

LA JURISPRUDENCIA LABORAL DEL PERÚ EN LOS ÚLTIMOS 25 AÑOS

JAIME BELTRÁN QUIROGA⁽¹⁾

I. LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE DEL DERECHO

Los fallos de los tribunales de justicia de última instancia que resuelven uniformemente asuntos de trascendencia jurídica se convierten en normas de carácter supletorio que ayudan a la aplicación y la interpretación de la ley, constituyéndose en una fuente importante del Derecho.

En países que tienen como origen el Derecho anglosajón, la jurisprudencia adquiere un rango más trascendente, ya que las normas positivas que están concentradas básicamente en el Derecho común (*Common Law*), han sido formadas por fallos judiciales, por lo que se admite el proverbio que dice “El juez hace el Derecho” (*judge makes law*) ya que no se da prevalencia a la norma escrita, sino a la costumbre, de cuya lectura los jueces van dándole la forma de reglas aplicables a cada caso. De allí que la defensa ante los tribunales de justicia tenga que invocar el o los “casos” donde se haya resuelto una controversia semejante, como sustento de su derecho, identificando el “caso” por el nombre de las partes que intervinieron, la fecha en que se dictó y la corte o tribunal que lo resolvió.

En las naciones como la nuestra, en las que ha prevalecido el Derecho Romano-Germánico, adquiere prioridad la “Ley” como norma escrita elaborada

(1) Socio Director del Estudio Beltrán & Seminario Abogados-Asociados. Ex Magistrado de la Corte Suprema de Justicia de la República. Ex Docente de la Universidad de Lima.

por los órganos legislativos del Estado, llámese Congreso, Parlamento, cámaras legislativas, la misma que comprende varios niveles, desde el más alto que lo representa la Ley Fundamental del Estado, Constitución Política o Carta Magna, hasta las leyes orgánicas, generales, códigos, etc. El espíritu nomofiláctico (amor a la norma) de este sistema hace que la casi totalidad de nuestras instituciones socio jurídicas estén reguladas por leyes, cumpliendo con el dogma de la plenitud del ordenamiento jurídico que significa que el ordenamiento jurídico de una nación debe tener una norma para cada caso que se presente, de modo que no haya algún caso que no esté regulado por una norma del sistema, el cual debe ser pleno⁽²⁾. Sin embargo, esto hace que se incurra en un exceso reglamentarista al tratar de regular todas las esferas donde se desarrolla la acción del Derecho, que se traduce en un volumen considerable de normas que, en el caso del Perú ha superado el número de 30 000 leyes en el último siglo republicano, con las que se deja poco espacio para la intervención de la jurisprudencia como fuente jurídica.

No obstante, aún en calidad de fuente subsidiaria o supletoria, la jurisprudencia desempeña un papel importante para cubrir los vacíos de la ley o, para ajustarla a la realidad social en que se aplica, ya que puede cumplir cualquiera de las siguientes funciones:

- **Integración:** definir una situación por carencia de normas específicas o, donde existe una laguna o vacío legal, logrando crear o recrear una nueva regla. Esto puede hacerse utilizando una fuente distinta a la Ley (heterointegración) como el Derecho Natural, la costumbre o la doctrina y también, valiéndose de otras normas (autointegración) a través de la analogía, la equidad o los principios generales del Derecho⁽³⁾.
- **Elección:** seleccionar la norma justa para el caso, cuando hay un concurso de varias normas que tienen sentidos diversos. El criterio de justicia que tenga el juez es el que debe primar para elegir la norma aplicable al caso. En materia laboral ese criterio está dado por el principio de la norma más favorable al trabajador, que dice: “En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que más favorezca a los trabajadores”⁽⁴⁾.

(2) TORRES VASQUEZ, Aníbal. *Teoría general del Derecho*. Edición 2001, p. 605.

(3) Ídem, citado al Prof. Francesco Carnelutti, p. 607.

(4) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma, 1978, p. 54.

- **Interpretación:** determinación del sentido y alcances de una norma jurídica que tenga diversos sentidos que produzcan duda sobre la forma de su aplicación a una situación de hecho, desentrañando y explicando el verdadero significado que contenga. El criterio de veracidad o corrección que tenga que emplear el juez para interpretar una norma es el que más se acerque a lo justo o correcto. En materia laboral también está predeterminado por el principio *in dubio pro operario* que favorece al trabajador, pero solo en el caso de duda.
- **Subsunición:** enlace lógico de una situación de hecho con la previsión abstracta, genérica e hipotética hecha por la norma legal⁽⁵⁾. Es la aplicación clásica y exacta de una norma a un hecho que calza sin ninguna dificultad, duda o elasticidad.

