

PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL 1998

AREQUIPA

ACUERDOS

ACUERDO N° 1:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: RETENCIÓN INDEBIDA. MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN

VOTACIÓN:	56 Magistrados
MAYORÍA CALIFICADA:	41 Votos
MINORÍA:	15 Votos

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 49ª del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97- TR, dispone " Si el empleador retuviera u ordenara retener, o en su caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el artículo 47º, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos" no haciendo referencia alguna a la devolución de lo indebidamente retenido.

Que, del texto de la norma indicada en el considerando anterior se infiere que el carácter indemnizatorio de la misma no excluye la obligación del empleador de devolver las sumas indebidamente retenidas.

Que, la indemnización por el daño causado y la devolución de lo indebidamente retenido son conceptos distintos, pues la primera tiene como finalidad resarcir el perjuicio sufrido por el trabajador y la segunda, la de restituir la compensación indebidamente retenida a su titular.

EL PLENO: POR MAYORÍA CALIFICADA

ACUERDA:

La indemnización que establece el artículo 49ª del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, equivale al doble de la suma retenida sin perjuicio de la devolución de ésta última.

ACUERDO N° 2

COOPERATIVAS DE TRABAJADORES: AGOTAMIENTO DE VÍA. PREVIA

VOTACION: 55 Magistrados
MAYORIA CALIFICADA: 38 Votos
MINORIA: 12 Votos
ABSTENCIONES: 05

(*) ADDENDUM:

Que de la revisión de las ponencias a las diferentes comisiones de trabajo se observa que existe coincidencia de lo opinado por el Grupo N° 2 que presidió el Dr. Edmundo Villacorta Ramírez con el acuerdo mayoritario de 34 votos, por lo que resulta aconsejable adherir los 4 votos de dicha comisión a la posición mayoritaria con el que se cumple con el objetivo de los Plenos Jurisdiccionales, cual es unificar los criterios de los Magistrados de las diferentes Cortes Superiores de la Republica.

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2) del artículo 2ª de la Constitución Política del estrado señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, no pudiendo ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, opinión, condición económico de cualquier otra índole:

Que los artículos 23ª y 139ª de la Constitución establecen que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de protección prioritario del estado y que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción que le corresponde en función al derecho de tutela jurisdiccional. Asimismo la Constitución determina que no se puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, entre ellos recurrir a la tutela jurisdiccional efectiva sin necesidad de previo trámite.

Que, el Artículo 50ª del Decreto Supremo N° 002-97-TR; hace extensivo a los socios trabajadores que laboran en las cooperativas de trabajo todos los beneficios y derechos establecidos para los trabajadores del régimen de la actividad privada.

Las disposiciones legales a que aluden dichos beneficios y derechos no establecen requisitos ni condición previa para el reclamo judicial de los mismos por lo que el requisito de agotamiento de la vía previa interna es un acto de discriminación que la Constitución rechaza.

Que el artículo 4ª del decreto Supremo N° 034-83-TR está referido al ámbito cooperativo, mientras que para las reclamaciones individuales laborales son competentes los Juzgados Laborales. El agotamiento de la vía interna podría ser solo exigible para el caso de conflictos para exclusión de los socios trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo 034-83-TR, por tanto no puede exigirse dicho requisito si además la relación ha quedado resuelta.

Que, la Ley 26513, ha regulado la materia laboral de los llamados socio cooperativistas en forma íntegra, declarando que *tos* mismos tienen los mismos beneficios, derechos y condiciones de cualquier trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Que la Primera y Segunda Disposiciones Transitorias del Decreto Supremo N° 004-98- TR, Normas Complementarias para la aplicación del Régimen Laboral a Socios trabajadores de Cooperativas y trabajadores de Empresas Especiales de Servicios, reconocen a los socios trabajadores el derecho a acceder a la Compensación por tiempo de Servicios regulada por Ley.

EL PLENO POR MAYORÍA CALIFICADA

ACUERDA:

Los socio-trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores, en sus diversas modalidades, tienen el derecho de recurrir directamente al órgano jurisdiccional para reclamar sus derechos y beneficios de naturaleza laboral, sin necesidad de agotar ninguna vía interna, operando esta última para los reclamos de derechos societarios.

