



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**ACUERDOS PLENARIOS DEL PLENO JURISDICCIONAL
NACIONAL LABORAL Y PROCESAL LABORAL**

La Comisión de Actos Preparatorios del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, conformada por los señores Jueces Superiores: Gino Ernesto Yangali Iparraguirre, Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de Lima y Presidente de la Comisión de Actos Preparatorios; Wilber Bustamante del Castillo, Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de Cusco; Timoteo Cristoval de la Cruz, Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de Junín; Javier Arturo Reyes Guerra, Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; Mario Gilmer Cuentas Zúñiga, Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de San Martín, dejan constancia que luego de llevado a cabo el debate de cada uno de los temas sometidos al Pleno, los señores jueces participantes, han arribado a los acuerdos plenarios que se exponen a continuación:

TEMA N° 1

PÉRDIDA DE CONFIANZA Y REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN

¿El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario de labores tiene derecho a continuar percibiendo su remuneración habitual?

Primera ponencia

El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, tiene derecho a continuar percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Segunda ponencia

El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario.

Fundamentos

Primera ponencia

El *quantum remunerativo* que un trabajador de confianza ha mantenido por varios años, adquiere una importancia sustantiva para lograr los fines queridos por la vigencia de los derechos fundamentales; esto es, la asignación de una remuneración equitativa y suficiente para lograr el bienestar material, así como espiritual del trabajador. Al haber gozado -por dilatado tiempo- el estatus de trabajador de confianza y la correspondiente remuneración, el trabajador ha adquirido una calidad de vida y un estatus social que no puede ser quebrado inopinada e inconstitucionalmente por el empleador sin utilizar los mecanismos legalmente previstos, pues todos los aspectos de la vida social, laboral y familiar del trabajador se verían seriamente afectados con una rebaja radical de las remuneraciones.

Y si bien, desde el punto de vista contra prestacional, parecería lógico que el *quantum remunerativo* del nuevo cargo –en el puesto ordinario- sea congruente con las nuevas funciones asignadas; ello deja de lado la naturaleza social del salario y su directa relación con la dignidad del trabajador, que es protegida por la Constitución Política del Perú frente a las decisiones corporativas carentes de motivación o razonabilidad que afecten los derechos legales y constitucionales laborales. En ese sentido, no se podrá admitir un tipo razonamiento en donde una menor asunción de responsabilidades constituiría una razón justificante para el pago de una remuneración menor a la alcanzada por el trabajador, cuando deje de ejercer un cargo de confianza; toda vez que,



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

deja de lado la necesidad de ponderar la proporcionalidad del esfuerzo desplegado en un cargo de menor nivel y responsabilidad, frente al *quantum remunerativo* adquirido en el cargo de dirección en razón al imperativo constitucional y legal de interdicción de la rebaja inmotivada de las remuneraciones.

Por lo tanto, frente a la situación que se expone, debe tenerse en consideración que la remuneración no sólo tiene un carácter contraprestativo, sino que cumple una función social de dimensión mucho mayor; por tal razón, el desempeño de labores de menor trascendencia, después del retiro de la confianza en un cargo desempeñado por un dilatado periodo de tiempo (varios años), hará improcedente la reducción unilateral de la remuneración con posterioridad, pues imperará – entre otras causas- el carácter contraprestativo de la misma para poder admitir la permanencia de una remuneración mayor. Así, el fundamento se encontrará vinculado a la dignidad de la persona y el imperativo constitucional de que la remuneración sirva para la manutención del trabajador y su familia, dentro de un contexto social y laboral propiciado precisamente por el dilatado periodo de tiempo en el ejercicio del cargo de confianza.

Así, existe una unidad en la jurisprudencia al momento de señalar la intangibilidad de las remuneraciones y prohibición de su rebaja inmotivada de todo trabajador privado, inclusive los de confianza (tal como la interpretación otorgada por el Tribunal Constitucional); en tanto que los trabajadores de confianza también se han encontrado protegidos por la garantía de indemnidad de sus remuneraciones dentro de un marco general, tal como lo señalado expresamente por el artículo inciso b) del artículo 30° de la LPCL como causal de un acto de hostilidad equiparable a un despido.

El sistema jurídico laboral proscribela regresión –disminución- cuantitativa de la remuneración, prohibición que encuentra sólido sustento en el artículo 24 de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

la Constitución del Estado que consagra –*ad literam*– el derecho fundamental a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para el trabajador y su familia, su bienestar material y espiritual.

Finalmente, la remuneración de un trabajador de confianza no puede ser disminuida unilateralmente por el empleador, sin que medie acuerdo, conforme lo exige la Ley 9463. También por la expresa interpretación hecha por el Tribunal Constitucional, de que después de producida la pérdida de confianza, el *quantum remunerativo* se integra al patrimonio de derechos del trabajador, por su directa relación con su bienestar material y espiritual.

Segunda ponencia

En virtud a lo regulado en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR, se entiende por remuneración a la contraprestación, en dinero o en especies valorables en dinero, que efectúa el empleador a cambio de un trabajo realizado en relación de dependencia por causa del contrato de trabajo; conforme a esto, la remuneración no será propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo sino, antes bien, de las prestaciones que surgen de éste, ya que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Por esto, la remuneración constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, siendo esta la razón por la cual este elemento del contrato de trabajo también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener al personal idóneo.

No obstante, la remuneración¹ se encuentra compuesta por elementos diferenciados: el contenido esencial es absolutamente intangible para el legislador, definido desde la teoría institucional, y uno accidental que comprende la consistencia, según la cual, la remuneración debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del

¹ Fundamento 75 de la STC 0050- 2004-AUTC.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

puesto del trabajador, lo cual implica que determinación del quantum remunerativo obedece a *la variación de las funciones y responsabilidades encomendadas al trabajador*. Siendo esto así, la consistencia de la remuneración guarda estrecha relación con el carácter contraprestativo de la misma, pues ésta se encuentra determinada por las prestaciones efectivas que surgen del contrato de trabajo, las cuales pueden ser variadas en el transcurso del record laboral, como es el caso de un trabajador de confianza, que llega a ostentar una categoría especial dentro de los servicios de la empresa en razón de las funciones que cumple colaborando directamente con el empleador en la dirección, organización y administración de su actividad económica².

La condición especial del trabajador de dirección o de confianza, implica la temporalidad de su permanencia en el puesto, del que puede ser retirado con la sola decisión del empleador del “retiro de confianza”. Esta decisión reemplaza al acuerdo que la Ley 9463 exige al trabajador común y corriente que sí goza de una estabilidad en el empleo y en el cargo, en cuyo caso, su remoción o traslado a un lugar distinto a aquel en el cual preste servicios, o eventualmente la rebaja de remuneración y categoría sí tiene que ser admitida por éste, pues lo contrario constituiría acto de hostilidad del empleador contemplado en el artículo 30 inciso b) de la LPCL.

En resumen, los trabajadores que asumen cargos de dirección al no tener estabilidad en el puesto, como sí la tiene el trabajador común, bastando la sola decisión del empleador de retirarlo del cargo de dirección, sin requerir acuerdo para ello. Por eso las condiciones del cargo a donde es removido el ex trabajador de dirección no son las mismas que las del cargo que deja, por ende, existe la causa objetiva que justifica la remuneración inferior, pues se le retirarían los conceptos que venía percibiendo en el cargo de dirección.

1. GRUPOS DE TRABAJO: En este estado, el doctor Gino Yangali Iparraguirre, presidente de la Comisión de Actos Preparatorios, en la sesión

² Blancas Bustamante, Carlos. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Tercera Edición. Pág. 583.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

plenaria virtual concedió el uso de la palabra a los señores relatores de cada grupo de trabajo a fin de dar lectura a las votaciones finales arribadas en los trabajos de talleres, conforme se detalla a continuación:

Grupo N° 01: La señora relatora Dra. Miriam Vargas Chávez, manifestó que el grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de siete (07) votos por la primera ponencia y nueve (09) votos por la segunda ponencia, manifestando que “El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario”.

Grupo N° 02: La señora relatora Dra. Sonia Nérida Váscones Ruiz, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cero (0) votos por la primera ponencia, dieciséis (16) por la segunda ponencia y dos (02) votos por la abstención, estableciendo que, “El trabajador que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del puesto de confianza, sino la remuneración de su puesto ordinario, en razón a que la remuneración tiene un carácter contraprestativo y esta remuneración debe guardar relación con las funciones realmente realizadas”.

Grupo N° 03: El señor relator Dr. Tullio Bermeo Turchi, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de un (01) voto por la primera ponencia, catorce (14) votos por la segunda ponencia y un (01) voto por la abstención, indicando que, “Primero.- El trabajador de confianza que retorna a su puesto de origen debe percibir la remuneración del cargo originario; debido a que el incremento de la remuneración que percibió fue en razón del otorgamiento del cargo de confianza. Segundo.- El trabajador de confianza percibe una remuneración mayor debido a que el cargo que ocupa y las labores que realiza son de mayor responsabilidad, en ese sentido, si el trabajador ya no tiene el cargo de confianza debe percibir la remuneración que normalmente percibía en el cargo ordinario”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Grupo N° 04: La señora relatora Dra. Ivette Osorio Espejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de un (01) voto por la primera ponencia y quince (15) votos por la segunda ponencia, indicando que, “El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario”.

Grupo N° 05: La señora relatora Dra. María del Carmen Contreras Ramírez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dos (02) votos por la primera ponencia y catorce (14) votos por la segunda ponencia, estableciendo que, “El trabajador que retorna a su puesto de trabajo debe percibir la remuneración del cargo ordinario, de lo contrario se afecta el principio de igualdad en relación a los demás trabajadores ordinarios”.

Grupo N° 06: La señora relatora Dra. Miriam Pinares Silva, sostuvo que su grupo **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de un (01) voto por la primera ponencia y dieciocho (18) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “La condición especial del trabajador de dirección o de confianza, implica la temporalidad de su permanencia en el puesto, del que puede ser retirado con la sola decisión del empleador del “retiro de confianza”, sin requerir acuerdo para ello, al ser retirada la confianza las condiciones y responsabilidad no son las mismas que las del cargo que deja, por ende, existe la causa objetiva que justifica la remuneración inferior, pues se le retirarían los conceptos que venía percibiendo en el cargo de dirección”.

Grupo N° 07: La señora relatora Dra. Elsa Romero Méndez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dos (02) votos por la primera ponencia y catorce (14) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- Atendiendo a que el plus que percibe el trabajador de confianza, tiene relación directa con la labor que realiza en dicho cargo, resulta imposible que al retornar a su cargo de origen, continúe



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

percibiendo la remuneración que percibía en el cargo en el que ha sido designado de manera temporal, pues, las actuales funciones no ameritan que se otorgue el plus percibido en el cargo de confianza; además, la continuidad de la remuneración recibida en el cargo de confianza, desincentiva al empleador a que promueva a los trabajadores ordinarios, ya que preferirá una contratación alternativa externa para cubrir los puestos de confianza, además se estaría distorsionando la estructura remunerativa de la empresa. Segundo.- Al perder la confianza, pierde la remuneración, el cargo de confianza no implica que el trabajador adquiere derechos permanentes, puesto que la confianza es temporal”.

