

V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional

19 de octubre de 2016

Temas destacados

La indemnización y remuneraciones devengadas en casos de **despido fraudulento** y **despido incausado**

Norma aplicable respecto de la nulidad de laudos arbitrales económicos



Plantación del problema

En el ámbito laboral, existe confusión sobre qué causales de nulidad se aplican a los laudos arbitrales económicos debido a la coexistencia de tres normas relevantes:

1.El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUOLRCT) , aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento (DS N° 011-92-TR).

2.La Ley General de Arbitraje , Decreto Legislativo N° 1071.

La duda surge porque estas normas regulan causales de nulidad de manera distinta, lo que genera problemas en su interpretación y aplicación, especialmente considerando el rango, la especialidad y la materia de cada normativa.

El Pleno Jurisdiccional debía resolver cuáles de estas normas son aplicables para garantizar claridad y uniformidad en los procesos de impugnación.

Ley General de Arbitraje (Decreto Legislativo N° 1071)

•Es una norma general que regula los arbitrajes en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, de forma supletoria.

•**Artículo 63°**: Defina causales de nulidad que pueden ser aplicables al arbitraje laboral, siempre que sean compatibles con su naturaleza. Las más relevantes son:

- **Literal b**: Cuando una de las partes no fue notificada adecuadamente o no pudo ejercer sus derechos.
- **Literal d**: Cuando el tribunal resolvió sobre materias no sometidas a su decisión.

Decisión del Pleno Jurisdiccional

las normas aplicables para determinar las causales de nulidad de los laudos arbitrales económicos en materia laboral son:

1.Artículos 63° a 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el **Decreto Supremo N° 010-2003-TR** .

2.Artículo 560° del mismo Texto Único Ordenado, en concordancia con el **artículo 65°** de la misma norma y el **artículo 57°** de su Reglamento, regulado por el **Decreto Supremo N° 011-92-TR** .

3.Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje , Decreto Legislativo N° 1071 .

Análisis normativo

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUOLRCT)

•Es una norma especial que regula los arbitrajes laborales económicos.

•**Artículo 66°**: Establece que el laudo arbitral puede ser impugnado por:

- Razones de nulidad.
- Establecer menores derechos que los reconocidos por ley para los trabajadores.

•Los **artículos 63° a 65°** detallan las condiciones necesarias del arbitraje laboral. Las omisiones de requisitos como la competencia del tribunal arbitral o el contenido del laudo son causales de nulidad.

•El Reglamento, en su **artículo 57°** , confirma que los laudos deben respetar las propuestas de las partes y contar con el informe del Ministerio de Trabajo (artículo 56° del TUOLRCT). La falta de este informe constituye una causal de nulidad.

Interpretación del Artículo 3 de la Ley 28449

Plantación del problema

El artículo 3 de la Ley 28449 establece: "El monto máximo mensual de las pensiones de cesantía, invalidez y sobrevivientes del régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley 20530 es de 2 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) vigentes a la fecha en que corresponde el pago de la pensión."

Este texto ha generado dos interpretaciones principales:

1. UIT histórica: La UIT vigente al momento del reconocimiento de la pensión (otorgamiento) es la que se aplica de forma permanente, sin considerar variaciones futuras.

2. UIT variable: La UIT vigente al momento de cada pago mensual de la pensión es la que debe aplicarse, permitiendo ajustes según las variaciones de la UIT.

Análisis de la UIT histórica

Algunos sostienen que el monto máximo de la pensión queda fijado de forma definitiva al momento del reconocimiento. Argumentan que:

- El monto de la pensión no puede variar debido a cambios posteriores en la UIT.
- Solicitar un ajuste sería equiparable a un "reajuste pensionario", lo cual está restringido por el artículo 40 de la Ley 28449.

¿Por qué esta interpretación es incorrecta?

1. Confusión entre "monto máximo" y "monto definitivo": El hecho de que el monto de la pensión sea el máximo permitido (2 UIT) no significa que no pueda ajustarse. La norma permite que este límite varíe en función de las modificaciones de la UIT vigente.

2. Prohibición de reajustes: La restricción se refiere a aumentos arbitrarios más allá del máximo permitido por ley (2 UIT), pero no afecta la actualización natural de la pensión conforme a la UIT vigente.

Decisión del Pleno Jurisdiccional

Se interpreta que el artículo 3 de la Ley 28449 al establecer que "El monto máximo mensual de las pensiones de cesantía, invalidez y sobrevivientes del régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley 20530 es de 2 Unidades Impositivas Tributarias, vigentes a la fecha en que corresponde el pago de la pensión", ordena que cada pensión máxima mensual sea equivalente a 2 Unidades Impositivas Tributarias vigentes al momento en que se realiza el pago efectivo de cada monto pensionario.

Indemnización y remuneraciones vengadas en casos de despido fraudulento e incausado

El **I Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral de 2012**, realizado por las Salas Constitucionales y Sociales de la Corte Suprema, abordó importantes criterios respecto a las consecuencias legales del **despido fraudulento** y el **despido incausado**, centrándose en los derechos del trabajador despedido.

1. Derecho al pago de remuneraciones devengadas

• **Conclusión principal :**

El despido extingue la relación laboral y, por lo tanto, no genera derecho al pago de remuneraciones devengadas por el tiempo no laborado, salvo en el caso de **despido nulo**, que está regulado por el artículo 40° del Decreto Supremo 003- 97-TR.