El razonamiento judicial es el que permite estas operaciones lógicas de encaje de las normas jurídicas sobre las situaciones de hecho que presentan los conflictos sometidos a las decisiones de los jueces y, para ello estos disponen de las herramientas que se menciona anteriormente, con las cuales se construyen piezas jurídicas de importancia según el tipo de conflicto y la jerarquía del órgano jurisdiccional que resuelve.

Ese razonamiento se aplica en la elaboración de una sentencia en la que se debe ubicar claramente los hechos relevantes que han generado el conflicto jurídico que se plantea y, luego, determinar las normas aplicables al caso que pueden resolverlo, empleando los procesos lógicos necesarios para identificar los elementos de la norma en la estructura de los hechos, de manera que la coincidencia determine el derecho que se reconoce a una de las partes.

La motivación que deben tener obligatoriamente las resoluciones judiciales hace que posean un contenido doctrinario que recoge el análisis del caso en todos sus aspectos fácticos, de manera que construyen la base real donde se aplica el contenido de la norma, estableciendo el nexo o la congruencia que debe existir entre la norma y la situación de hecho. Por eso, “*el motivo es siempre la razón determinante que hace que la voluntad del juzgador se incline por una decisión*” explicada en la sentencia⁽⁶⁾.

Al tener esa estructura las resoluciones que emiten los órganos jurisdiccionales de máxima jerarquía o de última instancia tienen un contenido didáctico, enseñando la forma en que deben aplicarse las normas legales a los casos concretos, explicando los alcances de dichas normas cuando se producen

(5) FLORES POLO, Pedro. *Diccionario de términos jurídicos*. Edición Cultural Cuzco, 1980, p. 551.

(6) GHIRARDI, Olsen. *El razonamiento judicial*. Edición Academia de la Magistratura, 1997, p. 101.

ciertos supuestos de hecho y, dando contenido normativo a sus fallos, de manera que si se reiteran uniformemente en casos similares, se convierten en *jurisprudencia*, cuya calidad los constituye precedentes de obligatorio cumplimiento.

La Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 22 define a la jurisprudencia como el conjunto de ejecutorias de las salas especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República, que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento en todas las instancias judiciales y, recalca que “*estos principios deben ser invocados por los magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución, dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan*”.

La jurisprudencia es una fuente importante del Derecho porque sirve como medio de interpretación y aplicación de la norma jurídica, a tal punto que según apreciación de Aníbal Torres: “*La ley es lo que los jueces quieren que sea, lo que quiere decir que la ley reina y la jurisprudencia gobierna*”⁽⁷⁾.

De acuerdo a la procedencia de las ejecutorias que conforman la Jurisprudencia, esta también se especializa en las diferentes ramas del Derecho que son objeto de pronunciamiento en caso de conflictos jurídicos, siendo las principales la jurisprudencia *civil, penal, laboral y constitucional*, a las que se suman la administrativa, fiscal, comercial, minera y otras, que tienen una trascendencia particular en cada uno de sus campos, por lo que su estudio, análisis y aplicación adquiere relevancia especial.

II. EL TRIBUNAL DE TRABAJO EN LOS AÑOS OCHENTA

La jurisprudencia en materia *laboral* ha tenido su origen en el *tribunal de trabajo* que ha sido un órgano de justicia especializado creado allá por el año de 1941, con jurisdicción nacional sobre los juzgados privativos de trabajo esparcidos a lo largo de todo el país, los cuales estaban reservados inicialmente al conocimiento de los reclamos solo de los obreros, hasta que en el año 1971 por imperio del Decreto Ley N° 19040 se les extendió la competencia sobre las acciones de los empleados –distinción superada entre trabajadores manuales e intelectuales–.

(7) TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Ob. cit.

En 1975 se crea fugazmente el Fuero Privativo de Comunidades Laborales mediante Decreto Ley N° 21109, que durante cuatro años marcha paralelamente al fuero de trabajo atendiendo los conflictos surgidos en el seno de las organizaciones comunitarias de trabajadores destinadas a la participación de estos en la gestión, la propiedad y las utilidades de las empresas, hasta que en 1979 el Decreto Ley N° 22466 dispone la fusión de ambos fueros, bajo la denominación de “Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales”, el cual es presidido por el Tribunal de Trabajo, con el añadido de “Comunidades Laborales”⁽⁸⁾.

En esas condiciones este máximo Tribunal ingresa a la década de los ochenta que sirve de precedente a nuestros comentarios, recogiendo un prestigioso legado en su recorrido de cuarenta años de existencia. Se trataba de un tribunal compuesto por tres salas de tres magistrados cada una, con sede en la capital de la República, que resolvía los procesos laborales de todo el país, en segunda y última instancia, por lo que sus resoluciones causaban el estado de la cosa juzgada y, por tanto, no eran sujetas a revisión alguna, constituyéndose en ejecutorias que dictaban precedentes de aplicación obligatoria para los jueces de trabajo.