ACUERDO N° 3:

INICIO DEL CÓMPUTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD EN CASO DE HOSTILIZACIÓN.

VOTACION	56 Magistrados
MAYORIA CALIFICADA:	36 Votos
MINORÍA:	08 Votos
ABSTENCIONES:	02

CONSIDERANDO:

Que en los casos de hostilidad al trabajador antes de accionar judicialmente, debe emplazar su empleador imputándole tal conducta, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmienden su conducta, según sea el caso, caducando el plazo para accionar judicialmente a los treinta días naturales de producido el hecho, de conformidad con lo establecido en los artículos treinta y treinta y seis del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;

Que el plazo de treinta días naturales para accionar judicialmente en caso de hostilidad se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador de conformidad con el artículo cincuentisiete del Reglamento aprobado. Por el Decreto Supremo N° 001-96-TR;

Que, resulta necesario unificar el criterio de interpretación de la normativa citada al existir discrepancia respecto de cuando se configura el hecho que determina el inicio del cómputo del plazo de caducidad;

Que, el hecho que determina la opción del trabajador de accionar judicialmente es la negativa expresa o tácita del empleador a cumplir con el requerimiento formulado por aquel;

Que, en la práctica se ha advertido de casos en que al emplazar el cese del acto hostil, el trabajador omite otorgar expresamente a su empleador el plazo dentro del cual debe éste efectuar su descargo y enmendar su conducta según sea el caso por lo que debe entenderse que rige el mínimo de seis días naturales previsto en la norma legal antes citada.

Que el tiempo transcurrido entre la conducta del empleador y el emplazamiento para el cese de la hostilidad es un elemento relacionado con la inmediatez y circunstancias del caso) aspectos que corresponden ser apreciados por el Juez en la oportunidad procesal correspondiente aplicando el principio de razonabilidad.

EL PLENO: POR MAYORÍA CALIFICADA

ACUERDA:

El acto de hostilidad que determina el inicio del cómputo del plazo de caducidad de treinta días para interponer la acción judicial correspondiente se produce al vencer el plazo otorgado por el trabajador a su empleador. De no haber precisado el trabajador dicho plazo, en su emplazamiento, la caducidad se computa a partir del vencimiento del plazo mínimo establecido en la Ley a favor del empleador, efectuándose el cómputo de los treinta días de caducidad a partir de ese momento.

ACUERDO N° 4:

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS LABORALES

VOTACIÓN: 56 Magistrados

MAYORÍA CALIFICADA: 53 Votos

MINORÍA: 03 Votos

CONSIDERANDO:

Que, el Convenio Internacional de Trabajo N° 870 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Libertad Sindical y Protección a los Derechos de Sindicación normatividad incorporada a nuestro ordenamiento legal por ratificación – Resolución Legislativa N° 13281, consagra el principio de que las organizaciones sindicales tienen por objeto fomentar y defender los intereses de sus afiliados.

Que, el Decreto Ley N° 25593 denominado Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es la norma sustantiva que regula el alcance de la representación legal de las organizaciones sindicales en relación a sus afiliados y dentro del ámbito que le confiere esa normatividad.

Que, el artículo 8° de la precitada normatividad al desarrollar los fines y funciones de las organizaciones sindicales en armonía con el citado Convenio Internacional .señala que éstas representan a todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, pudiendo ser representantes de los trabajadores en reclamaciones individuales previo el otorgamiento del poder correspondiente.

Que, los artículos 9° y 10° de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636 conceden a las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de arreglo a ley, legitimación para la defensa de los derechos colectivos que le son propios;

Que, en el ejercicio de estos derechos los sindicatos deben observar el principio de legalidad, siendo así en el marco de nuestra legislación, las organizaciones sindicales se encuentran legitimadas para actuar en defensa de los derechos colectivos que le son propios, empero en aquellas situaciones en que se exige el accionar individual del trabajador, éste podrá otorgarle su representación.