Grupo N° 08: La señora relatora Dra. Fanny Ulloa Paragulla, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de un (01) voto por la primera y catorce (14) votos por la segunda ponencia, señalando que, “Primero.- El retorno del trabajador de confianza al puesto de trabajo ordinario desempeñado antes de la promoción al de confianza o dirección, originará la percepción del salario del puesto originario; lo cual no significa una reducción de remuneraciones sino la percepción de la contraprestación que corresponde al trabajo efectivamente realizado, la interpretación en contrario implicaría admitir una situación de discriminación remunerativa injustificada respecto de compañeros de trabajo que realizan las mismas labores y adicionalmente mellaría el derecho del empleador de organizar la empresa en ejercicio de su derecho de Libertad de Empresa constitucionalmente protegido. Segundo.- Las normas del régimen laboral de la actividad pública que regula el Decreto Legislativo n° 276, en relación al bono diferencial no resultan de aplicación a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n° 728, por el Principio de Legalidad, pues no hay normas sobre el particular en el régimen privado, y, el Juez no se encuentra en la facultad de legislar”.

Grupo N° 09: El señor relator Dr. Ernesto Diestro y León, sostuvo que su grupo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dos (02) votos por la primera ponencia y catorce (14) votos por la segunda ponencia, advirtiendo que, “Primero.- La remuneración tiene naturaleza contraprestativa, por lo tanto, si el trabajador deja de hacer las funciones que venía realizando, corresponde que la nueva remuneración sea de acorde al cargo ordinario al que ha retornado, mas no podría darse una mayor remuneración. Además, de mantenerse la remuneración superior, podría generar una distorsión frente a los trabajadores de igual categoría, que estarían percibiendo una menor remuneración respecto al trabajador que ha retornado a su cargo ordinario. Segundo.- Se debe mantener la remuneración, pues se ha generado un estatus de vida propio del cargo desempeñado de confianza, por lo que, la reducción puede afectar la dignidad del trabajador al verse aminoradas sus remuneraciones”.

Grupo N° 10: El señor relator Dr. Edwin Corrales Melgarejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cuatro (04) votos por la primera ponencia y doce (12) votos por la segunda ponencia manifestando que, “Primero.- Se asume la segunda ponencia, por el carácter contraprestativo de la remuneración y siendo que asumir la primera ponencia significaría un desincentivo al empleador, para promover a sus trabajadores de planta. Asimismo, resultaría discriminatorio con los otros trabajadores que realizan las mismas funciones. Segundo.- Dr. Corrales solicitó precisar como conclusión de la primera ponencia que el principio de indemnidad protege al trabajador de confianza frente a la decisión del empleador de disponer la pérdida de confianza cuando es en el ejercicio abusivo de esta facultad, por lo que luego de un largo periodo de asumir el cargo de confianza (5 o 10 años) se justifica que el trabajador continúe con su remuneración que percibía en su cargo de confianza”.

2. DEBATE: Luego de la lectura de las conclusiones finales de los diez (10) grupos de trabajo, el presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre concede el uso de la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

palabra a los señores jueces asistentes que deseen efectuar algún aporte adicional a los argumentos ya vertidos.

- No existiendo pedidos de intervención se procede a la votación.

3. VOTACIÓN: El presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre da lectura del conteo de la votación proyectada en cuadro estratégico en el desarrollo de la sesión plenaria virtual, realizada por los diez (10) grupos de trabajo y con las precisiones y/o aclaraciones que se hicieron en su intervención, el resultado es el siguiente:

Primera Ponencia	:	22 votos
Segunda Ponencia	:	140 votos
Abstenciones	:	02 votos

4. ACUERDO PLENARIO:

El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la segunda ponencia que enuncia lo siguiente:

“El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

TEMA N° 2

LA DETERMINACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y LOS REQUISITOS PARA LA PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL SUPUESTO DE UNA JORNADA INFERIOR A LAS CUATRO HORAS DIARIAS

¿La contratación laboral por tiempo indefinido determina automáticamente el derecho del trabajador a la percepción de los beneficios sociales que por disposición expresa de la norma requieren el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas para su otorgamiento?

Primera ponencia

La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, condiciona al órgano jurisdiccional a admitir la asignación de una jornada laboral ordinaria; pues a través de la misma se permitirá establecer un derecho a percibir los beneficios sociales, agregando que la celebración de un contrato part time requiere de una formalidad escrita.

Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, no es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes.

Segunda ponencia

La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa; en cuanto no será posible confundir



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales.

En consecuencia, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes.

Fundamentos

Primera ponencia

Si bien se puede reconocer o quedar probado que la jornada de trabajo de un trabajador puede ser variable (entre 2, 3 o 5 horas diarias, como también entre 12, 16, 19, 21 o 22 horas semanales), el cual sugeriría que el trabajador no prestó servicios en una jornada de trabajo mínima de 4 horas diarias o 24 horas semanales; también es cierto que, al no demostrarse en juicio que el trabajador se haya encontrado sujeto a un contrato de trabajo a tiempo parcial, la misma no podrá ser una condicionante para poder estimar que tal trabajador se encontraba sujeto a un horario ordinario, al necesariamente tener que cumplir con ciertas formalidades o requisitos para su validez, entre ellas, el ser celebrado necesariamente por escrito y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad con el artículo 4, tercer párrafo, de la LPCL y el artículo 13 del Reglamento de Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR.

Conforme a tales consideraciones, no se podrá concluir que la jornada de trabajo del trabajador se encontraría limitado en su acceso al derecho del descanso vacacional o a la compensación por tiempo de servicios; por cuanto en el caso de las vacaciones, si bien los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo número 713 establecen como condiciones para gozar del derecho vacacional la prestación de servicios cuando menos en 265 días al año dentro de una jornada mínima de 4 horas diarias; no obstante, dicha disposición



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

normativa no puede ser interpretada y aplicada en forma pura y simple, sino en forma conexas con el artículo 4 de la LPCL y los artículos 1 y 2 de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR. En ese sentido, entendiéndose que: i) es facultad del empleador reducir la jornada máxima de trabajo de un trabajador que se encuentra sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; y que, ii) el único supuesto normativo que genera la exclusión de los trabajadores del goce del derecho vacacional (con una jornada inferior a las 4 horas diarias) es para aquellos que tienen contrato (escrito) a tiempo parcial.

Conforme a ello, realizar una interpretación en contrario implicaría afectar el derecho constitucional al descanso vacacional (previsto en la Constitución y en el Convenio de la OIT número 52) y dejar sin efecto la única formalidad que la LPCL ha establecido para el contrato de trabajo a tiempo parcial. De ahí que, la jornada de trabajo que ha desempeñado el trabajador a lo largo de su récord laboral, no constituye una limitación para su goce efectivo.

En el caso, de la compensación por tiempo de servicios, si bien el artículo 4 del Texto único ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR -en adelante LCTS-, ha establecido que:

“Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas”

No obstante, al igual que el concepto de vacaciones, dicha disposición normativa debe ser interpretada en forma conjunta el artículo 4 de la LPCL y los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo n° 007-2002-TR; arribando a la conclusión que el trabajador tiene derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, por cuanto no se ha demostrado que su contratación haya



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

sido a tiempo parcial (único supuesto habilitado para restringir el depósito de dicho concepto).

Si bien es cierto existen normas laborales que reconocen derechos laborales como las vacaciones, la CTS y la protección frente al despido arbitrario, exigiendo como presupuesto una jornada mínima de 4 horas; sin embargo, si en un caso en concreto se aprecia la desnaturalización de un contrato laboral temporal, dando lugar a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, tal efecto supondría automáticamente el reconocimiento de la CTS, vacaciones y protección frente al despido, aun en el caso en el que se logra demostrar una jornada menor a 4 horas. En base a tales elementos prácticos, la desnaturalización de los servicios (contrato de trabajo a plazo indeterminado) forma parte de la contratación ordinaria que pre supone el pleno disfrute de todos los derechos laborales, que a esta forma de contratación acuerdan las normas laborales vigentes, entre ellas las que reconocen CTS, vacaciones y protección frente al despido.

Además, la extensión de la jornada es un elemento accidental y no esencial del contrato de trabajo, extensión que puede reducirse por acuerdo privado, según el artículo 1.º de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo – Decreto Legislativo N° 854, reducción que habría que reputarla producida, dado el contexto de desnaturalización de la contratación de servicios (autonomía privada) que rodea el caso en concreto. Además, negar la CTS, vacaciones y protección del despido por la sola probanza de una “jornada menor” a 4 horas implicaría crear por vía jurisprudencial –de facto- una sub clase de contrato part time, aquel en el cual ya no se exige la forma escrita y el registro administrativos como requisitos de validez ad solemnitatem del contrato part time, originando por esta vía una innecesaria relajación de la contratación part time, que según el artículo 4º de la LPCL, es excepcional y restrictiva.

Segunda ponencia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

La conclusión de la existencia de un contrato a plazo indeterminado se arriba a partir de la verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral previstos en el artículo 4° de la LPCL. Y de otro lado se obtiene la misma conclusión en el caso de una contratación modal a partir de la invalidez de la cláusula que contiene la causa o motivo de temporalidad del contrato de trabajo o se advierte el acaecimiento de otro de los supuestos contemplados en el artículo 77° de la misma norma. No obstante, de ello, no se deduce o presume que a partir de la determinación de la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, se deba presumir o considerar una jornada de trabajo como la máxima legal: 1) porque la ley no lo ha previsto; 2) nos encontramos ante un problema práctico: ¿qué jornada debe presumirse 4, 6 u 8 horas? en tanto –se reitera- no existe disposición legal al respecto; y 3) en la legislación laboral nos encontramos que indistintamente del tipo de contratación se exigen requisitos de tiempo o jornada para la percepción de determinados beneficios sociales.

Es decir, el derecho a la percepción de los beneficios sociales no deriva de forma automática de la naturaleza de la contratación de un trabajador, muestra de ello es que –a modo de ilustración- en el caso del concepto de gratificaciones, indistintamente del tipo de contratación (indefinida o temporal) no le corresponde percibir las al trabajador que se encuentre gozando de una licencia sin goce conforme se desprende de la lectura del artículo 6 de la Ley n° 27735 y el artículo 2 de su reglamento.

La percepción de beneficios sociales, como el caso de la CTS, el artículo 4 del Decreto Supremo n° 001-97-TR, establece una primera condición o requisito para su percepción que es la existencia de vínculo laboral, y la jornada mínima es otra condición; en tal sentido, no es suficiente la existencia de un contrato laboral, para acceder a este beneficio, sino que, expresamente requiere el cumplimiento de una jornada laboral mínima de cuatro horas. Así también en el caso de las vacaciones, el artículo 12° del Decreto Legislativo n° 713 determina



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

que no es suficiente la existencia de un vínculo laboral para acceder a las vacaciones, sino la jornada mínima es un requisito adicional; por lo que, no es posible deducirlo u otorgarlo automáticamente a los trabajadores que han desnaturalizado su vínculo civil o laboral temporal por uno de naturaleza indefinida.