En esa época la legislación laboral peruana era incipiente, estaba en formación, ya que se trataba de una nueva rama del Derecho que se había independizado del Derecho Civil en los albores del siglo XX, de manera que había un número limitado de leyes, dentro de las cuales destacaban las siguientes:

- Ley N° 1378 que regulaba los accidentes de trabajo como responsabilidad de los empresarios.
- Ley N° 4916 que otorgaba beneficios sociales a los empleados particulares, constituyendo la base de lo que posteriormente se denominó Régimen laboral de la actividad privada.
- Leyes N°s 6871 y 10239 que formaron el concepto de la compensación por tiempo de servicios
- Leyes N°s 9049 y 13683 que se ocuparon de regular el beneficio del descanso anual obligatorio y remunerado, es decir, las vacaciones anuales para todo tipo de trabajador, sea obrero, empleado, privado o público.

(8) BELTRÁN QUIROGA, Jaime. *Hacia una justicia laboral eficaz*. Ponencia en el VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, 1996.

La aplicación de estas pocas leyes trajo la necesidad de reglamentarlas profusamente a través de decretos supremos y resoluciones del Poder Ejecutivo que se emitían sin ninguna relación orgánica de acuerdo al Gobierno que se encontraba de turno, de manera que se creó una confusión normativa que en ocasiones resultaba contradictoria y contraproducente, por lo que la única manera de entenderla y desenredarla era a través de los fallos judiciales, tornándose la intervención del Tribunal de Trabajo necesaria y esclarecedora, ya que a través de la *jurisprudencia* comenzó a establecer reglas de aplicación de los derechos laborales fundamentales que estaban pobremente regulados y así, organizar una estructura normativa que facilitaba la aplicación de la legislación laboral.

Los principales logros de la jurisprudencia del Tribunal de Trabajo durante su permanencia en el ámbito jurisdiccional están referidos a los siguientes temas:

- a) **Naturaleza de la relación laboral:** la definición del contrato de trabajo como base de todos los derechos y beneficios que surgen a favor del trabajador dependiente, está dada por las ejecutorias que se fueron pronunciando desde los primeros años de creación del Tribunal de Trabajo, señalando las principales características que debía tener aquel.
- **Ejecutoria del 18/05/1976, Exp N° 3778-74:** es irrelevante el nombre que se le dé al contrato de trabajo que se caracteriza por la prestación subordinada a cambio de una remuneración⁽⁹⁾.
 - **Ejecutoria del 22/05/1980, Exp. N° 3232-79:** para determinar la existencia de un vínculo de trabajo dependiente, prima el contenido de la relación y la forma en que se presta, sobre los términos del documento suscrito y la denominación que las partes hayan adoptado, por cuanto el contrato de trabajo es un contrato realidad⁽¹⁰⁾.
 - **Ejecutoria del 03/10/1980, Exp. N° 0441-80:** el contrato de trabajo se caracteriza por la subordinación jurídica, económica y técnica del trabajador frente al empleador. La primera se manifiesta por la observancia de una jornada diaria de trabajo y los respectivos controles de ingreso y salida y, cumplimiento de determinadas órdenes. La subordinación económica se traduce en la percepción de un sueldo, salario o comisión por los servicios prestados, ade-

(9) DE LA TORRE UGARTE, Carlos. *Jurisprudencia del Trabajo*. Editorial Verbo, 1980.

(10) DE LOS HEROS, Alfonso y MORALES CORRALES, Pedro. *Manual de Jurisprudencia Laboral*. H&M Ediciones y Servicios, 1993, pp. 137 y 151.

más de otros beneficios que señalan las leyes laborales y las normas convencionales. La subordinación técnica se expresa en la facultad del empleador de dirigir el proceso productivo de bienes y servicios señalando las condiciones en que, dentro de ese proceso, deben realizarse las prestaciones del trabajador.

- b) **Régimen de contratación:** la distinción entre el trabajo permanente y el eventual dio lugar, desde muy temprano, a establecer que el plazo natural de duración del contrato de trabajo era indefinido porque correspondía a la labor permanente que requería el empleador por la finalidad de su actividad empresarial, sin embargo de lo cual podía necesitar servicios eventuales por excepción, dando lugar a que se le permita celebrar contratos a plazo fijo, para lo que debía cumplir con ciertos requisitos especiales que demuestren la transitoriedad de dichas labores. Esa distinción generó una corriente jurisprudencial que vaya señalando las excepciones de la regla general, que está mostrada con las siguientes ejecutorias:
- **Ejecutoria del 08/08/1983, Exp. N° 1737-82:** los servicios eventuales o a plazo fijo deben de constar de contrato aprobado por la autoridad administrativa de trabajo, si no existe dicho contrato y no hay prueba suficiente, debe presumirse que se trata de contrato a tiempo indeterminado u ordinario⁽¹¹⁾.
 - **Ejecutoria del 09/11/1975:** no surte efecto de contrato a tiempo determinado aunque esté aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, si el cargo o puesto es permanente¹⁰.
 - **Ejecutoria del 13/01/1976:** trabajadores con contrato a plazo fijo gozan de todos los derechos y beneficios de los demás trabajadores, con excepción de la estabilidad a partir del vencimiento del contrato¹⁰.
- c) **Vacaciones:** el derecho al descanso anual estaba regulado genéricamente como un “*descanso remunerado de 30 días después de laborar durante un año completo*”, fórmula que no era suficiente para determinar cuántos días de labor efectiva debería cumplirse en el curso del año, qué remuneraciones se mantenían durante las vacaciones, qué pasaba si se interrumpía el récord laboral por voluntad ajena del trabajador –como el despido–, si se generaba algún perjuicio en el caso que se niegue el otorgamiento del descanso en su oportunidad y otras inquietudes más