Que, siendo así, debe entenderse que las organizaciones sindicales pueden acudir al fuero judicial para formular demandas contra los empleadores en asuntos en los que existe conflicto respecto a los derechos que afecten colectivamente a los trabajadores. así como también en representación de un conflicto jurídico individual, siempre que en este último caso actué con poder otorgado por el trabajador interesado.

EL PLENO: POR MAYORIA CALIFICADA

ACUERDA:

Las organizaciones sindicales tienen la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva; pudiendo representar a éstos en conflictos de naturaleza individual siempre que exista otorgamiento de poder conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 10^a de la Ley Procesal de Trabajo, N° 26636.

Las organizaciones sindicales acreditan su representación con la copia del acta de designación en los conflictos de naturaleza colectivas con el poder correspondiente en los conflictos de naturaleza individual.

ACUERDO N° 5:

FORMA DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

VOTACION: UNANIMIDAD

CONSIDERANDO:

Que, el artículo sexto del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97 -TR, asigna naturaleza remunerativa para todo efecto legal, al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; criterio considerado igualmente para el cómputo de la remuneración indemnizable base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, de conformidad con el artículo noveno del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001.-97 -TR;

Que, para los efectos de la remuneración vacacional se aplican analógicamente los criterios establecidos para la compensación por tiempo de servicios, de conformidad con el artículo quince del

Decreto Legislativo N° 713 Y artículo dieciséis de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012.97-TR; entre otros derechos laborales

Que, en el caso de los beneficios sociales el empleador tiene como obligación original el pago en dinero de los mismos, sin embargo, las partes de mutuo acuerdo pueden pactar al amparo del Artículo 1265ª del Código Civil que la obligación quedará satisfecha con la dación en pago de bienes de propiedad del empleador.

Que, en consecuencia la posibilidad de pago en especie de los beneficios del trabajador se encuentra prevista legalmente, y su valor debe determinarse: de común acuerdo tomándose como referencia el valor de éstos en el mercado de manera de garantizar la irrenunciabilidad de derechos,

EL PLENO POR UNANIMIDAD

ACUERDA:

Es procedente el pago de beneficios sociales en especie de manera excepcional siempre que exista acuerdo entre las partes, y la valorización asignada no afecte los derechos del trabajador.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN N° 1:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: INTERPRETACIÓN DE LA SEXTA DISPOSICIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 650

VOTACIÓN:	58 Magistrados
MAYORÍA SIMPLE.	34 Votos
MINORIA.	24 Votos

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 650ª, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regula el pago de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1,990 y el pago de la compensación por tiempo de servicios que se genera a partir de la vigencia del nuevo sistema, de manera distinta aplicando una normativa diferente para cada régimen.

Que conforme a Ley la reserva acumulada debe pagarse hasta un plazo máximo de 10 años a partir de 1991, por lo tanto, las normas que regulan dicho pago están reguladas en las "Disposiciones Transitorias" de la Ley en comento.

Que la Primera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo citado establece que la Compensación por Tiempo de Servicios acumulada al 31 de Diciembre de 1990, se calculará de acuerdo a las normas vigentes a esa fecha con las excepciones previstas en el presente Decreto Legislativo

Que el Tercer Párrafo de la Sexta Disposición Transitoria de la norma sustantiva en comento establece claramente que la Compensación por Tiempo de Servicios será actualizada con remuneración vigente a la fecha de cada depósito, esto es el día en que efectivamente se realiza el pago.

Que, criterio esbozado se. confirma con lo establecido por la Séptima Disposición transitoria del Decreto Legislativo N° 650 que señala que la remuneración vigente. a la fecha de cada depósito a que refiere el tercer párrafo de la Disposición Transitoria, comprende el dozavo de las gratificaciones percibidas durante el último año.

Que desde la vigencia del Decreto Legislativo 650 hasta Abril de 1997, fecha en que entra en vigencia el Decreto Supremo N 004-97- TR, Reglamento de la Compensación por Tiempo de Servicios, se aplica las consideraciones expuestas en precedentes considerativas; y, a partir de la vigencia de esta norma rige la Quinta Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo mencionado, en consideración a que ninguna ley laboral tiene efecto retroactivo, conforme lo establece el segundo párrafo del artículo 103 de la Constitución Política del Estado.