• **Razón jurídica :**

No existe una norma legal que considere que la relación laboral persista tras un despido fraudulento o incausado. El empleador tiene únicamente el deber de reponer al trabajador desde el momento del mandato judicial, sin efectos retroactivos.

• **Lucro cesante como indicador :**

Aunque no hay derecho a remuneraciones, el monto de las mismas puede ser utilizado como criterio para calcular la indemnización por daños y perjuicios.

2. Derecho a indemnización por daños y perjuicios

• Los trabajadores despedidos injustamente tienen derecho a una indemnización que repare todos los daños sufridos, incluyendo:

- ❑ **Lucro cesante** (ingresos que dejaron de percibir).
- ❑ **Daño emergente** (gastos directos ocasionados).
- ❑ **Daño moral** (afectación emocional o reputacional).

• **Criterios para calcular la indemnización :**

El juez evaluará los daños probados, la relación de causalidad con el despido y otros factores, ya que no existe una tabla fija para calcular este tipo de indemnización.

3. Daños punitivos

• Aunque no están regulados expresamente en el ordenamiento jurídico peruano, el Pleno reconoció la posibilidad de aplicarlos en casos de despido fraudulento o incausado debido a la naturaleza vejatoria de estas prácticas.

• **Propósito :** Los daños punitivos no buscan compensar al trabajador, sino sancionar al empleador y disuadir conductas similares en el futuro.

• **Criterios objetivos :** Se propone que el monto de los daños punitivos no supere lo dejado de cargar al sistema previsional del trabajador.

4. Acumulación de pretensiones

•Es posible que el trabajador demande simultáneamente la **reposición** en su puesto y la **indemnización por daños y perjuicios** derivados del despido, siempre que ambas pretensiones estén conectadas.

•En estos casos, el proceso deberá seguirse bajo la vía **ordinaria laboral**, asegurando una tramitación eficaz y concentrada.

Decisión del Pleno Jurisdiccional



- El Pleno establece que el trabajador despedido de forma fraudulenta o incausada tiene derecho a:
- Exigir su reposición.
- Reclamar indemnización por los daños sufridos (lucro cesante, daño emergente y daño moral).
- Pretensiones acumulativas conexas, como el pago de indemnizaciones, siempre que estén justificadas por los daños causados.

Fundamentos del voto en minoría del juez Vicente Rodolfo Walde Jáuregui, Jacinto Julio Rodríguez Mendoza y Omar Toledo Toribio



La Constitución del Perú protege al trabajador contra el despido arbitrario (art. 27), y el Decreto Legislativo 728 establece tres tipos de despido ilegal: arbitrario, indirecto y nulo, con diferentes reparaciones. El despido nulo, por razones como afiliación sindical o discriminación, otorga derecho a la reposición, mientras que el despido arbitrario o indirecto solo genera indemnización. El artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo 728 enumera las causas de despido nulo, y estas no pueden ser ampliadas por interpretación extensiva. Según el artículo 34 del TUO, el despido arbitrario solo da lugar a indemnización, sin opción de reposición. El despido indirecto se produce cuando un acto hostil obliga al trabajador a dar por terminada la relación laboral, lo que también genera derecho a indemnización. La sentencia del Tribunal Constitucional (2001) establece que el despido arbitrario puede ser impugnado mediante amparo, permitiendo la reposición del trabajador. El Tribunal Constitucional clasifica el despido en tres tipos: nulo, incausado y fraudulento, todos con efectos restitutorios. El despido incausado o fraudulento debe ser tratado como despido nulo, dando derecho a la reposición y al pago de salarios caídos. El trabajador puede acumular la pretensión de reposición con la demanda de remuneraciones devengadas o de indemnización por daños y perjuicios. La jurisprudencia internacional, como en el caso "Aguirre Roca", respalda el pago de salarios caídos y otros beneficios cuando se vulneran derechos laborales.

Fundamentos Del Voto En Minoría Del Señor Juez Supremo Provisional Carlos Giovanni

Arias Lazarte



El voto del Señor Juez Supremo Provisional Carlos Giovanni Arias Lazarte aborda el derecho de los trabajadores a recibir las remuneraciones devengadas tras un despido incausado o fraudulento. A pesar de no existir una norma expresa sobre el pago de remuneraciones, el juez considera que, en virtud del artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil y los principios del Derecho Laboral, el trabajador debe recibir estas remuneraciones, interpretando extensivamente el artículo 400 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Se refiere a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que establece que los despidos nulos, incausados o fraudulentos afectan derechos fundamentales y deben ser considerados como inválidos. En estos casos, el trabajador tiene derecho a la readmisión y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir. También, subraya que no se puede permitir que los trabajadores se beneficien de su conducta arbitraria al no pagar las remuneraciones adeudadas. El juez resalta la necesidad de aplicar una protección integral, que incluye la indemnización y la reposición. De no reconocer el pago de remuneraciones, se estaría dando un trato desigual a situaciones similares, lo que va en contra del principio de igualdad. Considere que el despido incausado o fraudulento no crea un nuevo vínculo laboral, sino que restablece el vínculo anterior, por lo que el tiempo de despido debe considerarse como tiempo trabajado. El voto también señala que los despidos incausados y fraudulentos tienen efectos pluriofensivos, y su nulidad se debe a la contravención de los derechos fundamentales del trabajador. Finalmente, defiende que la reposición no solo busca la estabilidad laboral, sino también la protección de los derechos constitucionales del trabajador, lo que incluye el reconocimiento de las remuneraciones devengadas.