(11) ANGULO ARGUMEDO, Jorge. *La Jurisprudencia del Derecho Laboral en el Perú*. Edición Studium, 1984.

que fueron resueltas por la jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, estableciendo reglas que iban a dar el marco legal de este derecho. Algunas de las ejecutorias más saltantes son las siguientes:

- **Ejecutoria del 05/02/1980:** el pago de la remuneración vacacional corresponde solamente a los trabajadores que cesan después de haber cumplido un año cronológico de servicio y hayan laborado 260 días efectivos de trabajo. No procede en el caso del trabajador que cumple con solo uno de estos dos requisitos⁽¹²⁾.
- **Ejecutoria del 29/04/1980:** procede el pago de los dozavos vacacionales por récord trunco en el caso de un trabajador que se jubila. Al igual que en el accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador no pierde el derecho vacacional trunco por cuanto la cesación del trabajo no se ha debido a la voluntad absolutamente libre del trabajador, pues estuvo condicionada al cumplimiento de exigencias legales¹¹.
- **Ejecutoria del 22/11/1985:** el derecho a la triple remuneración por falta de goce vacacional se refiere a la pérdida total del periodo de descanso, no así a la de algunos días de este, lo que más bien significa reducción del descanso permitido por la Ley y que genera únicamente el pago doble⁽¹³⁾.

d) **Compensación por tiempo de servicios:** es el beneficio que mayores complicaciones tuvo en su aplicación práctica, ya que se definió con simpleza como “*El derecho al pago de un sueldo por año de servicios o fracción mayor de tres meses, al momento del cese*” por lo que requirió de una serie de fórmulas que permitan calcularlo o liquidarlo con claridad, siendo la jurisprudencia la que introdujo los conceptos de: Remuneración computable, acumulación de periodos de servicios, regularidad y fijeza de la remuneración, pago preferencial del beneficio, forma de reconocer el tiempo de servicios y otros más que han dado lugar a la elaboración de las normas legales posteriores a esta época que consolidan en un solo cuerpo normativo todos estos elementos. Algunas ejecutorias son las siguientes:

- **Ejecutoria del 20/01/1988:** cuando la remuneración se encuentra integrada por diversos conceptos cuyas sumas son variables, se calculará tomando el importe del total ganado en el último semestre o

(12) DE LA TORRE UGARTE, Carlos. *Jurisprudencia del Trabajo*. Tomo II, Editorial Ital Perú, 1983.

(13) *Ibíd*em, Tomo III, Editorial Cosmos, 1987.

año, dividiendo el resultado entre el número efectivo de días laborales: 156 en el caso del semestre y 312 en el caso del año, siendo el coeficiente obtenido el importe del salario indemnizable⁽¹⁴⁾.

- **Ejecutoria del 20/12/1985:** tienen carácter permanente los pagos que se hagan al trabajador con una frecuencia uniforme dentro del periodo al que corresponde, no requiriendo que esta sea necesariamente diaria ni mensual, como en el caso de los feriados trabajados y la asignación vacacional.
- **Ejecutoria del 14/05/1982:** en los casos de administración, conducción temporal de negocios, fusión, traspaso, cambio de giro, arrendamiento de maquinarias, herramientas, instalaciones, servicios y otros análogos, la acción de pago de beneficios sociales es persecutoria del negocio.

III. EL FUERO DE TRABAJO Y COMUNIDADES LABORALES

Un cambio sustantivo en la estructura del fuero de trabajo y comunidades laborales se produce en 1986 cuando se promulga el Decreto legislativo 384, el cual estableció la necesidad de *descentralizar* el Tribunal de Trabajo y aproximarlos a las diferentes zonas del interior del país, para lo que dispuso crear cuatro nuevas salas que absorbieran la transferencia que se dispuso mediante la Ley N° 24514, de los procedimientos de reposición laboral que se ventilaban ante el Ministerio de Trabajo, los que sumados a los derivados del natural incremento de las causas propias que tenía en ese entonces, rebasaba su capacidad de resolución pronta y efectiva.

