



Javier Neves Mujica^(*)

Una excusa para pensar en la **Teoría General del Derecho del Trabajo**: la necesidad de Requerimiento de Pago de las Utilidades^(**)

An excuse to think in the General Theory of Labour Law: The necessity to demand payment of profits

NO OBSTANTE EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Y EN LOS DERECHOS HUMANOS EN GENERAL, EXISTE UN PRINCIPIO ESPECÍFICO PARA RESOLVER EL CONFLICTO ENTRE NORMAS, QUE ES EL DE LA NORMA MÁS FAVORABLE. SEGÚN ESTE SE DEBE APLICAR LA NORMA QUE OTORQUE MÁS VENTAJAS AL TRABAJADOR. LA CUESTIÓN ESTÁ EN ESTABLECER ENTRE QUÉ TIPOS DE NORMAS OPERA EL PRINCIPIO.

Resumen: El presente artículo aborda la antinomia referente al pago de utilidades a los trabajadores. Realizando un análisis sobre los criterios de solución de antinomias clásicas y particulares del Derecho del Trabajo, el autor reconoce la prevalencia de los criterios clásicos.

Palabras claves: Requerimiento de Pago - Utilidades - Derecho del Trabajo - Antinomia - Jerarquía - Especialidad - Temporalidad - Favorabilidad

Abstract: This article addresses the antinomy concerning to profit sharing to the workers. Through an analysis of the classic criteria of antinomy solutions and particulars of the Labour Law, the author recognize the prevalence of the classic criteria.

Keywords: Payment Order - Profit Sharing - Labour Law - Antinomy - Hierarchy - Specialty - Temporality – Favorability

(*) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Derecho Constitucional por la misma casa de estudios. Profesor Principal de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Experto en Derecho Laboral.

(**) Nota del Editor: El presente artículo fue recibido el 15 de junio del 2016 y su publicación fue aprobada el 28 de junio del mismo año.

**Una excusa para pensar en la Teoría General del Derecho del Trabajo:
la necesidad de Requerimiento de Pago de las Utilidades
*An excuse to think in the General Theory of Labour Law:
The necessity to demand payment of profits***

1. Introducción

Las deudas del empleador al trabajador generan intereses, sin que sea necesario el requerimiento de este, conforme establece el Decreto Ley 25920. Para el caso de las utilidades, en cambio, sí es indispensable que el trabajador exija el pago, según dispone el Decreto Legislativo 892.

El Decreto Ley 25920, de 1992, manda en su artículo 3, que:

“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación o pruebe haber sufrido daño alguno”.

El Decreto Legislativo 892, de 1996, determina en su artículo 6, que:

“La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Vencido el plazo que contempla este artículo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se hayan entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo”.

Tenemos, por tanto, dos normas con una oposición parcial, dado que la primera se aplica a todos los casos de deudas laborales y la segunda, solo a los producidos por las utilidades.

Ambas normas tienen el mismo rango, que es de la ley, en el caso del Decreto Ley reconocido por el artículo 2 de la Ley Constitucional y en el Decreto Legislativo, en virtud del numeral 4 del artículo 200 de la Constitución.

2. Criterios de solución de antinomias

La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima, en un caso concreto, Expediente No. 29095-2012-0-1801-JR-LA-05-(S), ha planteado lo siguiente:

“En virtud del principio del *in dubio pro operario* debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador (...).

Siendo así, que (...) resulta de aplicación la norma prevista en el artículo 3 del Decreto Ley 25920, por ser más favorable (...).”.

¿Estamos ante un caso de interpretación, en el que cabría aplicar el principio del *in dubio pro operario*, o ante uno de conflicto, en el que el principio pertinente sería más bien el de la norma más favorable?

El Decreto Ley 25920 es una norma general y anterior, que resulta más favorable y el Decreto Legislativo 892 es especial y posterior, aunque menos favorable.