EL PLENO: POR MAYORÍA SIMPLE

RECOMIENDA:

Que, la Sexta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 650 sea interpretada en el sentido de que la remuneración que debe tenerse en cuenta para el pago de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 sea la vigente a la fecha que efectivamente se efectúa el depósito, hasta antes de la vigencia del Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Posición Minoritaria:

CONSIDERANDO:

Que, el sistema adoptado por el Decreto Legislativo N° 650, consiste en efectuar depósitos periódicos con efecto cancelatorio, estableciendo una regulación especial en cuanto a la periodicidad de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990.

Que, el primer párrafo de la Sexta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 650 establece la obligación de los empleadores de entregar al depositario correspondiente, dentro del primer semestre de cada año a partir de 1991 y con efecto cancelatorio, la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990. Asimismo, el tercer párrafo de la misma norma establece que por lo menos el empleador deberá depositar en cada primer semestre un monto no menor al que corresponda al pago de un año de compensación por tiempo de servicios, del más remoto al más próximo, con carácter cancelatorio. Estableciendo adicionalmente que la totalidad de la compensación por tiempo de servicios deberá estar depositada en un plazo de diez años.

Que, el tercer párrafo de la Sexta Disposición Transitoria señalado: al mencionar que la compensación por tiempo de servicios será actualizada con la remuneración vigente a la fecha de cada depósito, e interpretando de manera sistemática con la normativa señalada en el considerando anterior, dispone

que la remuneración es la vigente al momento de abonar dicho depósito durante el semestre respectivo. En caso que el empleador incumpliera dicha obligación debe ser tomada en cuenta la remuneración del mes de junio correspondiente, oportunidad en la que debió efectuarse el depósito.

Que, el incumplimiento del empleador de efectuar el depósito está regulado por el Artículo 590 del Decreto Legislativo N° 650 (actualmente Artículo 56ª del Decreto Supremo N° 001-97- TR) en el cual se señala que cuando el empleador no cumpla con realizar los depósitos que le correspondan, quedará automáticamente obligado al pago de intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente, y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si aquel hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que pueda incurrir y de la multa administrativa correspondiente.

Que, el efecto cancelatorio de los depósitos establecido en la norma como eje central, permite interpretar que la remuneración actualizada para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios es la vigente a la fecha en la que, de acuerdo a la obligación preestablecida en la ley, debió realizar el depósito.

Que, la quinta Disposición Final del Decreto Supremo N° 004-97- TR, ratifica el criterio adoptado por la ley.

Que, en caso existiera duda insalvable en el sentido de la norma, dependerá de la situación concreta cuál de las dos interpretaciones es la más favorable al trabajador.

Criterio Posición Minoritaria

La remuneración que debe tenerse en cuenta para el pago de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 es la vigente a la fecha en que debe hacerse el depósito en el primer semestre del año correspondiente, de acuerdo a la obligación señalada en la norma.

El incumplimiento del empleador en efectuar esos depósitos se sanciona de acuerdo al Artículo 56ª del Decreto Supremo 0101-97- TR (que recoge lo dispuesto en el original Decreto Legislativo N° 650), es decir, con el pago de intereses, tomando en cuenta la remuneración vigente al mes de junio correspondiente, debe asumir la diferencia de cambio si fuera el caso, la multa administrativa y sin perjuicio de la responsabilidad que surja.

RECOMENDACIÓN N° 2:

COMPETENCIA: NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTA

VOTACIÓN:	57 Magistrados
MAYORÍA SIMPLE:	34 Votos
MINORÍA:	21 Votos
ABSTENCIONES:	04

CONSIDERANDO:

Que, el dolo, fraude, colusión o afectación del derecho al debido proceso son conductas susceptibles de producirse en cualquier proceso, estando sujetos a ser corregidos y sancionados por la instancia revisora) por lo que se entiende que no puede quedar reservada al conocimiento de una de las especialidades de la función jurisdiccional. Asimismo) la afectación del derecho al debido proceso está relacionada evidentemente a la especialidad del proceso en que se originó la sentencia impugnada por lo que el análisis de las normas pertinentes corresponde al órgano jurisdiccional de la especialidad donde se originó la resolución cuestionada.