Para descentralizar las funciones del Tribunal sin quebrar su unidad estructural, se distribuyó el territorio nacional en cinco regiones que debían ser atendidas por Salas ubicadas en el distrito judicial de mayor importancia dentro de ellas que a la sazón fueron:

- a) **Norte:** los departamentos de Áncash, La Libertad, Lambayeque, Piura, Tumbes, Cajamarca, Amazonas y San Martín, atendidos por un tribunal con sede en Trujillo.

(14) DE LOS HEROS, Alfonso y MORALES CORRALES, Pedro. *Manual de Jurisprudencia laboral*. Ob. cit., 316.

- b) **Centro:** los departamentos de Huánuco, Pasco, Junín, Huancavelica, Ayacucho y Apurímac, atendidos por un tribunal con sede en Huancayo.
- c) **Sur:** los departamentos de Arequipa, Moquegua, Tacna, Puno, Cuzco y Madre de Dios, atendidos por un tribunal en Arequipa.
- d) **Oriente:** los departamentos de Loreto y Ucayali, añadidos al de Ica y a la provincia Constitucional del Callao, con un tribunal en esta última provincia.
- e) **Capital Metropolitana:** todo el departamento de Lima, con tres tribunales (exsalas).

La existencia de siete tribunales de Trabajo con el mismo rango y competencia material traería como consecuencia la dispersión de los criterios jurisprudenciales, ya que un mismo tema podía ser resuelto de diferentes maneras en las distintas regiones que se crearon, pero con la anticipación necesaria de la propia norma legal –D.L. N° 384– dispuso que la Sala Plena del Fuero de Trabajo y CC.LL. (compuesta por los magistrados integrantes de los siete tribunales) se reúna una vez al año para concordar la jurisprudencia discrepante que se hubiera producido en ese periodo y emita lo que se denominó “Directivas jurisprudenciales” a las cuales se les dio carácter imperativo ya que deberían ser cumplidas por todos los jueces de trabajo a nivel nacional.

La relación de las directivas jurisdiccionales que han trascendido a sus épocas son las siguientes:⁽¹⁵⁾

- **D.J. 01-87 (10/07/1987):** el fuero de trabajo y comunidades laborales es competente para conocer y resolver las acciones de carácter laboral que plantean los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores, que hayan disuelto su vínculo laboral.
- **D.J. 02-87 (10/07/1987):** la compensación por tiempo de servicios del trabajador de la industria textil remunerado a destajo se calculará con el promedio de los salarios bases obtenidos en el último semestre laborado, al cual se aplicará el porcentaje de costo de vida vigente a la fecha del cese, más los conceptos remunerativos que deban incluir y la prima textil correspondiente.

(15) Ídem.

- **D.J. 06-87 (04/12/1987):** las sumas de dinero entregadas al trabajador en forma modal y condicionada a la liquidación o pago de beneficios sociales son compensables, se trate de empleados u obreros.
- **D.J. 07-87 (04/12/1987):** el derecho vacacional no gozado en su oportunidad se paga con la remuneración vigente en la época del descanso.
- **D.J. 09-87 (04/12/1987):** el promedio diario de las remuneraciones anuales de los obreros que se incorpora al salario indemnizable destinado al pago de su compensación por tiempo de servicios, se obtiene dividiendo el total percibido entre 312 días.
- **D.J. 15-88 (02/12/1988):** el término de 30 días calendarios para entablar la acción de calificación de despido, es un término de caducidad y la única interrupción y suspensión respecto a su cómputo es la señalada en el inciso 8 del artículo 1994 del Código Civil.
- **D.J. 18-88 (02/12/1988):** los trabajadores que cesen, encontrándose en trámite la negociación colectiva de trabajo, tienen derecho a los beneficios remunerativos que posteriormente obtengan por culminación de ella.
- **D.J. 02-89 (08/12/1989):** la tentativa de robo o robo frustrado no se encuentra tipificada dentro de los alcances del inciso c) del artículo 5 de la Ley N° 24514, por carecer del elemento de culminación o ejecución.
- **D.J. 01-91 (06/12/1991):** la inscripción del trabajador en planillas debidamente autorizadas, dentro del término de Ley, no se encuentra sujeta a la naturaleza eventual o indeterminada de la relación o contrato de trabajo y, por ende, constituye el medio idóneo del empleador a efectos de determinar el alcance jurídico laboral entre las partes.
- **D.J. 02-91 (06/12/1991):** la procedencia de pago de utilidades o asignación anual sustitutoria, según corresponda, cuando el empleador no hubiere desvirtuado su percepción en el ejercicio económico controvertido.