Es más, el mismo Decreto Legislativo n° 713 establece otros requisitos que deben ser cumplidos por los trabajadores para alcanzar el derecho a las vacaciones, como el récord laboral. El artículo 4° de la LPCL al referirse al contrato part time (contrato a tiempo parcial) no sólo alude a un contrato de trabajo temporal sino que es facultativa su celebración, con lo cual deja abierta la posibilidad de que el empleador celebre un contrato de trabajo de duración indeterminada con una jornada de trabajo que puede ser inferior a las 4 horas diarias o inferior a las 24 horas semanales (para seis días a la semana) o 20 horas semanales (para cinco días a la semana); de tal forma que este tipo de contratación permite que se pague una remuneración inferior a la RMV en forma proporcional a las horas trabajadas y excluye el derecho al pago de la CTS; pero sí se tiene derecho a todos los demás beneficios que correspondan; asumir que en estos casos sólo se puede celebrar un contrato especial part time implicaría atribuir a esta forma de contratación una consecuencia jurídica que no está prevista en la ley, ya que en el caso de vacaciones y de CTS, las leyes de la materia no se remiten al artículo 4° de la LPCL para establecer la exclusión a dichos derechos, simplemente aluden a una jornada mínima de cuatro horas, menos se refieren a contratación a tiempo parcial.

Por otra parte, hay una diferencia sustancial entre el contrato part time que facultativamente puede celebrar el empleador a tiempo parcial y con las formalidades de ley, respecto a un contrato de duración indeterminada con una jornada de trabajo que no supera la jornada mínima de cuatro horas, ya que en el primer caso por su carácter temporal, puede fenecer en cualquier momento sin mayor derecho que a reclamar los beneficios sociales correspondientes; sin embargo, el contrato de duración indeterminada con una jornada que no supera



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

la jornada mínima de cuatro horas sí goza de tutela contra el despido arbitrario conforme a la constitución.

1. GRUPOS DE TRABAJO: En este estado, el doctor Gino Yangali Iparraguirre, presidente de la Comisión de Actos Preparatorios, en la sesión plenaria virtual concedió el uso de la palabra a los señores relatores de cada grupo de trabajo a fin de dar lectura a las votaciones finales arribadas en los trabajos de talleres, conforme se detalla a continuación:

Grupo N° 01: La señora relatora Dra. Miriam Vargas Chávez, manifestó que el grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de diez (10) votos por la primera ponencia y seis (06) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, releva al órgano jurisdiccional del análisis de la jornada laboral para establecer el derecho a percibir los beneficios sociales que exigen como requisito mínimo, que se haya superado las 4 horas diarias de labores, por cuanto la celebración de un contrato part time, requiere de la forma escrita. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, no es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes”.

Grupo N° 02: La señora relatora Dra. Sonia Nérida Váscones Ruiz, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de siete (07) votos por la primera ponencia y doce (12) por la segunda ponencia, estableciendo que, “La determinación de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación part time, no necesariamente supone la automática percepción de un determinado beneficio social para el cual se exige una jornada mínima de cuatro horas, según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

derechos laborales correspondientes, porque debe prevalecer el principio de la primacía de la realidad, de modo tal que si a través de la prueba, se logra acreditar una jornada menor a cuatro horas, según la normativa sustantiva el trabajador queda excluido de la protección frente al despido, de la CTS, y de las vacaciones”.

Grupo N° 03: El señor relator Dr. Tullio Bermeo Turchi, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de nueve (09) voto por la primera ponencia y siete (07) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- Dado el carácter excepcional del contrato *part time*, la ley establece como requisito la escrituralidad del mismo, siendo así, de no cumplirse este requisito opera la desnaturalización; por tanto, la probanza de que el trabajador no haya laborado por lo menos 4 horas, no enerva dicha situación. Segundo.- La desnaturalización de un contrato *part time* trae como consecuencia que se declare el contrato a plazo indeterminado, lo que conlleva también a asumir que se considere la jornada como ordinaria y el pago de todos los beneficios laborales que le correspondan al trabajador”.

Grupo N° 04: La señora relatora Dra. Ivette Osorio Espejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dos (02) voto por la primera ponencia y catorce (14) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa; puesto que, en un Estado Constitucional de Derecho, se debe dar cumplimiento a lo dispuesto en los dispositivos legales sin vulnerar el principio de legalidad. Además, el reconocimiento de derechos a partir del principio de primacía de la realidad no es suficiente porque existen normas que restringen derechos. Segundo.- No es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, como es el caso de establecer la desnaturalización y la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, con el cumplimiento o



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales, lo que implica que no sea posible la percepción de manera automática de los beneficios sociales en caso de jornada de trabajo inferiores a 4 horas, ya que existen normas legales a las que se debe dar cumplimiento. Tercero.- La conclusión de la existencia de un contrato a plazo indeterminado se arriba a partir de la verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral; sin embargo, no se puede presumir o interpretar que a partir de la determinación de la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, se deba presumir o considerar una jornada de trabajo como la máxima legal porque la ley no lo ha previsto; no existe disposición legal que deba presumirse cuando en los hechos se verifique que la prestación de servicios no excedía las 4 horas diarias; y porque en la legislación laboral se verifica que indistintamente del tipo de contratación se exigen requisitos de tiempo o jornada para la percepción de determinados beneficios sociales; y además se estaría afectando en el proceso laboral el derecho a probar en relación a la jornada de trabajo y su incidencia en los beneficios sociales”.

Grupo N° 05: La señora relatora Dra. María del Carmen Contreras Ramírez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de un (01) voto por la primera ponencia, catorce (14) votos por la segunda ponencia y una (01) abstención, estableciendo que, “La realidad de los hechos están por encima de la formalidad legal, por cuanto el empleador acredita que el trabajador no superó las 4 horas diarias o en promedio semanal, en base al principio de primacía de la realidad que no solo beneficia al trabajador sino también al empleador”.

Grupo N° 06: La señora relatora Dra. Miriam Pinares Silva, sostuvo que su grupo **UNANIMIDAD** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de diecinueve (19) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “Primero.- Se concluye que la determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales. Segundo.- Declarar la desnaturalización de un contrato de trabajo de naturaleza civil o modal da como consecuencia determinar la naturaleza del contrato, si es civil o si es laboral si se trata de un contrato modal es definir si es de duración indefinida o duración determinada esta desnaturalización no supone no lo dice la norma y que también que contrató tiene duración de 8 horas diarias aun cuando el artículo 23°.2 de la nueva ley procesal de trabajo ; “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, concordante con el artículo 4° de la LPCL donde da ciertos requisitos para la percepción de cierto beneficios de CTS, vacaciones, gratificaciones y se sustenta que es un contrato de terminación indeterminado y de contrato part time es temporal y puede ser escrito como también puede ser verbal. Tercero.- Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes, porque debe prevalecer el principio de la primacía de la realidad, de modo tal que si a través de la prueba, se logra acreditar una jornada menor a cuatro horas, según la normativa sustantiva el trabajador queda excluido de la protección frente al despido, su CTS y su vacaciones”.

Grupo N° 07: La señora relatora Dra. Elsa Romero Méndez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de tres (03) votos por la primera ponencia y trece (13) votos por la segunda ponencia, indicando que, “El hecho de que un contrato civil o modal se haya desnaturalizado, dando lugar a un contrato de trabajo indeterminado, no significa que, automáticamente, el trabajador haya realizado una jornada de ocho horas o que haya superado las cuatro horas de labor mínimas, por ende, que sea beneficiario de los derechos conexos a dicha jornada, puesto que, tal circunstancia está sujeto a probanza, por lo que, probada una jornada menor a cuatro horas, es válido denegar el disfrute de los derechos laborales



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

correspondientes a una jornada completa”.

Grupo N° 08: La señora relatora Dra. Fanny Ulloa Paragulla, sostuvo que su grupo por **UNANIMIDAD** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cero (0) votos por la primera y quince (15) votos por la segunda ponencia, señalando que, “Primero.- Atendiendo a que la carga de la prueba prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo exige que los empleadores acrediten haber cumplido con la Ley, cuando en una sentencia judicial se declara que existe un contrato a plazo indeterminado, correspondería que el demandado pruebe que el trabajador no cumplió con el trabajo a tiempo completo o con las exigencias legales que regulan los efectos de la relación laboral para sustraerse de los efectos de las normas legales que regulan beneficios sociales en específico. Segundo.- Resultaría arbitrario y atentatorio al Debido Proceso, en su dimensión del derecho a probar, impedir que en el proceso donde se ha establecido la desnaturalización del contrato part time, las partes acrediten cuántas horas al día laboró el trabajador durante la relación laboral, para así de manera objetiva sea posible determinar con base en las normas legales que regulan los beneficios sociales, cuál de éstos le resulta aplicable al demandante”.

Grupo N° 09: El señor relator Dr. Ernesto Diestro y León, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cuatro (04) votos por la primera ponencia y doce (12) votos por la segunda ponencia, advirtiendo que, “Primero.- El empleador debe haber hecho uso desde un comienzo de las modalidades de contratación permitidas por ley, en este caso, el contrato part time de forma escrita, por lo tanto, al haber obviado esta formalidad, debe ser de una forma sancionada con el pago de los beneficios de un trabajador a plazo indeterminado aun cuando tenga una jornada menor de 04 horas diarias. Más aún, que se ha acreditado fehacientemente la desnaturalización, sea de un contrato modal o de locación de servicios. Segundo.- El no haberse celebrado los contratos de forma escrita no está sancionado con nulidad, además de ello, no se puede obviar el principio de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

legalidad que rige el cumplimiento de las normas legales, y si estas determinan que para el pago de determinados beneficios se exige una jornada mayor de 04 horas, en la medida que este hecho sea probado exclusivamente por un empleador, en consecuencia, no le corresponderá los beneficios. La presunción de un vínculo determinado, admite prueba en contrario, del empleador respecto de la jornada que hubiere tenido”.

Grupo N° 10: El señor relator Dr. Edwin Corrales Melgarejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cinco (05) votos por la primera ponencia y once (11) votos por la segunda ponencia manifestando que, “La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes”.

2. DEBATE: Luego de la lectura de las conclusiones finales de los diez (10) grupos de trabajo, el presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre concede el uso de la palabra a los señores jueces asistentes que deseen efectuar algún aporte adicional a los argumentos ya vertidos.

- No existiendo pedidos de intervención se procede a la votación.

3. VOTACIÓN: El presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre da lectura del conteo de la votación proyectada en cuadro estratégico en el desarrollo de la sesión plenaria virtual, realizada por los diez (10) grupos de trabajo y con las



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

precisiones y/o aclaraciones que se hicieron en su intervención, el resultado es el siguiente:

Primera Ponencia	:	41 votos
Segunda Ponencia	:	123 votos
Abstenciones	:	01 voto

4. ACUERDO PLENARIO:

El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la segunda ponencia que enuncia lo siguiente:

“La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes”.

TEMA N° 3

RETENCIONES LEGALES

¿El juez puede disponer, en ejecución de sentencia, la retención de sumas vinculadas a obligaciones legales que no haya objeto de pronunciamiento en la sentencia, ¿ni de controversia en el proceso?

El pago de algunos derechos laborales, tales como las remuneraciones, en condiciones de normalidad, están afectos al pago del impuesto a la renta, AFP/ONP.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

No obstante, cuando estos derechos son obtenidos a través de un proceso judicial por el incumplimiento del empleador en el pago de los mismos y las retenciones legales no fueron objeto de controversia, los jueces se encuentran en la disyuntiva de decidir, en ejecución de sentencia, por la retención o no de estas obligaciones derivadas de la ley; que no están dispuestas en el fallo de la sentencia.