Que el artículo 178^a del Código Procesal Civil) referido a la nulidad de cosa juzgada fraudulenta) se encuentra dentro del título Sexto que regula la nulidad de los actos procesales y dentro del capítulo 2 que regula los actos procesales de las partes) normativa que no es exclusiva de la especialidad civil, por lo que el mencionado artículo no señala que los procesos de nulidad de cosa juzgada fraudulenta competan exclusivamente a los jueces civiles.

Que no existe norma que prohíba o impida que el Juez de Trabajo conozca este tipo de procesos.

Que el Juez de Trabajo asume competencia en esta materia dentro de los alcances de los incisos c) y e) del numeral 2) del Artículo 4^a de la Ley Procesal del Trabajo.

Que, si bien el Código Procesal Civil) en el Artículo 178^o establece que la nulidad de cosa juzgada fraudulenta se lleva en la vía de conocimiento) esta norma no imposibilita al Juez Laboral para que pueda asumir competencia) toda vez) que las vías procedimentales son medios para la declaración de derechos.

Que cuando se evalúa una nulidad de cosa juzgada fraudulenta en materia laboral) se tiene que tener especial conocimiento sobre la naturaleza jurídica de la relación y la vinculación entre las partes y su capacidad de manejo ante ello) de lo cual no puede deducirse a otra cosa que el Juez natural sea el laboral, el cual aplicará la vía procesal pertinente.

Que resulta conveniente por seguridad jurídica que los procesos de cosa juzgada fraudulenta sean conocidos por los jueces de trabajo, por ser estos magistrados quienes a la luz de los principios del derecho del trabajo y de la doctrina laboral tiene mayores elementos de juicio para calificar el contenido de la sentencia que es objeto de impugnación y para determinar la existencia de dolo, fraude) colusión o afectación del debido proceso.

EL PLENO POR MAYORÍA SIMPLE

RECOMIENDA:

El Juez Laboral es competente para conocer de la acción de nulidad de cosa juzgada fraudulenta que surge de un proceso laboral por la existencia de dolo) concusión o fraude de las partes que intervienen dentro del proceso laboral.

Posición Minoritaria:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado en su Artículo 139^a inciso 3), el Código Procesal Civil en su artículo 1^a del Título Preliminar y La Ley Orgánica del Poder Judicial en su Artículo 7^a reconocen como garantía de la administración de justicia el Debido Proceso.

Que, el Artículo 6^a del Código Procesal Civil establece que la competencia se rige por el principio de legalidad e irrenunciabilidad, por lo que la competencia no puede ser asignada por analogía sino que debe ser establecida por la ley, como expresamente lo estipula la norma precitada.

Que, el Artículo 178^a del Código Procesal Civil, regula la acción de nulidad de cosa juzgada fraudulenta determinando su trámite por el proceso de conocimiento que la Ley Procesal del Trabajo no contempla.

Que, la Ley Procesal del Trabajo en su Artículo 4^a no contempla, como competencia por razón de la materia, la nulidad de cosa juzgada fraudulenta.

Que, el literal c) del numeral 2 del Artículo 4^a de la Ley N° 26636 referido al incumplimiento de disposiciones laborales de cualquier naturaleza hace alusión a la naturaleza estatal o profesional de la norma, si es legal o convencional, no haciendo referencia a las infracciones del debido proceso.

Que, no procede la prórroga de competencia por acuerdo de partes ni por decisión del Juzgador ni por aplicación supletoria de la norma procesal civil, pues no puede trasladarse la competencia de los órganos jurisdiccionales a los juzgados laborales, en tanto que el segundo párrafo del Artículo 6^a del Código Procesal Civil establece que la competencia civil no puede renunciarse ni modificarse.