Estas directivas jurisdiccionales se suspendieron en el año de 1992, a raíz de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Poder Judicial –Decreto Legislativo N° 767– en que se dispone la incorporación de los tribunales de trabajo en calidad de Salas Laborales a las respectivas Cortes Superiores de Justicia donde estaban ubicados, aunque se mantiene provisionalmente la jurisdicción supradistrital que les asignaba el D.L. N° 384 *“hasta que se creen nuevas Salas especializadas en otros distritos judiciales”* según reza el 3er. párrafo de la Primera Disposición Final y Transitoria de dicha Ley, de modo

que si bien cada Sala dependía administrativamente de la Corte Superior de su distrito judicial, jurisdiccionalmente atendía los asuntos de los juzgados de otros distritos, por razón de la especialidad que tenían.

IV. LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

La tercera etapa de la evolución de la *jurisprudencia* en el Perú correspondió al máximo Tribunal de Justicia del país, el que si bien estaba reservado exclusivamente para ver solo asuntos civiles y penales, a raíz de la promulgación en el año 1996 de la Ley N° 26636 que modificaba radicalmente el Proceso Laboral, se introdujo como una novedad el *recurso de casación* en dicho proceso, habilitando a una Sala de la Corte Suprema para que revise lo resuelto en los más de veinte distritos judiciales por salas que no eran necesariamente especializadas, ya que donde no había una de ellas intervenía una Sala Mixta, con resultados nada beneficiosos.

La implementación de esa instancia ya estaba prevista desde la vigencia de la Ley Orgánica del Poder Judicial antes citada, donde se creaba la Sala de Derecho Constitucional y Social para el conocimiento de los casos de materia laboral (parte del Derecho Social) además de los de materia constitucional, agraria y contencioso-administrativa, todo lo que después representó un volumen considerable de expedientes que saturaron la capacidad de esa Sala, motivando que se cree dos Salas Transitorias adicionales de la misma denominación, con las que recién se está tratando de poner al día el despacho.

La regulación del Recurso de Casación fue cambiada dos años después por la Ley N° 27021, restringiéndose la interposición de este recurso a casos especiales, por razón de la cuantía de las pretensiones que se ventilaban en el proceso, que tenían que superar las 100 Unidades de Referencia Procesal, también de la materia que era motivo de impugnación, reservando solo las cuestiones de Derecho Sustantivo y negando el acceso cuando se quería cuestionar la parte Adjetiva del proceso. Tampoco llegan en casación los autos expedidos en el proceso, aun cuando pongan fin al proceso, porque solo se revisan las sentencias, siempre que hayan sido expedidas en revisión por las Cortes Superiores de Justicia, no hay casación por salto, de modo que un proceso iniciado en un Juzgado de Paz Letrado no puede llegar a la Corte Suprema aun cuando tenga dos instancias.

A esas restricciones se suma la calificación previa del Recurso sobre las formalidades que debe contener, de manera que si no cumple con alguna se le declara improcedente y la Corte se ve impedida de revisar el fondo del asunto,

sin emitir pronunciamiento sobre el contenido del conflicto jurídico. Después de todos estos filtros queda poca materia que revisar y es por eso que la Corte Suprema no exhibe una producción interesante de fallos que denoten alguna corriente jurisprudencial capaz de sentar bases para cambiar las instituciones del Derecho Laboral.

Sin embargo, con el ánimo de compensar esa deficiencia, la Corte Suprema ha retomado la actividad deliberativa de los magistrados laborales convocando a los *plenos jurisdiccionales* que se experimentaron con el anterior fuero de trabajo, los cuales sirvieron para extenderlos a las otras especialidades: civil, penal y familia. Es así que bajo la dirección de la Sala Suprema especializada en cada materia, se reúne a los jueces superiores de la rama de todo el país, en una sede variable, colocando en la agenda los principales temas que tengan pronunciamientos controversiales en las instancias superior o suprema, los cuales se debaten en el pleno y se someten a votación para establecer el criterio que tenga la mayoría de consenso, que es el que tiene que prevalecer en las decisiones de todas las instancias, eliminando las discrepancias.

Los principales *acuerdos* que se han tomado en los plenos jurisdiccionales laborales habidos en los últimos quince años son los siguientes⁽¹⁶⁾:

PLENO JURISDICCIONAL LABORAL 1997

1. **Competencia en demanda laboral contra legación diplomática u organismo internacional:** el juez de trabajo peruano podrá admitir la demanda interpuesta contra una legación diplomática de Estados Extranjeros u organismos internacionales en tanto que de las pruebas acompañadas a ella no fluya de manera notoria su incompetencia.
2. **Actualización de deuda:** el juez podrá actualizar los créditos laborales cuando estén expresados en un signo monetario que haya perdido sustancialmente su capacidad adquisitiva por efecto de una devaluación significativa, en tanto se encuentren pendientes de pago antes de la conclusión del proceso, utilizando como factor de actualización la remuneración mínima vital o concepto que la sustituya.
3. **Prescripción:** el plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operara en el que venza primero.