En este sentido, algunos empleadores suelen retener montos que corresponden al Impuesto a la Renta y a la AFP/ONP y estas retenciones por parte de los empleadores, derivan en discusiones al interior del interior del proceso.

En esta medida, algunos jueces asumen que las retenciones legales no requieren de un pronunciamiento previo y; algunos otros, asumen que cualquier retención, no dispuesta expresamente en la sentencia, agravia el principio de la cosa juzgada

Primera ponencia

Los empleadores no pueden disponer, en ejecución de sentencia, que se efectúen las retenciones legales, si no están expresamente señaladas en la Sentencia, en consideración a la cosa juzgada y al principio de seguridad jurídica.

Segunda ponencia

Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Fundamentos

Este problema, sobre el que se han llevado a cabo varios plenos jurisdiccionales distritales, en la actualidad sigue generando decisiones contradictorias a nivel nacional.

Primera ponencia

Existen diversas sentencias del Tribunal Constitucional, a partir del cual se puede interpretar la proscripción de las retenciones legales en ejecución de sentencia. En este sentido:

En la STC 1538-2010-AA, del año 2011 y las sentencias posteriores STC 5492-2011-AA (año 2013) y, la STC 1929-2011-AA (año 2016), se consideró que las sentencias sobre remuneraciones se debían cumplir en sus propios términos, sin que exista margen para pensar o evaluar sus alcances.

Posteriormente, en la STC 7073-2013-AA del 29 de mayo del 2018, el Tribunal Constitucional ha ratificado este criterio, declarando fundada la demanda de amparo presentada por un trabajador contra una decisión judicial que permitía las retenciones para el pago de los tributos y AFP del trabajador.

Los fundamentos de esta primera ponencia pueden resumirse en los siguientes³:

- a) No puede deducirse los aportes y retenciones de Ley cuando la sentencia no lo autoriza expresamente.
- b) Una interpretación en un sentido distinto, afectaría el principio de seguridad jurídica y “cosa juzgada”.
- c) Estos principios están consagrados en el artículo 139 de la Constitución cuando expresa que ninguna autoridad puede modificar las resoluciones

³Ver **Francisco Carrasco Cabezas**. *Cuáles son los argumentos en favor y en contra de la retención y pago de aportes previsionales e impuesto a la renta en las sumas ordenadas a pagar en procesos judiciales laborales*

<https://laley.pe/art/10297/cuales-son-los-argumentos-en-favor-y-en-contra-de-la-retencion-y-pago-de-aportes-previsionales-e-impuesto-a-la-renta-en-las-sumas-ordenadas-a-pagar-en-procesos-judiciales-laborales#:~:text=No%20puede%20deducirse%20los%20aportes,como%20lo%20previsto%20en%20e>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

con calidad de cosa juzgada; en el artículo 123 del Código Procesal Civil que establece que una resolución que adquiere autoridad de cosa juzgada es inmutable y en el art. 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que prescribe que las decisiones judiciales deben ser acatadas en sus propios términos, sin calificar su contenido, y lo contenido.

Segunda ponencia

Esta posición cuenta también con el respaldo de resoluciones del Tribunal Constitucional.

En la STC n° 2183-2012-AA 15 de noviembre del año 2016, el Tribunal Constitucional, declaró infundada una demanda de amparo de un trabajador que exigía la entrega de sus remuneraciones, sin retenciones. El Tribunal sostuvo, entre otras cosas, que el cumplimiento de la ley tributaria y de AFP no agravaba la cosa juzgada por cuantos son retenciones obligatorias establecidas por ley que establecen que el empleador es el agente retenedor. Por tanto, el hecho que se haya omitido en la sentencia pronunciamiento, no enerva la obligatoriedad de su cumplimiento. Por tal razón, la resolución que en etapa de ejecución de sentencia da por válido los descuentos tributarios y previsionales precitados realizados por el empleador, no ha vulnerado los derechos a la cosa juzgada ni a la debida motivación del demandante.

Recientemente en la STC 7073-2013-PA/TC que fallo declarando fundada la demanda de amparo presentada por un trabajador contra una decisión judicial que permitía las retenciones para el pago de los tributos y AFP del trabajador, los magistrados Manuela Miranda Canales y Marianela Ledesma Narvaez, emitieron un todo en discordia. En este voto en discordia, los magistrados consideraron que no solo debe considerarse la cosa juzgada; sino también se debe tomar en consideración el deber del empleador de efectuar una retención del Impuesto a la renta, conforme lo establecen el literal g) del artículo 67° y el literal a) del artículo 71° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, y que lo dispuesto en tales normas es imperativo, y por consiguiente, es



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

de obligatorio cumplimiento tanto para empleadores como para contribuyentes. Este mismo razonamiento es aplicable en el caso de las aportaciones correspondientes al sistema privado de pensiones.

Los votos en discordia concluyeron que, el cumplimiento de una sentencia en materia laboral, no impide el descuento de ley en materia de impuesto a la reta o aportes de AFP, puesto que ello constituye una obligación legal derivada de la propia naturaleza jurídica de los conceptos a ser pagados por el trabajador, sujeto a responsabilidad.

En este sentido los argumentos pueden sintetizarse en los siguientes⁴:

- a) La deducción no vulnera el derecho a la cosa juzgada, es un mandato previsto en las normas legales, de obligatorio cumplimiento.
- b) Es una obligación legal, según el concepto ordenado a pagar, por lo que en estos casos no se discute el derecho del trabajador al pago de lo ya ordenado en sentencia, sino que se discute en ejecución de sentencia el cumplimiento de normas legales asociadas a esa obligación de pago.

La imposibilidad de efectuar las retenciones por parte del empleador, tendría implicancias en el principio de la cosa juzgada; pues el empleador se vería en la obligación de asumir las obligaciones legales que le correspondían al trabajador. Estas nuevas obligaciones del empleador, no están contempladas en la sentencia.

1. GRUPOS DE TRABAJO: En este estado, el doctor Gino Yangali Iparraguirre, presidente de la Comisión de Actos Preparatorios, en la sesión plenaria virtual concedió el uso de la palabra a los señores relatores de cada grupo de trabajo a fin de dar lectura a las votaciones finales arribadas en los trabajos de talleres, conforme se detalla a continuación:

Grupo N° 01: La señora relatora Dra. Miriam Vargas Chávez, manifestó que el grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de

⁴ Ibidem



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

cinco (05) votos por la primera ponencia y once (11) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones”.

Grupo N° 02: La señora relatora Dra. Sonia Nérida Váscones Ruiz, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cuatro (04) votos por la primera ponencia y quince (15) por la segunda ponencia, estableciendo que, “Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley de las remuneraciones del trabajador; en la medida que dichas retenciones son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones; en esa medida, no se vulnera la garantía constitucional de la cosa juzgada, máxime si, tratándose de remuneraciones, la obligación de las retenciones por leyes sociales y deducciones tributarias existe, independientemente de si media o no un proceso judicial”.

Grupo N° 03: El señor relator Dr. Tullio Bermeo Turchi, sostuvo que su grupo por **UNANIMIDAD** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cero (0) voto por la primera ponencia y dieciséis (16) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden efectuar las retenciones legales, respecto de los pagos que se ordena pagar al trabajador. Algo que es usual en la práctica judicial. Segundo.- No resulta ser necesaria la intervención como terceros en el proceso judicial, de entidades del sistema tributario o del sistema de pensiones, para tal efecto”.

Grupo N° 04: La señora relatora Dra. Ivette Osorio Espejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dos (02) voto por la primera ponencia y catorce (14) votos por la segunda



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

ponencia, indicando que, “Primero.- El pago es un mandato imperativo de la ley y conlleva también la retención de aquellas obligaciones que nacen de la propia ley. La retención es una obligación legal impuesta al empleador, según el concepto ordenado a pagar, por lo que en estos casos no se discute el derecho del trabajador al pago de lo ya ordenado (esto ya se definió en la sentencia con calidad de cosa juzgada), sino que se discute en ejecución de sentencia el cumplimiento de normas legales asociadas a esa obligación de pago. Segundo.- No se vulnera la cosa juzgada puesto que existen mandatos imperativos contenidos en la ley para dicho efecto; el hecho de que una sentencia no se haya pronunciado y no se haya debatido sobre ese aspecto no impide al empleador a cumplir con una obligación legal, en tanto lo que se ha establecido en el proceso es el pago de beneficios sociales, y el empleador como agente retenedor en cumplimiento del mandato de pago en ejecución de sentencia debe proceder a la retención legal correspondiente. Tercero.- La imposibilidad de efectuar las retenciones por parte del empleador, implicaría que el empleador se vería en la obligación de asumir las obligaciones legales que le correspondían al trabajador y respecto a las cuales ejercía la condición de retenedor, sin que esto, más bien, haya sido evaluado y definido en la sentencia; por el contrario, la determinación en sentencia de la obligación de pago por parte del empleador, guarda relación con la imposición legal de actuar como agente retenedor”.

Grupo N° 05: La señora relatora Dra. María del Carmen Contreras Ramírez, sostuvo que su grupo por **UNANIMIDAD** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dieciséis (16) voto por la segunda ponencia, estableciendo que, “Las retenciones que se hace de los conceptos que están afectos al pago de impuesto y pensiones no afecta la cosa juzgada, y corresponde al empleador efectuarlas por ser su obligación legal, como agente retenedor”.

Grupo N° 06: La señora relatora Dra. Miriam Pinares Silva, sostuvo que su grupo **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cinco (05) votos por la primero ponencia, trece (13) votos por la segunda ponencia y



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

una (01) abstención, manifestando que, “Primero.- Los empleadores no pueden disponer en ejecución de sentencia que se efectúen las retenciones legales si no están expresamente señalados en la sentencia y esto es por la propia razón que invoca esta ponencia que dice que afectaría la cosa juzgada y el principio de efectividad jurídica, las sentencias debe cumplirse en sus propios términos no pueden ser desvirtuadas verdad, entonces el empleador no tiene la potestad de modificar digamos en quantum fijado en la sentencia y hacer las retenciones correspondientes, en todo caso si en ejecución de sentencia se pretendiera determinar estas retenciones, yo considero que el juez laboral no es un juez tributario pueden haber situaciones complicadas en las cuales incluso un trabajador en atención a sus remuneraciones pudieran no alcanzar a la base punible para que sea sujeto a la renta pero luego por efecto por un pago que recibe que se adiciona a su remuneraciones si podrá ser objeto de imposición del impuesto a la renta; son temas que le compete a la autoridad tributaria y no al juez laboral y menos al empleador. Si en caso no se han hechos estas retenciones es el empleador que deberá asumir las consecuencias de su conducta si deja de pagar remuneraciones, deja de pagar derechos pues tendrá que asumir luego las consecuencias de no haber hecho los aportes correspondientes además téngase en cuenta que si por ejemplo no se pagan remuneraciones como por ejemplo al AFP no se han hecho los aportes correspondientes es evidente que la AFP no va a cobrar, muchas veces lo que hace el empleador hace esas retenciones y no hacer esas entregas al ente recaudador correspondientes. Además, téngase en cuenta que si no se pagan remuneraciones no ha habido aportes a la AFP. Segundo.- Finalmente los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúen la retención en las remuneraciones del trabajador, en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones; por lo tanto no se vulnera la garantía constitucional de la cosa juzgada, máxime si tratándose de remuneraciones, el empleador por mandato legal, debe efectuar necesariamente deducciones tributarias y por leyes sociales”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Grupo N° 07: La señora relatora Dra. Elsa Romero Méndez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de seis (06) votos por la primera ponencia y diez (10) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Al existir mandato imperativo legal y expreso, los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, no se requiere mandato judicial previo, más aún, si en muchos casos, estos son favorables al trabajador”.

