentes en el espacio, el autor trata en específico las particularidades de las relaciones de trabajo internacional; es decir, sólo si existe un elemento internacional distinto a la nacionalidad: ejecución del trabajo en el extranjero, que el empleador sea una empresa multinacional, entre otros. El autor analiza dos aspectos (jurisdicción y normativa aplicable) para tratar dos casos distintos: la relación laboral prestada en varios países y el trabajo realizado en sedes diplomáticas.

Sobre la vigencia de las fuentes de la relación laboral en el tiempo, el autor señala que si bien por regla general las normas laborales se aplican desde el día siguiente de su publicación en adelante, existen supuestos en los que se plantea alguna complejidad, dada la regla constitucional de la irretroactividad de las normas que no sean las penales. A continuación, el profesor Boza expone la problemática que supone la recepción en nuestro ordenamiento de la teoría de los hechos cumplidos con la aplicación del principio de condición más beneficiosa, toda vez que en algunos supuestos puede existir *retroactividad*, como ocurre en con determinadas cláusulas de los convenios colectivos.

9. COLOFÓN

El Profesor Boza nos ha llevado en un paseo por los principios generales y las nociones básicas del Derecho

del Trabajo, mostrándonos un panorama general de esta interesante e importante rama. Estamos seguros que con su notable trabajo logrará acercarnos a todos a estas nociones que de por sí son sumamente relevantes pero que cobran aún mayor importancia en una sociedad como la nuestra en la que el ámbito laboral es muchas veces el campo en donde se presentan mayores desigualdades y en donde el Derecho debe estar presente para asegurar la protección de quien se encuentre en desventaja y para velar por la vigencia de los principios del Derecho del Trabajo. Esta rama jurídica se ha desarrollado teniendo

como mira principal la protección del trabajador —que generalmente se encuentra en una situación desventajosa frente al empleador— para asegurarle la eficacia de los derechos que le corresponden como empleado asalariado y como un sujeto de derechos digno.

Consideramos que este libro será de mucha ayuda para todo aquel interesado en aprender cómo el Derecho puede brindar protección y justicia al más desvalido en el ámbito laboral. Felicitamos nuevamente al Doctor Guillermo Boza Pro por su impecable trabajo aquí reseñado y por su afán de contribuir con esta rama.