(16) LEGIS PERÚ S.A. (Varios). *Régimen laboral peruano*. Edición on-line.

4. **Negociación colectiva peyorativa (*in peius*):** en la aplicación de un convenio colectivo de trabajo en el que se haya pactado un beneficio menor al vigente establecido por convenio colectivo anterior, el juez deberá observar que no se vulneraron los mínimos indisponibles por la normativa estatal, y que en tal acuerdo los trabajadores hayan sido representados de conformidad con el artículo 49 del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, o su norma sustitutoria.
5. **Nulidad del despido:** en los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido.

PLENO JURISDICCIONAL LABORAL 1999

- 1-A **Caducidad:** para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36 del Texto Único Ordenado (TUO) del Dec. Leg. N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral– aprobado por el D.S. N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58 del D.S. N° 02-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36 del TUO.
- 1-B **Abandono:** en el proceso laboral no procede la declaración de abandono, por lo que no se aplican supletoriamente las normas del Código Procesal Civil que regulan este instituto. Los jueces que administran la justicia laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que le impone el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo sobre la dirección e impulso del proceso a fin de obtener la resolución de las causas en el menor tiempo posible.
2. **Intereses por remuneración vacacional impaga**
 - a) Cuando el vínculo laboral se encuentra vigente, el pago de la remuneración vacacional adeudada generará intereses, a partir del día siguiente en que ocurrió el incumplimiento, solo si desde la indicada fecha y hasta la oportunidad en que se hace efectivo el pago, no se produjo incremento de remuneración. De haber ocurrido incremento de remuneración, entonces no procede el pago de intereses.
 - b) Si se ha producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de este

más los intereses legales que se generen a partir del día siguiente del mismo, y hasta el día de su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional hasta la del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho incumplimiento.

3. **Prescripción de la acción laboral:** el plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional.
4. **Compensación por deudas recíprocas:** no procede la compensación de deudas entre la Compensación por Tiempo de Servicios y el monto mandado pagar en un proceso penal por concepto de reparación civil. Sí procede la compensación entre la indemnización por despido arbitrario y la indemnización por daños y perjuicios mandadas pagar al trabajador
5. **Incompetencia de los juzgados de trabajo para determinar monto de las retenciones de tributos:** los juzgados de trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados pagar a favor del trabajador. La responsabilidad de establecer el monto de la retención corresponde al empleador.

PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL 2008

1. **La indemnización por daños y perjuicios en materia laboral**
 - a) El juez laboral es competente para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo.
 - b) Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes
 - c) Los intereses legales en los procesos de indemnización por daños y perjuicios, en materia laboral, deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado
2. **Responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales:** Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran

los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

3. Proceso de ejecución de resolución administrativa

En los procesos de ejecución de resolución administrativa es procedente la apelación que interponga la emplazada contra la resolución que contiene el mandato de ejecución.

Resulta procedente la formulación de excepciones en un proceso laboral de ejecución de resolución administrativa

4. Medidas cautelares en el proceso

Las medidas cautelares en materia laboral se encuentran previstas en el artículo 100 de la Ley Procesal de Trabajo. Asimismo, en el proceso laboral son procedentes todas las medidas cautelares previstas en el Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente.

PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL 2012

1. Pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento

- a) **Ley N° 26636:** los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.
- b) **Ley N° 29497:** los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única.

2. Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales

- a) **Competencia:** los jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 y en la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional.

- b) **Responsabilidad:** La responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional es de naturaleza contractual, y así debe ser calificada por el juez, independientemente de la calificación o de la omisión en la calificación por parte del demandante o del demandado.
 - c) **Prueba:** El trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales.
 - d) **Quantum:** Probada la existencia del daño, pero no el monto preciso del resarcimiento, a efectos de determinar el *quantum* indemnizatorio es de aplicación lo establecido en el artículo 1332 del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo.
3. **Tratamiento de las horas extras en el sector privado y en el sector público**
- a) **No sujetos a jornada:** Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima solo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente.
 - b) **Presupuesto:** Las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo. Si la relación laboral se encontrara vigente y el trabajador lo acepta, procede la compensación como una alternativa al reconocimiento económico del sobretiempo.
 - c) **Compensación:** Existe la posibilidad de que las entidades del Sector Público compensen el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio. Sin embargo, para ello, tal como en el Sector Privado, es necesaria la aceptación del trabajador y su manifestación de conformidad consignada en un acuerdo (convenio).

V. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Finalmente, el Tribunal Constitucional que es un órgano autónomo creado desde la Constitución Política de 1979, bajo el nombre de Tribunal de Garantías Constitucionales, ratificado en la Carta de 1993, es otro de los órganos jurisdiccionales que ha ocupado gran parte de su actividad al conocimiento de los casos laborales y previsionales que se han venido planteando a través de la vía del *amparo constitucional*, en vista de que el *trabajo* ha sido

considerado como uno de los derechos fundamentales del ser humano en todas nuestras Constituciones, en las que se destina varias normas a la institucionalización de los derechos laborales básicos.

Nuestros jus laboristas Jaime Zavala y Fernando García⁽¹⁷⁾ ya comentaron la trascendencia de la intervención del Tribunal Constitucional en estas materias cuando dicen que *“El criterio más importante ha sido el reconocimiento explícito de que el trabajador como persona puede oponer el ejercicio y defensa de derechos fundamentales en el seno de la empresa y de la relación laboral, es decir, de los denominados ‘derechos inespecíficos laborales’. A diferencia de los derechos laborales que tienen un contenido esencial y una regulación a través de la cual se conceden en forma expresa una serie de derechos y beneficios al trabajador, existen una serie de derechos que se conceden a la persona y no propiamente en su condición de trabajador, lo cual no significa que el trabajador no puede ejercerlos (...) el Tribunal desarrolla la tesis del amparo contra particulares y la eficacia directa de los derechos fundamentales, concluyendo que ‘(...) no se excluyen los problemas en materia de derechos constitucionales que se pudieran derivar de las relaciones entre empleadores y trabajadores sujeto al régimen de la actividad privada. Los derechos fundamentales, en cuanto elementos objetivos del ordenamiento constitucional, deben ser protegidos con independencia del sector o parte del ordenamiento en el que las lesiones o amenazas de violación de derechos se pudieran presentar’”*.

La sustentación de la intervención del Tribunal Constitucional en temas laborales está dada por la defensa de los derechos laborales inespecíficos, que a juicio de la doctrina que maneja –invocada por Juan Carlos Cortez–⁽¹⁸⁾ son los siguientes:

- a) Derecho a la igualdad y no discriminación
- b) Libertad ideológica y religiosa
- c) Derecho al honor
- d) Libertad de expresión
- e) Derecho a reunión
- f) Debido proceso y tutela jurisdiccional

(17) ZAVALA COSTA, Jaime y GARCÍA GRANARA, Fernando. “Coyuntura y perspectivas de la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional”. Artículo de *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia Laboral y Previsional*. Edición SPDTSS, 2004.

(18) CORTEZ CARCELÉN, Juan Carlos. “Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional”. Artículo de obra citada.

Fuera de ellos el derecho que ha merecido la mayor cantidad de pronunciamientos y definiciones de parte del Tribunal Constitucional, a lo largo de su existencia, es el de *estabilidad laboral* que está destinado a proteger al trabajador contra el *despido arbitrario*, proscrito por nuestra actual Ley Fundamental de 1993, habiendo llegado a clasificar las variables de esta forma de terminación del vínculo laboral, para determinar cuál es la vía idónea para defenderlo, si es la constitucional o la ordinaria, aceptando para la primera las siguientes:

- a) **Despido incausado:** También lo denomina *ad nítum* en su acepción latina, es el que se produce sin expresión ni existencia de causa, donde el empleador desafora al trabajador de su puesto, de manera verbal, fáctica o incluso escrita, sin mencionar algún motivo de su decisión.
- b) **Despido fraudulento:** Se produce cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias:⁽¹⁹⁾ i) El empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; ii) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; iii) Se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente; iv) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad y, v) Se fabrican pruebas.
- c) **Despido nulo:** Ocurre cuando la motivación real del despido vulnera alguno de los derechos fundamentales del trabajador como la libertad sindical, la igualdad, la maternidad o el derecho de petición –señaladas por la Ley.

VI. CONCLUSIÓN

La jurisprudencia laboral en el Perú ha marcado las pautas para mejorar las normas legislativas que conforman el Derecho Laboral peruano, anticipándose a las reformas y señalando los defectos y omisiones que contienen. Producto de la primera etapa de esta jurisprudencia fue la reforma ocurrida en el año de 1991 en que se intentó codificar la Legislación Laboral dictando un paquete de decretos legislativos que se encuentran en vigencia hasta ahora y que han concentrado toda la normativa dispersa y confusa que existía hasta ese entonces.

(19) MORALES CORRALES, Pedro. “Derecho al trabajo y despido arbitrario: Doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional”. Artículo de obra citada.

Las reformas procesales también han recogido la jurisprudencia existente, cuyo contenido no está limitado a temas sustantivos sino que aloja también una parte Adjetiva importante. Las dos últimas Leyes Procesales de Trabajo –la N° 26636 y la N° 29497– han recogido la experiencia de los tribunales de justicia.

El rol de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional, que son los entes rectores de la jurisprudencia nacional, debe estar comprometido con la mejora en calidad de sus fallos y la uniformidad que debe existir entre ambos.