Grupo N° 08: La señora relatora Dra. Fanny Ulloa Paragulla, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de tres (03) votos por la primera y doce (12) votos por la segunda ponencia, señalando que, “La retención por concepto de AFP/ONP/ESSALUD e impuesto a la renta, es una obligación legal que corresponde efectuar al empleador, y en esta medida al autorizar el A quo, a la parte demandada, aunque no lo haya dispuesto expresamente, a cumplir con dichas obligaciones legales, no se vulnera la Cosa Juzgada ni la Seguridad Jurídica, toda vez que no se puede impedir que la parte empleadora cumpla con dichas obligaciones que le vienen impuestas por la Ley misma, más aún si no está previsto que los montos correspondientes ingresen al patrimonio del demandante, en tanto no está dispuesto legalmente que le corresponda percibir dichos montos”.

Grupo N° 09: El señor relator Dr. Ernesto Diestro y León, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de dos (02) votos por la primera ponencia y catorce (14) votos por la segunda ponencia, advirtiendo que, “Primero.- La institución de la cosa juzgada es inmutable, por lo tanto, corresponde que se cumpla en sus propios términos, no correspondería hacer, de algún tipo de retención de tributos o aportes previsionales, pues estos no han sido objeto de contradicción en el trámite del proceso, no pudiendo realizarse lo mismo en la etapa de ejecución. Segundo.- Las retenciones que puede hacer el empleador, tanto de impuesto a la renta como aportes previsionales, están previstas legalmente, considerándolo como



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

agente de retención, por lo que, tendrán que cumplir con dicha obligación legal, el hecho que no haya sido planteado en la etapa de trámite, no genera una afectación al derecho de contradicción del demandante, pues tratándose de obligaciones predeterminadas los argumentos de defensa no podrían rebatir las obligaciones legales”.

Grupo N° 10: El señor relator Dr. Edwin Corrales Melgarejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de tres (03) votos por la primera ponencia y trece (13) votos por la segunda ponencia manifestando que, “Primero.- No se vulnera el principio de la cosa juzgada, sino es un cumplimiento de la ley. Segundo.- Las remuneraciones también deben ser afectadas por las retenciones de ley, al momento de cada pago de estos beneficios. Tercero.- Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y pueden realizarse en ejecución de sentencia”.

2. DEBATE: Luego de la lectura de las conclusiones finales de los diez (10) grupos de trabajo, el presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre concede el uso de la palabra a los señores jueces asistentes que deseen efectuar algún aporte adicional a los argumentos ya vertidos.

- No existiendo pedidos de intervención se procede a la votación.

3. VOTACIÓN: El presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre da lectura del conteo de la votación proyectada en cuadro estratégico en el desarrollo de la sesión plenaria virtual, realizada por los diez (10) grupos de trabajo y con las precisiones y/o aclaraciones que se hicieron en su intervención, el resultado es el siguiente:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Primera Ponencia	:	30 votos
Segunda Ponencia	:	134 votos
Abstenciones	:	0 votos

4. ACUERDO PLENARIO:

El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la segunda ponencia que enuncia lo siguiente:

“Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

TEMA N° 4

APLICACIÓN DEL ART. 63 DE LA NLPT - LEY N° 29497 EN LOS PROCESOS CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS

¿Es aplicable el Art. 63 de la NLPT - Ley n° 29497 en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses?

Primera ponencia

El art. 63 de la NLPT - Ley n° 29497 es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud del principio de igualdad ante la ley.

Segundo ponencia

El Art. 63 de la NLPT - Ley n° 29497 no es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud a que el Art. 45 y 46 del DS N° 011-2019-JUS establece el deber personal del cumplimiento y ejecución de la sentencia por la entidad demandada.

Fundamentación

La aplicación del Art. 63 de la NLPT - Ley N° 29497 en los procesos contenciosos administrativos se justifica porque actualmente estos procesos, se tramitan en la vía laboral, bajo la competencia de los jueces especializados de trabajo (Artículo 2°, numeral 4° de la norma citada); y si, en el marco de la NLPT, las remuneraciones devengadas e intereses se liquidan por la parte vencedora, entonces, debe suceder lo mismo en el caso que sea el



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

administrado o demandante la parte vencedora del proceso contencioso administrativo.

Primera ponencia

En diversas Cortes Superiores de Justicia de la República, durante la tramitación de los procesos contencioso administrativos se advierte que esta etapa es totalmente dilatada, en algunos casos por más de cuatro años, debido a que la entidad demandada, no cumple con liquidar las remuneraciones y/o pensiones devengadas e intereses, dentro del plazo concedido en el mandato de ejecución.

Conforme lo aconseja la doctrina y legislación procesal civil, el demandante presenta su liquidación de parte, la cual deberá trasladarse a la entidad demandada y con su absolución o sin ella, el juzgador resuelve determinando los montos por remuneraciones o devengados más sus intereses; sin embargo cuando el juez tenga dudas contables respecto a los cálculos, podía acudir a la Oficina de Pericias Contables, para que de manera auxiliar le acompañe el informe respectivo y de tal modo se resuelva la incidencia en bien de los administrados.

Ante tal situación, se podrá advertir que en algunas Cortes Superiores de Justicia de la República, se ha emitido autos de vista, que cambia la situación antes descrita, puesto que se declaró nula la resolución del Juez de Primera Instancia que aprobó una liquidación de la Oficina de Pericias Contables, señalando como argumento que la Oficina de Pericias Contables carece de facultades para liquidar las remuneraciones y/o pensiones devengadas e intereses, porque no es la obligada al cumplimiento de la ejecución de la sentencia, sino que es la entidad demandada la única obligada a cumplir la sentencia y, por tanto, a liquidar los adeudos de la parte vencedora en el proceso; sustentando su peculiar interpretación, en la aplicación errada del Art. 45° y 46° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, que



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

establece el deber personal de cumplimiento de la sentencia y la ejecución de la misma por el titular de la entidad demandada.

Esta decisión, con la cual discrepamos en lo absoluto, desnaturaliza los fundamentos del proceso laboral (Artículo III del Título Preliminar de la Ley n° 29497) que imponen el deber a los jueces de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso; sin embargo, ha sido suficiente para los jueces de instancias inferiores hayan declarado NO HA LUGAR Y/O DESAPROBAR las liquidaciones de parte presentadas y varios informes periciales (ordenados por ellos mismos), después de una año y más de emitidos, hasta declararon la nulidad de la misma resolución que disponía se derive el expediente a la Oficina de Pericias Contables, a fin de concordar con lo decidido por el Superior, cuando la causa ya estaba expedita para emitir un pronunciamiento sobre las liquidaciones practicadas y/o informes periciales emitidos, en vista del incumplimiento de la demandada; e incluso, ha servido para que los jueces de los juzgados mencionados, en temeraria contravención al carácter INMUTABLE de las sentencias en ejecución con calidad de cosa juzgada, dispongan la realización de las liquidaciones, por la parte vencida, pero aplicando normas de menor jerarquía y de carácter general que no regulan el supuesto de hecho amparado con la sentencia en ejecución.

El perjuicio de tal decisión es inestimable, debido a que contiene un criterio ARBITRARIO en el análisis, interpretación y aplicación de Art. 45° y 46° del DS 011-2019-JUS, que en ningún entresijo de su articulado establece que sea la entidad demandada la encargada de liquidar las remuneraciones y/o pensiones devengadas e intereses, so pretexto de tener el deber personal de cumplimiento y ejecución de la sentencia.

Así, tenemos el artículo 44° del mencionado TUO de la Ley del proceso contencioso administrativo que señala:

“(...) La potestad de hacer ejecutar las sentencias y demás resoluciones judiciales corresponde exclusivamente al Juzgado o Sala que conoció del proceso en primera



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

instancia. En caso de que la ejecución corresponda a una Sala ésta designará al Vocal encargado de la ejecución de la resolución. Los conflictos derivados de actuaciones administrativas expedidas en ejecución de la sentencia serán resueltos en el propio proceso de ejecución de la misma. Antes de acudir al Juez encargado de la ejecución, el interesado, si lo considera conveniente, podrá solicitar en vía administrativa la reconsideración de la actuación que originó el conflicto (...)”

En el artículo 45° de dicha norma igualmente se señala sobre el deber personal de cumplimiento de la sentencia:

“(...) 45.1 Conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 139° de la Constitución Política y el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, las resoluciones judiciales deben ser cumplidas por el personal al servicio de la administración pública, sin que éstos puedan calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa; estando obligados a realizar todos los actos para la completa ejecución de la resolución judicial (...) 45.2 El responsable del cumplimiento del mandato judicial será la autoridad de más alta jerarquía de la entidad, el que podrá comunicar por escrito al Juez qué el funcionario será encargado en forma específica de la misma, el que asumirá las responsabilidades que señala el inciso anterior Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el Juez podrá identificar al órgano responsable dentro de la entidad y otorgarle un plazo razonable para la ejecución de la sentencia. (...) 45.3 En la ejecución de la sentencia los funcionarios encargados de exteriorizar la voluntad de las entidades mediante actuaciones son solidariamente responsables con ésta (...) 45.4 La renuncia, el vencimiento del período de la función o cualquier otra forma de suspensión o conclusión del vínculo contractual o laboral con la administración pública no eximirá al personal al servicio de ésta de las responsabilidades en las que ha incurrido por el incumplimiento del mandato judicial, si ello se produce después de haber sido notificado (...)”

Arbitrariedad, que podría responsabilizar a los jueces por el incumplimiento de la sentencia de parte de la entidad estatal, a la que tampoco sancionan por incumplir con la ejecución de la sentencia, una y otra vez, como viene sucediendo; y, bajo ese criterio, antes de sancionar, parece que premiaran a la parte vencida porque le conceden plazos ampliatorios para que cumpla, en algunos casos imponiéndoles multa, sin embargo no se analiza la real



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

situación como es la de que se zanje el asunto en base a una liquidación debidamente efectuada y merituada por el juzgador . Que, por tanto, las resoluciones que han optado por esta segunda posición vienen actuando en contravención al debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva, la igualdad ante la ley, la imparcialidad, entre otros principios constitucionales que sirven de fundamento a la justicia laboral.

Asimismo, bajo esta situación, ningún apercibimiento o sanción sería efectivo para la parte vencida, como viene sucediendo, porque el incumplimiento siempre daría paso al otorgamiento de un nuevo plazo, mientras la entidad vencida no cumpla o demore en liquidar; abdicando el rol protagónico atribuido al juez laboral, de impedir y sancionar la conducta de las partes, de conformidad con el Artículo III del Título Preliminar de la NLPT – Ley N° 29497.