La antinomia entre el Decreto Legislativo 892 y el Decreto Ley 25920 podría ser solo aparente. Es creada por una interpretación errada de las normas, que las supone simultáneamente aplicables al caso de los adeudos por utilidades, cuando en rigor estamos ante una regla, válida para todos los adeudos laborales (contenida en el Decreto Ley 25920) y una excepción reservada para los derivados de las utilidades (contenida en el Decreto Legislativo 892). Una adecuada interpretación debió prevenir el supuesto conflicto, salvaguardando la coherencia del sistema.

Sostiene Riccardo Guastini que el criterio de la especialidad es uno de los utilizados para prevenir antinomias:



Javier Neves Mujica

“La norma (relativamente) más específica genera excepción a la (relativamente) más general; ambas son válidas y vigentes, pero la norma general no encuentra aplicación (es derogada) allí donde es aplicable la particular”⁽¹⁾.

No cabría, por tanto, aplicar a la interpretación el criterio de la favorabilidad, sino el de la especialidad.

En el supuesto de que estuviéramos frente a una antinomia entre el Decreto Ley 25920 y el Decreto Legislativo 892, sobre la necesidad de formular requerimiento para el pago de los adeudos laborales por utilidades, tendríamos una superposición de regulaciones.

Debemos precisar si estamos ante una antinomia por divergencia o por contradicción. En mi concepto, es claro que la figura presentada es la primera. La colisión entre una norma con ámbito total, como la primera, y otra con ámbito parcial, como la segunda, no conduce a la supresión de aquella por esta, sino que ambas se mantienen en el ordenamiento, cada una en su respectivo ámbito. Dice Antonio Martín Valverde:

“En el caso de la contradicción a solución es, lógicamente, la eliminación de uno de los preceptos contrapuestos (...). En el caso de divergencia la solución no tiene por qué ser necesariamente la eliminación de uno u otro de los preceptos en contraste. Cabe también que ambos subsistan en el seno del ordenamiento, paralizando a la hora de la aplicación la acción normativa de uno de ellos en la medida indispensable para que el otro pueda funcionar adecuadamente”⁽²⁾.

Estando ambas normas vigentes y siendo incompatibles, debemos seleccionar una y desplazar a la otra. Los criterios clásicos elaborados por la doctrina para ello, así como el orden en el que se emplean, son: (i) jerarquía; (ii) especialidad; y, (iii) temporalidad. De este modo, si las normas tienen rango distinto, la superior prevalece sobre la inferior (ley/reglamento); si tienen el mismo rango pero diferente ámbito, la especial prevalece sobre la general (ley especial/ley general); y si

tienen el mismo ámbito, pero diversa fecha, la posterior prevalece sobre la anterior (ley posterior/ley anterior).

En el presente caso, no opera el criterio de la jerarquía, porque las dos normas tienen rango de ley; pero sí son aplicables los criterios de especialidad y temporalidad. Ambos favorecen al Decreto Legislativo 892 sobre el Decreto Ley 25920. El primero se ocupa solo de las deudas por utilidades, mientras el segundo lo hace de las deudas en general. El primero se expidió en 1996 y el segundo en 1992. No hay duda de que, para el ámbito de las deudas por utilidades, debe preferirse el Decreto Legislativo 892. No llega, pues, a producirse lo que Norberto Bobbio denomina un conflicto de segundo grado, entre los criterios de solución de conflictos⁽³⁾, salvo que introduzcamos el criterio de la favorabilidad entre ellos.