Que, el enjuiciamiento o la evaluación de la cosa juzgada fraudulenta está reservada a un procedimiento de conocimiento que ofrece a los justiciables las máximas garantías en la acción y en la defensa, concediendo etapas completas de tramitación con máximos plazos, por lo que no puede admitirse que los Juzgados y Salas laborales utilicen la vía del proceso laboral ordinario para el trámite de este tipo de pretensiones.

Que, la naturaleza jurídica de la pretensión de nulidad de cosa juzgada fraudulenta es excepcional. en donde se establecen la existencia de errores in procedendum y no in iudicandum por lo tanto no es restitutoria de derechos. Además, la pretensión procesal de la nulidad de cosa juzgada fraudulenta es la declaración de existencia del dolo, fraude, colusión o afectación del derecho al debido proceso, no estado expedita para cuestionar el criterio adoptado en la valoración de la prueba.

Que, para declarar válida la relación jurídica procesal deben concurrir los presupuestos procesales, entre los que se encuentra la competencia. De lo que se concluye que nuestro actual ordenamiento jurídico procesal adjetivo no concede al Juez Laboral: competencia para atender el petitorio de nulidad de cosa juzgada fraudulenta mas aún si no se da el presupuesto a que alude la letra h del inciso 2) del Artículo 4^a de la Ley N° 26636, siendo esto así se requeriría de modificación legislativa para asumir competencia;

Criterio Posición Minoritaria

El Juez Laboral no tiene competencia para conocer de los procesos de nulidad de cosa juzgada fraudulenta.

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN NORMATIVA.

SI bien no se planteo la adopción de un acuerdo sobre esta materia, la mayoría de grupos de trabajo expresaron su opinión sobre la necesidad de una modificación en la normativa vigente a los efectos de promover que el Juez Laboral pueda tener competencia en procesos de nulidad de cosa juzgada fraudulenta cuando se solicite la nulidad de una sentencia o de un acuerdo de las partes homologado en un proceso de competencia del Juez Laboral

RECOMENDACIÓN N° 3:

PROCEDENCIA EN EL CAMPO LABORAL DE LA REFORMA EN PEOR INTEGRACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES.

VOTACIÓN:	57 Magistrados
MAYORÍA SIMPLE:	28 Votos
MINORÍA:	24 Votos
ABSTENCIONES:	05

CONSIDERANDO:

Que en el ámbito laboral existen principios universales que tutelan los derechos de , los trabajadores, donde resalta el inciso 2) del artículo 26ª de la Constitución Política del Estado el cual garantiza el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores en la Constitución y la Ley;

Que el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, encarga a los Jueces el' deber de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Que todo proceso judicial como mecanismo de solución a un conflicto de intereses, se desarrolla dentro de un conjunto de normas adjetivas que en forma sistematizada prevén actuaciones judiciales tendientes a lograr el reconocimiento por el Órgano Jurisdiccional de los derechos sustantivos que invocan las partes; por lo tanto el derecho procesal es la vía utilizada por los justiciables en procura del reconocimiento de sus derechos; que si bien las normas adjetivas son de orden público ellas se encuentran reguladas en leyes, mientras que la irrenunciabilidad de los derechos indisponibles de los trabajadores están consagrados en la Constitución del Estado; y, en todo caso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera conforme lo prevé el artículo 138ª de la Constitución Política del Estado.

Que si bien el proceso laboral está regulado por las normas comunes del proceso judicial, tiene como marco de referencia ciertos principios de carácter especial, que lo distinguen del proceso civil, de tal manera que cuando algunas normas son incompatibles con aquel, prima la naturaleza eminentemente social del derecho laboral, situación que debe tomarse en cuenta necesariamente al momento de aplicar en forma supletoria las normas del Código Procesal Civil.

Que la Ley N° 26636, que regula el procedimiento laboral, no reconoce los alcances de la reforma en peor, razón por la cual, ese vacío es integrado por los principios de la plus petición y de la irrenunciabilidad, lo que excluye la restricción de la reforma en peor en el campo laboral.