Debe tenerse en cuenta que, si un proceso contencioso administrativo se sigue en la vía laboral, también corresponde que el administrado vencedor liquide sus remuneraciones y/o pensiones devengadas e intereses y no padecer la renuencia de la parte vencida a cumplir con la ejecución de la sentencia. Finalmente, se trata de un problema que encuentra sustento en los fundamentos del proceso laboral y en los deberes que debe acentuar el juez laboral con su rol protagónico de director del proceso laboral, especialmente ante situaciones como las de adultos mayores que vienen tramitando sus procesos contencioso administrativos durante años, caso de los cesantes y demás pertenecientes a la población vulnerable y de la tercera edad.

Asimismo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley n° 29497, en su Art. 63° establece: COMPENDIO DE NORMAS SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN lo siguiente:

“(…) 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



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa. Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo. Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto del diferencial (...)”.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo estipulado en la mencionada norma, resulta aplicable in extenso en un proceso contencioso administrativo, en los que se deba liquidar los mismos derechos accesorios como las remuneraciones y/o pensiones devengadas e intereses; es decir, se liquidan por la parte vencedora quien puede auxiliarse por peritos contables adscritos al juzgado, lo cual supone, en todo caso, su remisión a la Oficina de Pericias Contables de la Corte Superior de Justicia correspondiente.

La aplicación del artículo citado acentuará, como lo hemos fundamentado, los principios del proceso laboral y los deberes de los jueces laborales para que la parte vencedora, en particular, los demandantes adultos mayores, alcancen tutela jurisdiccional efectiva en un plazo razonable.

Segunda ponencia

Si bien es cierto que el Art. 45 y 46 del DS N° 011-2019-JUS establece el deber personal del cumplimiento y ejecución de la sentencia por la entidad demandada, también es cierto que, de conformidad con el Art. 44° del mismo cuerpo normativo, la potestad de hacer ejecutar las sentencias y demás resoluciones judiciales corresponde exclusivamente al Juzgado o Sala que conoció del proceso en primera instancia.

En consecuencia, el criterio ensayado por la Tercera Sala Laboral de la Libertad resulta errado y atenta contra la tutela jurisdiccional efectiva, el debido



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

proceso y la igualdad ante la ley, el mismo que no puede ni debe replicarse en otras instancias por ser ARBITRARIO, lo cual supone ILEGALIDAD y ABUSO en el ejercicio de la judicatura.

1. GRUPOS DE TRABAJO: En este estado, el doctor Gino Yangali Iparraguirre, presidente de la Comisión de Actos Preparatorios, en la sesión plenaria virtual concedió el uso de la palabra a los señores relatores de cada grupo de trabajo a fin de dar lectura a las votaciones finales arribadas en los trabajos de talleres, conforme se detalla a continuación:

Grupo N° 01: La señora relatora Dra. Miriam Vargas Chávez, manifestó que el grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de once (11) votos por la primera ponencia y cinco (05) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “El Art. 63 de la NLPT - Ley n° 29497 es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud del principio de igualdad ante la ley”.

Grupo N° 02: La señora relatora Dra. Sonia Nérida Váscones Ruiz, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de trece (13) votos por la primera ponencia y seis (06) por la segunda ponencia, estableciendo que, “En la medida que el artículo 63 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley n° 29497 es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, porque optimiza el principio derecho a una tutela procesal efectiva y porque además la Ley del Proceso Contencioso Administrativo no contiene una regla expresa de liquidación de los derechos accesorios en ejecución de sentencia lo que permite la aplicación del artículo 63 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, dado que ambos ordenamientos tienen el común denominador de tratarse de procesos de naturaleza social laboral y de seguridad social, con lo cual se optimiza el principio derecho a una tutela procesal efectiva”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Grupo N° 03: El señor relator Dr. Tullio Bermeo Turchi, sostuvo que su grupo por **POR EMPATE** se adhiere a ambas ponencias. Siendo un total de ocho (08) votos por la primera ponencia y ocho (08) votos por la segunda ponencia, indicando que “Conclusiones respecto a la primera ponencia: El artículo 63 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo sí es aplicable a los procesos contenciosos administrativos que se encuentren en ejecución. En virtud al principio de igualdad, en los procesos contenciosos administrativos que se encuentren en ejecución, se debe dar la posibilidad a la parte demandante, para realizar el cálculo de remuneraciones devengadas e intereses, 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. Conclusiones respecto de la segunda ponencia: El artículo 63 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo no es aplicable a los procesos contenciosos administrativos que se encuentren en ejecución. La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que el proceso contencioso administrativo se tramita conforme a sus propias normas y el TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo establece que se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil; por tanto, la norma especial es el TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo y la norma supletoria es el Código Procesal Civil, mas no la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

Grupo N° 04: La señora relatora Dra. Ivette Osorio Espejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de tres (03) voto por la primera ponencia y once (11) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- El Art. 63° de la NLPT - Ley n° 29497 no es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, no es solo por el principio de legalidad, sino que hay también un criterio de especialidad que debe tenerse en cuenta. En virtud a que los artículos 45 y 46 del DS 011-2019-JUS. Segundo.- El TUO de la LPCA prevé el procedimiento de ejecución de la sentencia y que la pronta y efectiva ejecución de una



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

sentencia depende de la actividad del Juez del proceso ya que es el llamado a aplicar los apremios y apercibimientos correspondientes para lograr la satisfacción material del derecho reconocido en la sentencia; esto sin necesidad de recurrir a la aplicación de la NLPT”.

Grupo N° 05: La señora relatora Dra. María del Carmen Contreras Ramírez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de ocho (08) votos por la primera ponencia, seis (06) votos por la segunda ponencia y una (01) abstención, estableciendo que, “La primera ponencia materializa el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva dada la dilación en la ejecución de los procesos contenciosos administrativos laborales, prefiriéndose la aplicación de principios constitucionales sobre reglas o disposiciones legales”.

Grupo N° 06: La señora relatora Dra. Miriam Pinares Silva, sostuvo que su grupo **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de ocho (08) votos por la primera ponencia y once (11) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “El verdadero problema es el pago en las Entidades Públicas, no es necesario recurrir al artículo 63 que pertenece a otra normatividad por lo que el artículo 45 del texto único de la Ley n° 27584 deriva como obligación a las entidades demandadas para que ellas sean las que se encarguen en cumplimiento de la sentencia y hay una parte que se debe resaltar que dice: *...estando obligados a realizar todos los actos para la completa ejecución de la sentencia judicial...* que significa ello que efectivamente se tiene que liquidar los devengados e intereses y hacer la programación efectiva, ya es cuestión que si la parte contraria considera que no son correctos tendrá que observarlos en forma fundamentada y técnica luego de ello el juez resolverá y si tiene perito o no lo resolverá finalmente aprobando la liquidación hecha por la entidad demandada, es cuestión de manejo del juez, el juez deberá saber aplicar apercibimientos del caso para que esta parte de la ejecución se termine lo más pronto posible y pasar a la ejecución forzada”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Grupo N° 07: La señora relatora Dra. Elsa Romero Méndez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de tres (03) votos por la primera ponencia y doce (12) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- En virtud del Principio de Legalidad, el Art. 63 de la NLPT - Ley N° 29497, no es aplicable a los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, puesto que existe norma específica que regula la ejecución de las sentencias emanadas en un proceso contencioso administrativo. Segundo.- Procede la aplicación supletoria de una norma, cuando existe un vacío legal; por tanto, estando a que la Ley que regula el proceso contencioso administrativo contiene dispositivos legales específicos para la ejecución de las sentencias dictadas en los referidos procesos; no existe vacío legal que requiera aplicación supletoria”.

Grupo N° 08: La señora relatora Dra. Fanny Ulloa Paragulla, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cuatro (04) votos por la primera y once (11) votos por la segunda ponencia, señalando que, “El artículo 63 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo no resulta aplicable a la ejecución del proceso contencioso administrativo, pues la Ley que regula este último proceso, establece una forma especial de ejecutar las resoluciones judiciales emitidas en dicho proceso contencioso administrativo; precisando que la norma procesal supletoria que sí puede ser objeto de aplicación en este tipo de procesos, es el Código Procesal Civil”.

Grupo N° 09: El señor relator Dr. Ernesto Diestro y León, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de diez (10) votos por la primera ponencia y seis (06) votos por la segunda ponencia, advirtiendo que, “Primero.- Se trata de garantizar la tutela procesal efectiva, por lo tanto, la aplicación del artículo 63 de la NLPT no desnaturaliza el trámite proceso contencioso administrativo, más aún cuando el demandado va tener la posibilidad de ejercer sus derechos de observación a las pericias que se



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

elaboren a los derechos correspondientes. Segundo.- La Ley Contenciosa administrativo ya tiene un proceso regulado para la ejecución de las sentencias, por lo tanto, no puede aplicarse supletoriamente la NLPT, lo que correspondería propiamente sería una modificación legislativa la cual no puede ser materializada por los órganos jurisdiccionales, la aplicación supletoria solo se da por defecto o vacío de la ley, lo cual, no ocurre en este caso”.

Grupo N° 10: El señor relator Dr. Edwin Corrales Melgarejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de seis (06) votos por la primera ponencia, nueve (09) votos por la segunda ponencia y una (01) abstención, manifestando que, “El propósito es que se resuelva la cuantificación de los derechos económicos que se derivan de la sentencia, los jueces en ejercicio de la plena jurisdicción, deben resolver en la sentencia la cuantificación de los derechos económicos, y no hacerlo en ejecución de sentencia; dado que en esta última etapa, tendría que respetarse el derecho de contradicción, generando otra litis interminable. Por respeto al principio de legalidad, el cual es imperante en el derecho administrativo, y por una cuestión de operatividad, ya que, por la naturaleza de un proceso contencioso administrativo, son las entidades administrativas las encargadas de realizar las liquidaciones, planillas, entre otros, y trasladarlo al juez sería contraproducente, y dificultaría que la justicia sea célere”.

2. DEBATE: Luego de la lectura de las conclusiones finales de los diez (10) grupos de trabajo, el presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre concede el uso de la palabra a los señores jueces asistentes que deseen efectuar algún aporte adicional a los argumentos ya vertidos.

- No existiendo pedidos de intervención se procede a la votación.

3. VOTACIÓN: El presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre da lectura del conteo de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

la votación proyectada en cuadro estratégico en el desarrollo de la sesión plenaria virtual, realizada por los diez (10) grupos de trabajo y con las precisiones y/o aclaraciones que se hicieron en su intervención, el resultado es el siguiente:

Primera Ponencia	:	74 votos
Segunda Ponencia	:	85 votos
Abstenciones	:	02 votos

4. ACUERDO PLENARIO:

El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la segunda ponencia que enuncia lo siguiente:

“(…) El Art. 63 de la NLPT - Ley n° 29497 no es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud a que el Art. 45 y 46 del DS N° 011-2019-JUS establece el deber personal del cumplimiento y ejecución de la sentencia por la entidad demandada (…)”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

TEMA N° 5

EL CARÁCTER VINCULANTE DE LAS SENTENCIAS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS - CIDH CON RESPECTO A LAS PRETENSIONES DE INDEMNIZACION POR DAÑOS - PERJUICIOS Y SU VINCULACION CON LOS ORGANOS JURISDICCIONALES LABORALES DEL PERÚ

¿Cuál es el estándar de convencionalidad sobre las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH respecto a los de indemnización por daños y perjuicios en materia laboral, tal como sucede en las pretensiones en donde se han impugnado ceses colectivos realizado por el Estado?

Primera ponencia

Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral (lucro cesante, daño emergente y daño moral).