No obstante en el Derecho del Trabajo, y en los derechos humanos en general, existe un principio específico para resolver el conflicto entre normas, que es el de la norma más favorable. Según este se debe aplicar la norma que otorgue más ventajas al trabajador. La cuestión está en establecer entre qué tipos de normas opera el principio. Hay certeza de su aplicación válida en el conflicto entre un tratado y una ley. Inicialmente, debería preferirse el tratado por el principio de adaptación (artículo 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados), pero si la ley fuera más favorable se aplicaría esta, especialmente en el campo de los Derechos Humanos (por ejemplo, numeral 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo). Lo mismo en el conflicto entre dos tratados de derechos

- (1) Riccardo Guastini, *Las fuentes del derecho. Fundamentos teóricos* (Lima: Científica Peruana S.A.C. Raguel Editores, 2016), 548.
- (2) Antonio Martín Valverde, “Concurrencia y articulación de normas laborales,” *Política Social. Instituto de Estudios Políticos* (1978), 14.
- (3) Norberto Bobbio, *Teoría general del derecho* (Bogotá: Témis, 2002), 191 y siguientes.

**Una excusa para pensar en la Teoría General del Derecho del Trabajo:
la necesidad de Requerimiento de Pago de las Utilidades
*An excuse to think in the General Theory of Labour Law:
The necessity to demand payment of profits***

humanos (por ejemplo, numeral 2 del artículo 5 común de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

También actuaría el principio en el conflicto entre una ley y un convenio colectivo, o entre este y un reglamento interno de trabajo. Es decir, entre una norma estatal y una privada, o entre dos privadas. El primer caso debería constituir el espacio natural del principio.

Como hemos visto, el criterio de favorabilidad podría llevarnos en ciertos casos, como en el conflicto tratado/ley o ley/convenio colectivo, a prescindir de la jerarquía y, con mayor razón, de la especialidad y la temporalidad. Los criterios clásicos se flexibilizan en estos supuestos.

La cuestión controvertida es la de si el criterio de la favorabilidad puede operar entre normas estatales de igual rango, anteponiéndose a los de especialidad y temporalidad. En mi opinión, los criterios clásicos actúan rígidamente al interior del bloque estatal. Lo contrario significaría proceder directamente contra la expresa voluntad del legislador. Mientras este excluye del ámbito subjetivo u objetivo de una norma general y anterior a una clase de personas o situaciones, el intérprete podría ignorar tal decisión y disponer que la norma especial y anterior se inaplicara si fuera menos favorable. La segunda ley quedaría prácticamente paralizada en todo su campo, sin resultar incompatible con la Constitución.

Hay que tener en cuenta, además, que el Decreto Ley 25920 entra a tallar en materia del pago de las utilidades solo respecto del cálculo de interés, que es el aspecto no regulado directamente por el Decreto Legislativo 892 y no respecto de la necesidad de requerimiento, que sí es un aspecto regulado en este. Por tanto, el Decreto Legislativo 892 es una norma remitente y que el Decreto Ley 25920 es una norma remitida. Parece claro que la primera debe prevalecer sobre la segunda.

3. Conclusiones

- a) Si una norma general contiene un mandato del que una norma especial se sustrae para un ámbito particular, el intérprete debe prevenir el conflicto aplicando la norma especial y desplazando la general, para dicho ámbito.
- b) Si no se evita el conflicto y este se produce, el intérprete debe seguir los criterios diseñados por el ordenamiento para solucionar el problema, que son los de jerarquía, especialidad y temporalidad. En este caso, el primero no opera, porque se trata de dos normas con rango de ley; y el segundo y el tercero conducen a preferir el Decreto Legislativo 892 sobre el Decreto Ley 25920.
- c) El único criterio que podría alterar este orden de aplicación sería el de la favorabilidad. Este tiene cabida en el Derecho del Trabajo en el conflicto que se genera al interior del bloque internacional (tratado/tratado) o entre este y los otros bloques (tratado/ley o tratado/convenio colectivo); o al interior del bloque privado convenio colectivo/convenio colectivo o convenio colectivo/reglamento interno de trabajo); pero no al interior del bloque estatal, en el que rigen rígidamente los criterios clásicos. No puede un principio prevalecer sobre la voluntad expresa del legislador de excluir de la regla general una excepción especial. 