Que, además el acuerdo por unanimidad adoptado en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1997 ha declarado que la aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procesos regulados por la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, se efectuará cuando exista una remisión expresa o una deficiencia de esta última que tenga que ser cubierta por el primero siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral.

Que en materia laboral existen derechos de naturaleza pública que no pueden ser ignorados a través del mecanismo procesal recogido en el Artículo 370ª del Código Procesal Civil.

EL PLENO POR MAYORÍA SIMPLE

RECOMIENDA

La Reforma en peor solamente es procedente cuando la resolución recurrida o por revisar ha ignorado los derechos mínimos del trabajador (derechos irrenunciables e indisponibles por el trabajador), procediendo la integración. En los demás casos en los que no está de por medio los derechos mínimos del trabajador, la reforma en peor sería improcedente tal como lo establece el Artículo 370ª del Código Procesal Civil.

Posición Minoritaria

CONSIDERANDO

Que, las normas procesales contenidas en el Código Procesal Civil con carácter imperativo, salvo regulación permisiva en contrario, en aplicación del principio de vinculación y de formalidad.

Que, la Ley Procesal del Trabajo remite en vía supletoria a las normas del Código Procesal Civil en lo que ella no prevé, situación que ocurre en relación a la reforma en peor aludida en el Artículo 370ª de dicho cuerpo legal. Entonces, corresponde la aplicación en materia laboral del mencionado artículo, sin reservas, por cuanto importa la legalidad en el proceso y el principio de respetar lo consentido por una de las partes, no pudiendo ser revisado cuando no se ha expresado agravio sobre el particular.

Que, el extremo no paleado por la parte agraviada queda consentido, adquiriendo la calidad de cosa juzgada en dicho extremo, en tanto que modificarlo atentaría contra dicho principio.

Que, el juez Superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante. Las Salas no pueden reformarlas en peor porque estarían sustituyendo a las partes, atentando contra el debido proceso.

Que, el juzgador no puede sustituirse a la voluntad de las partes para modificar una resolución judicial con la cual se encuentra conforme, pues ello implicaría un exceso de parte del magistrado.

Que, la voluntad de una de las partes de no impugnar la sentencia que pudiera reconocerle menores derechos, significa su conformidad con la decisión judicial expedida, no pudiendo considerarse esta actitud como renuncia de derechos, pues, ha tenido la oportunidad de interponer el recurso de apelación correspondiente.

Que, si bien es verdad la Constitución Política del Estado consagra en el numeral 2 del Artículo 260 el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos a los trabajadores, también es verdad que dichos derechos tienen que ser reclamados bajo las formas y en los plazos que prevén las leyes específicas.

Criterio Posición Minoritaria

El Artículo 370^a del Código Procesal Civil es aplicable al procedimiento laboral, no pudiendo los Jueces Superiores establecer reformas en peor contra la parte apelante.

ADDENDUM:

Constituyendo la Finalidad de los Plenos Jurisdiccionales uniformar los criterios Jurisprudenciales emitidos por las diferentes Salas Superiores y Juzgados del País, se ha considerado innecesario incluir el resultado del debate referido al tema sobre la "Aplicación de la evaluación semestral de los trabajadores del Estado, sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada", dado que el Tribunal Constitucional ha dictado la Sentencia recaída en el Exp. N° 969-96-M/TC, de fecha 15 de julio de 1998, publicada en la edición del diario "El Peruano" del 23 de setiembre último, donde se afirma "Que, encontrándose los trabajadores de la empresa municipal demandada, sujetos al régimen laboral de la actividad privada Ley de Fomento del Empleo, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó por Decreto Supremo N° 05-95- TR, debe entenderse que las Leyes N°s 26553 y 26093, incorporan una causal adicional de despido respecto a las comprendidas en la mencionada Ley".

Comisión de Magistrados del Pleno Jurisdiccional Laboral:

Dr. JAIME BELTRAN QUIROGA

Presidente

Dr. EDMUNDO VILLACORTA RAMÍREZ
VEGA

Dra. ISABEL TORRES

Dr. NÉSTOR MORALES GONZALES
VELA

Dr. JAVIER ARÉVALO