Segunda ponencia

No procede una acción indemnizatoria de manera complementaria conforme a las modalidades de reparación establecidas en la Ley n° 27803, en cuanto que la propia legislación ya ha establecido las formas de tutela jurídica para estos casos puntuales.

Fundamentos

Primera ponencia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Si se admite actualmente un control de convencionalidad de las modalidades indemnizatorias a consecuencia de impugnaciones de cese colectivo, por cuanto que el sistema interamericano de derechos humanos, representado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, recientemente ha determinado que las formas de reparación contempladas en una norma también deberán incluir acciones indemnizatorias tales como el lucro cesante, daño emergente y daño moral.

El artículo 3° de la Ley N° 27803 señala expresamente que el trabajador solamente podrá acceder a un tipo de reparación de manera excluyente, tales como la reincorporación, la jubilación anticipada, la compensación económica y la capacitación – reconversión laboral; contraviniendo expresamente la argumentación así como lo decidido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos a través de la sentencia denominada “*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, de fecha 23 de noviembre de 2017, que otorga acciones indemnizatorias (lucro cesante, daño emergente y daño moral) a pesar de haber obtenido la modalidad de reincorporación al puesto de trabajo.

De esta manera, causa preocupación que algunos órganos jurisdiccionales no vienen aplicando el control de convencionalidad, violentando la Cuarta Disposición Complementaria de la Constitución Política del Estado, así como la Décima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo n° 29497, que establece lo siguiente:

“(…) Disposiciones finales y transitorias

Cuarta. - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (...)”

“(…) Disposiciones complementarias

DÉCIMA.- Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte (...)”

En ese sentido, las sentencias de la CIDH son de carácter vinculante y de estricto cumplimiento tal como se ha declarado dentro del Convenio de Viena “Sobre el Derecho de los Tratados”, al precisar:

“(…) 26. "Pacta sunt servanda". Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.

27. El derecho interno y la observancia de los tratados. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. (...)”

Entonces se deberá recordar que los tratados internacionales de derechos humanos tienen rango constitucional y ello constituye un serio compromiso del Estado Peruano frente a la comunidad internacional; por lo que, sino respetamos estos compromisos no podremos exigir el cumplimiento de que los demás Estados miembros cumplan con los roles pactado, al caer en una inseguridad jurídica por la presunta prevalencia de la legislación interna.

En ese sentido, si dentro de la sentencia denominada “*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, de fecha 23 de noviembre de 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH a requerido que los órganos jurisdiccionales también deberán tutelar los efectos colaterales del cese irregular relacionados con el concepto de lucro cesante y daño moral; por cuanto:

“(…) Este Tribunal ha señalado que, para que no resulte procedente ordenar reparaciones adicionales a las ya otorgadas en el ámbito interno, es insuficiente que el Estado reconozca que éstas ya han sido otorgadas, o que pueden ser otorgadas, a través de los recursos administrativos o judiciales disponibles a nivel interno, sino que, adicionalmente, debe evaluarse si el Estado efectivamente reparó las consecuencias de la medida o situación que configuró la vulneración de derechos humanos en un caso concreto, si estas reparaciones son adecuadas, o si existen garantías de que los mecanismos de reparación interna son suficientes (...) En consecuencia, en el presente caso, no basta con argumentar que la Ley No. 27803 dio acceso a las presuntas víctimas a un mecanismo para reparar las violaciones a



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

los derechos humanos derivadas de sus ceses irregulares, o que dicho mecanismo está disponible para atender futuros reclamos, sino que es necesario que el Estado presente información clara sobre cómo, en caso de ser condenado, dicho mecanismo interno de reparación sería un medio efectivo para reparar a las presuntas víctimas del presente caso, con el fin de determinar si, en virtud del principio de complementariedad, cabría una remisión a los mecanismos previstos internamente (...) Sin perjuicio de lo anterior, la Corte reconoce y valora los esfuerzos desarrollados por el Estado en materia de reparación de los trabajadores que fueron considerados cesados irregularmente en la década de los noventa. En ese sentido, la Corte considera que el mecanismo de reparación interno, así como los beneficios que ya han sido otorgados, en virtud de la ley No. 27803, pueden ser tomados en cuenta en lo que concierne a la obligación de reparar integralmente una violación de derechos (...) Por ello, este Tribunal, en el presente caso, al fijar las reparaciones correspondientes, en el marco de sus atribuciones y deberes establecidos por el artículo 63 de la Convención, tomará en cuenta, en lo pertinente, los alcances y resultados del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios a favor de ex trabajadores, en lo que corresponde a la fijación de una reparación integral a favor de las presuntas víctimas (...)

Entonces, aunque dentro de las casaciones laborales N° 9591-2016-Lima y N° 16645-2015-Lima la Corte Suprema de la República haya establecido que las únicas modalidades de reparación idóneas serán las solamente contempladas en las causales previstas en la Ley N° 27803; pero también se deberá apreciar que dentro de nuestro sistema interamericano de derechos humanos ya se aclarado que no bastará con mencionar las modalidades contempladas en la Ley N° 27803, en cuanto también se deberá evaluar si los ceses irregulares también pueden ser objeto de acciones indemnizatorias posteriores relacionadas con los ingresos dejados de percibir así como los daños emocionales establecidos.

Asimismo, si dentro de los siguientes conceptos se ha determinado la forma de reparación específica tal como:

a) Lucro Cesante

De la propia revisión de la sentencia denominada “*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, de fecha 23 de noviembre de 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH ha considerado que el periodo no laborado por un cese irregular y arbitrario deberá ser incorporado dentro de la calificación del concepto de lucro cesante; por ser una situación fáctica



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

vulneratorio al derecho al trabajo, un periodo dejado de percibir ingresos y sujeto a los siguientes elementos:

“(…) En razón de lo anterior, la Comisión recomendó al Estado peruano lo siguiente: (i) respecto a las personas que no se encuentran en ninguno de los listados y, por tanto, la irregularidad de su cese no ha sido reconocida a nivel interno, crear un mecanismo expedito para que efectúe una evaluación individualizada sobre sus ceses, determine si los mismos fueron arbitrarios, y disponga las reparaciones que correspondan; (ii) respecto de las personas que se encuentran en algún listado, o que cuentan con un reconocimiento estatal sobre la irregularidad de su cese, y que optaron por alguno de los beneficios del Decreto n° 27803, crear un mecanismo expedito que directamente disponga el otorgamiento de reparaciones que complementen las ya percibidas por cada víctima como consecuencia del mencionado decreto; (iii) finalmente, respecto de las personas que se encuentran en algún listado o que cuentan con algún reconocimiento estatal sobre la irregularidad de su cese, pero que no optaron por ninguno de los beneficios del Decreto 27803, crear un mecanismo expedito que directamente efectúe una determinación de las reparaciones que correspondan, incluyendo componentes mínimos de una reparación por despido arbitrario (...) Por otro lado, la Comisión, en su escrito de observaciones finales, resaltó dos aspectos que han resultado problemáticos en relación con el Decreto 27803: (i) el registro de los trabajadores cesados para ser considerados en las listas; y (ii) el carácter excluyente de los beneficios para las personas que se encuentran en esas listas. En ese sentido, señaló que el hecho de que la norma requiriera que, para poder ser considerados dentro de las listas, se debían desistir de cualquier procedimiento judicial, generó un desincentivo para muchas personas; asimismo, que la norma limitaba los beneficios sólo a uno de los siguientes: (i) reincorporación o reubicación laboral, (ii) jubilación anticipada, (iii) compensación económica, o (iv) capacitación y reconversión laboral, lo que impide considerar que el Estado ha otorgado una reparación integral. En razón de lo anterior, la Comisión solicitó a la Corte que siga el precedente del caso Canales Huapaya y otros a efectos de fijar montos indemnizatorios a las víctimas de este caso. Asimismo, en el caso de las víctimas que han recibido algún beneficio de conformidad a la ley anteriormente referida, que la Corte descuente los montos ya otorgados (...)”

“(…) Tomando en cuenta que el Estado es responsable por la violación a los artículos 8, 25 y 26 de la Convención Americana en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, y que las 164 víctimas del presente caso dejaron de percibir sus salarios con motivo de sus ceses, situación que se mantiene vigente hasta la fecha de la emisión de esta sentencia, la Corte



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

estima pertinente fijar, en equidad, la cantidad de US\$ 43.792 (cuarenta y tres mil setecientos noventa y dos dólares de los Estados Unidos de América), por concepto de lucro cesante, para cada una de las víctimas del presente caso, los cuales deberán ser entregados directamente a las mismas. Asimismo, la Corte considera que la compensación económica que haya sido recibida por las víctimas, como parte de los beneficios previstos por el Decreto Ley 27803, deberá ser descontada del monto establecido por esta Corte por concepto de lucro cesante en el presente caso (...)”

b) Daño Material

Conforme a la sentencia “*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH ha establecido que la pérdida de aportes previsionales dentro del periodo dejado de laborar será una clara causal del concepto de daño material, por cuanto:

“(...) Este Tribunal considera que corresponde recibir a las víctimas una suma por los aportes pensionales que no ingresaron a su patrimonio como consecuencia de la violación al derecho al trabajo (...) En ese sentido, la Corte considera que le corresponde recibir a las víctimas del presente caso, en equidad, una suma de US \$5.000 (cinco mil dólares de los Estados Unidos de América) por los aportes pensionales que no ingresaron a su patrimonio como consecuencia de sus ceses. La Corte reconoce que el Estado ha otorgado compensaciones monetarias por este aspecto a algunas de las víctimas del caso, razón por la cual, al momento de cumplir con la presente medida de reparación deberá restar del monto ordenado la cantidad ya otorgada a la víctima correspondiente, lo cual deberá ser comprobado en la etapa de supervisión de cumplimiento del presente caso (...)”

c) Daño Moral

No basta que, dentro de lo previsto en la Ley N° 27803, la inviabilidad del daño moral solamente se fundamente en base a la declaración de la sola incorporación al puesto de trabajo; por cuanto que el sistema interamericano de derechos humanos ha admitido la asignación de una indemnización por daño moral conforme a una medida idónea de reparación en caso de la aplicación de la Ley N° 27803.

Para ello, nuevamente podremos advertir la validez de estos fundamentos se sujeta al desarrollo jurisdiccional establecido dentro de la sentencia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

“*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, pues, a través de la presente sentencia, se ha admitido un daño inmaterial es viable en las impugnaciones de cese colectivo, pues se debe comprender todos los sufrimientos y aflicciones causados por la pérdida del puesto de trabajo y la vulneración del presente derecho constitucional reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú.

Así, dentro del contenido establecido en la sentencia “*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, se advierte que la asignación del daño inmaterial se sujeta a los siguientes elementos:

“(…) La Corte ha desarrollado en su jurisprudencia el concepto de daño inmaterial y ha establecido que éste puede comprender tanto los sufrimientos y las aflicciones causados por la violación, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y cualquier alteración de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de las víctimas (…) Dado que no es posible asignar al daño inmaterial un equivalente monetario preciso, sólo puede ser objeto de compensación, para los fines de la reparación integral a la víctima, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, que el Tribunal determine en aplicación razonable del arbitrio judicial y en términos de equidad (…) En el presente caso, en consideración a las circunstancias en que los trabajadores fueron cesados, a las violaciones cometidas resultado de una inadecuada falta de respuesta judicial del Estado ante los ceses, lo cual constituyó una violación a su derecho al trabajo, y al tiempo transcurrido desde sus ceses, corresponde ordenar un monto por concepto de daño inmaterial (…)”

De esta manera, se podrá apreciar que el control de convencionalidad se sujetará, en el presente caso, a la posibilidad que el trabajador demandante haya acreditado la declaración del derecho a través del acceso a las formas de reparación contemplados en la Ley n° 27803; por cuanto que, a través del mismo, se podrá determinar el acto antijurídico que amerite el acceso a las acciones indemnizatorias contempladas ahora por la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH. Más aún si dentro del Exp. n° 2730-2006-PA/TC, el TC ha precisado que los conceptos citados en la sentencia de la CIDH deberán ser respetados por los órganos jurisdiccionales nacionales, al advertir:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

“(…) En suma, por imperio del canon constitucional que es deber de este Colegiado proteger, se deriva un deber adicional para todos los poderes públicos, a saber, la obligatoria observancia tanto de los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú, como de la interpretación de ellos realizada en todo proceso por los tribunales internacionales constituido según tratado de los que el Perú es parte (…)”

Segunda ponencia

Tal como se ha fijado en la reiterada jurisprudencia establecida por la Corte Suprema de la República, tal como precisado en las casaciones laborales N° 9591-2016-Lima y N° 16645-2015-Lima, entre otros; se podrá advertir que la máxima instancia del Poder Judicial ya ha establecido que las únicas modalidades de reparación idóneas serán las solamente contempladas en las causales previstas en la Ley N° 27803. En ese sentido, no procede un control de convencionalidad en estas circunstancias, pues la modalidad de reparación se encuentra exclusivamente subordinada a la propia Ley n° 27803.

De esta manera, al estar considerado en la lista de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y conforme a la asignación de una medida reparadora, entonces se podrá tener presente que el trabajador demandante ha elegido una de los cuatro beneficios excluyentes contemplados en el artículo 3° de la Ley n° 27803.

En este orden de ideas, se tiene presente que se ha resarcido los posibles daños que se hayan infligido al actor por lo que no podrá ampararse una demanda interpuesta, conllevando que no sea admisible la asignación de pretensiones indemnizatorias posteriores dentro de tales pretensiones.

1. GRUPOS DE TRABAJO: En este estado, el doctor Gino Yangali Iparraguirre, presidente de la Comisión de Actos Preparatorios, en la sesión plenaria virtual concedió el uso de la palabra a los señores relatores de cada



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

grupo de trabajo a fin de dar lectura a las votaciones finales arribadas en los trabajos de talleres, conforme se detalla a continuación:

Grupo N° 01: La señora relatora Dra. Miriam Vargas Chávez, manifestó que el grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de cinco (05) votos por la primera ponencia y once (11) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “No procede una acción indemnizatoria de manera complementaria conforme a las modalidades de reparación establecidas en la Ley n° 27803, en cuanto que la propia legislación ya ha establecido las formas de tutela jurídica para estos casos puntuales”.

Grupo N° 02: La señora relatora Dra. Sonia Nérida Váscones Ruiz, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de dieciséis (16) votos por la primera ponencia y tres (03) por la segunda ponencia, estableciendo que, “Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral, y porque, además la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha desarrollado como estándar interpretativo, que vincula a todos los estados y a todos los sistema de justicia, en todos sus niveles y grados, el control de convencionalidad, que obliga a los estados partes a aplicar los criterios interpretativos y los mandatos de la Corte”.

Grupo N° 03: El señor relator Dr. Tullio Bermeo Turchi, sostuvo que su grupo por **UNANIMIDAD** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de doce (12) votos por la primera ponencia y cuatro (04) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos, en base a los estándares fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Segundo.- Se debe tener en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

establecer los montos indemnizatorios y además, de acuerdo a la evaluación de la prueba actuada en cada caso concreto”.

Grupo N° 04: La señora relatora Dra. Ivette Osorio Espejo, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de once (11) votos por la primera ponencia y tres (03) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Primero.- Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado en razón a que la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral; por lo que no cabe señalar que sólo se aplican las medidas de reparación que señala expresamente la Ley 27803, excluyendo otros mecanismos de reparación. Segundo.- Son de aplicación la Cuarta Disposición Complementaria de la Constitución Política del Estado, que establece *que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú*; así como la Décima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo n° 29497, que establece en concordancia con la norma constitucional antes anotada *que los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte*; es decir, las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos forman parte de nuestro sistema de fuentes de derecho, lo que nos permite aplicar un control de convencionalidad sobre las acciones indemnizatorias”.

Grupo N° 05: La señora relatora Dra. María del Carmen Contreras Ramírez,



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de nueve (09) votos por la primera ponencia y siete (07) votos por la segunda ponencia, estableciendo que, “Primero.- La Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos tiene efecto vinculante en nuestro ordenamiento jurídico y que los jueces debemos efectuar el control de convencionalidad. Segundo.- La aplicación de la sentencia de la CIDH debería ser evaluando caso por caso”.

Grupo N° 06: La señora relatora Dra. Miriam Pinares Silva, sostuvo que su grupo **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de trece (13) votos por la primera ponencia y seis (06) votos por la segunda ponencia, manifestando que, “Primero.- Nuestro ordenamiento jurídico, evidentemente en nuestra propia Constitución reconoce al derecho internacional como incluso prevalente, inclusive yo diría frente a nuestra constitución y evidentemente frente a las leyes ordinarias la Ley n° 27803 es una norma ordinaria definitivamente Incluso para un contexto temporal políticos que en realidad fue discutido su momento si la Corte Interamericana ya se pronunciaron de la posibilidad de pagar y de reparar el íntegro del daño causado que se despidió. Segundo.- Todo juez constitucional tiene que aplicar el control convencional de las normas de la Corte Interamericana más que todos estamos sujetos a esta a esta Corte Interamericana en la cual el Perú ha suscrito los tratados el tratado internacional vas a decir en el caso que han dicho de los magistrados del tribunal constitucional del Estado peruano ha tenido que someterse a esas sentencias y realizar nuevos juicios y el pago de las indemnizaciones”.

Grupo N° 07: La señora relatora Dra. Elsa Romero Méndez, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de once (11) votos por la primera ponencia y cuatro (04) votos por la segunda ponencia, indicando que, “Corresponde aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; toda vez que, el Estado Peruano ha integrado el



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

derecho nacional con las normas supranacionales que han sido ratificadas por el Presidente de la República; en ese sentido, las decisiones emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, son de carácter vinculante y, por ende, obligatorias para el Estado Peruano; máxime, si así lo dispone la norma Constitucional en sus artículos 55, 56 y 57”.

Grupo N° 08: La señora relatora Dra. Fanny Ulloa Paragulla, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la primera ponencia. Siendo un total de doce (12) votos por la primera y tres (03) votos por la segunda ponencia, señalando que, “Estando al mandato de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, del cual el Perú es parte, el Juez Peruano está en la obligación de realizar control de juricidad, constitucionalidad y además de convencionalidad. En tal sentido, el Juez sí debe aplicar el control de convencionalidad porque es una obligación de la judicatura peruana, en aplicación de los mandatos contenidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos; en tanto, somos jueces convencionales y debemos hacer el control de convencionalidad, y eso implica el control difuso de las normas legales peruanas si están en contravención a los estándares emitidos por la Corte Interamericana”.

Grupo N° 09: El señor relator Dr. Ernesto Diestro y León, sostuvo que su grupo por **MAYORÍA** se adhiere a la segunda ponencia. Siendo un total de tres (03) votos por la primera ponencia y trece (13) votos por la segunda ponencia, advirtiendo que, “Primero.- Las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos tienen carácter vinculante, por lo tanto, son de obligatorio cumplimiento para los órganos jurisdiccionales. Segundo.- Los trabajadores que fueron incluidos en la lista de ceses irregulares, ya ha optado por alguna de las opciones establecidas en la Ley n° 27803, por lo tanto, no se podría otorgar alguna otra indemnización. Más aún, si los trabajadores no fueron cesados de manera irregular, sino que, renunciaron por incentivos”.

Grupo N° 10: El señor relator Dr. Edwin Corrales Melgarejo, sostuvo que su grupo por **EMPATE** se adhieren a ambas ponencias. Siendo un total de siete



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

(07) votos por la primera ponencia y siete (07) votos por la segunda ponencia manifestando que, “Primero.- Respecto a la primera ponencia, se concluye lo siguiente: el control de convencionalidad constituye un imperativo para los jueces laborales, quienes no solo son jueces de la constitucionalidad sino también de la convencionalidad, y, en consecuencia, por mandato del artículo IV del Título Preliminar de la Ley n° 29497, así como la Décima Disposición Complementaria de la misma, los jueces laborales imparten justicia con arreglo a la Constitución y los tratados internacionales. Los derechos laborales se interpretan conforme a dichos tratados y los criterios y decisiones adoptados por las cortes internacionales constituidas según los tratados de los que el Perú es parte. Siendo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado para el otorgamiento de estas indemnizaciones, consideramos que no son suficientes las reparaciones establecidas en la Ley n° 27803. Siendo que las indemnizaciones deberán establecerse caso por caso. Segundo.- Respecto a la segunda ponencia, se concluye lo siguiente: las reparaciones otorgadas según la ley 27803 obedecen a una política de Estado para resolver la problemática de los despidos irregulares durante la época de Fujimori, cuya constitucionalidad y convencionalidad radica en que aquellos trabajadores que consideraron ser víctimas de dichos ceses y no reclamaron en su oportunidad por lo que se cumplieron los plazos prescriptivos. Cabe recordar que, aquellos trabajadores que si presentaron demandas judiciales en su oportunidad impugnado los ceses irregulares si a causa de la afectación del debido proceso si tuvieron tutela jurisdiccional efectiva en su oportunidad, tanto del Tribunal Constitucional como en el Poder Judicial. Es por ello que, las posibles afectaciones a los derechos de estos trabajadores deben de resolverse caso por caso”.

2. DEBATE: Luego de la lectura de las conclusiones finales de los diez (10) grupos de trabajo, el presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre concede el uso de la palabra a los señores jueces asistentes que deseen efectuar algún aporte adicional a los argumentos ya vertidos.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

- No existiendo pedidos de intervención se procede a la votación.

3. VOTACIÓN: El presidente de la Comisión de Actos Preparatorios y director de debates, doctor Gino Yangali Iparraguirre da lectura del conteo de la votación proyectada en cuadro estratégico en el desarrollo de la sesión plenaria virtual, realizada por los diez (10) grupos de trabajo y con las precisiones y/o aclaraciones que se hicieron en su intervención, el resultado es el siguiente:

Primera Ponencia	:	99 votos
Segunda Ponencia	:	61 votos
Abstenciones	:	0 votos

4. ACUERDO PLENARIO:

El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la segunda ponencia que enuncia lo siguiente:

“Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral (lucro cesante, daño emergente y daño moral)”.

26 de marzo de 2021

S. S.

GINO ERNESTO YANGALI IPARRAGUIRRE

WILBER BUSTAMANTE DEL CASTILLO



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



TIMOTEO CRISTOVAL DE LA CRUZ

JAVIER ARTURO REYES GUERRA

MARIO GILMER CUENTAS ZÚÑIGA