



## CONCLUSIONES DEL PLENO JURISDICCIONAL DISTRITAL LABORAL DE LIMA (NLPT) 2017

La Comisión de Actos Preparatorios del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (NLPT) con sede en la ciudad de Lima, conformada por los Jueces Superiores **Gino Ernesto Yangali Iparraguirre** (Presidente); **Ciro Fuentes Lobato** (Juez Superior Titular), **Juan Carlos Chávez Paúcar** (Juez Superior Provisional), **Zulema Ascarza López** (Juez de Trabajo Titular), y **Jhonatan Valverde Bernales** (Juez de Paz Letrado de Trabajo Titular), dejan constancia de que luego de llevado a cabo el debate de cada uno de los temas sometidos al Pleno, los señores jueces participantes, han arribado a las conclusiones que se exponen a continuación:

### TEMA N° 1

#### **Pago de indemnización por despido arbitrario para trabajadores de confianza**

**¿Corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario a favor de los trabajadores de confianza?**

- 1) **PRIMERA PONENCIA:** Sí procede el abono de la indemnización por despido arbitrario a favor de los trabajadores de confianza, en virtud de que el artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, no efectúa ninguna diferencia respecto a la protección resarcitoria ante el despido arbitrario.

#### **FUNDAMENTOS:**

**1.1.** Que, la Constitución Política del Estado establece en el artículo 27° que la ley otorga adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin establecer distinciones de ninguna índole respecto a la clase de vínculo de los trabajadores.

**1.2.** Asimismo, el artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce (12) remuneraciones, sin precisar exclusión de ninguna índole en desmedro de los trabajadores de confianza.

**1.3.** En diversas Sentencias del Tribunal Constitucional se encuentran pronunciamientos orientadores sobre la posibilidad de indemnizar a los trabajadores de confianza, tal como se encuentra recogido en la **STC N°00078-2006-PA/TC**, que señala:



**STC N° 00078-2006-PA/TC**

*"...5. Al respecto, en las sentencias recaídas en los Exps. Nos. 0746-2003-AA/TC, 4492-2004-AA/TC y 1651-2005-AA, hemos precisado que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición, sino la indemnización..."*

**1.4.** Dicho criterio también es sustentado en la Casación Laboral N°3002-2012-Junin, de fecha 11 de marzo del 2013, en cuyo considerando séptimo se indica:

***¿Corresponde el pago indemnización por despido arbitrario a favor de los trabajadores de confianza?***

**SÉPTIMO.-** (...) se advierte que el artículo 10 de la referida Ley reconoce en su último párrafo que la ampliación del período de prueba no podrá exceder de seis meses en caso de trabajadores de confianza mientras en su primer párrafo consagra que superado el período de prueba el trabajador - sin distinción alguna - alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario, con lo cual implícitamente viene a definir que el trabajador de confianza obtiene el derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez superado el período de prueba lo que es ratificado con lo dispuesto en sus artículos 34 y 38 que no distinguen el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en relación a la calidad de trabajador de confianza lo que a su vez guarda consonancia con el hecho que el artículo 16 de la acotada Ley que contempla los supuestos de la extinción de la relación de trabajo, no prevea alguno vinculado a la posibilidad de su resolución unilateral vía la pérdida o el retiro de la confianza. En ese sentido, "si bien el retiro de la confianza no se encuentra regulado en la ley como una causa de cese justificado, por constituir una situación especial y dado que lo originó la contratación de los trabajadores dirección y de confianza es justamente el vínculo de confianza entre el trabajador y empleador, debe entenderse que al desaparecer este elemento la relación de trabajo es irreparable y no debe subsistir, sin embargo, ello no supone que el empleador se liberará de la indemnización tarifada a que se hace referencia en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral."

**1.5.** Dicho criterio también ha sido refrendado en las Casación N°13810-2014-Lima, de fecha 23 de marzo del 2015; la Casación N°15156-2014-Lima, de fecha 03 de agosto del 2015, y la Casación Laboral N°3106-2016-Lima, de fecha 09 de setiembre del 2016, donde el Supremo Colegiado señala que los artículos 34° y 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, no hace ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o dirección y aquellos que no tienen dicha condición; en consecuencia, si a estos trabajadores se les invoca la "pérdida de confianza", como causal de despido, sin estar sustentada en un hecho objetivo relacionado a su capacidad o conducta conforme a los artículos 23° y 24° del texto normativo señalado, les corresponde el otorgamiento de la tutela indemnizatoria.

**2) SEGUNDA PONENCIA:** No procede el abono de indemnización por despido arbitrario, en virtud de que su vínculo laboral, de conformidad con el artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto



Legislativo N°728, se sustenta exclusivamente en la confianza depositada por el empleador.

## **FUNDAMENTOS:**

**2.1.** Que, el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define que son Trabajadores de Confianza: *"...aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.*

*Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales..."*, de donde se desprende que por su naturaleza depende del crédito y confianza que merezca del empleador.

**2.2.** Que, sobre el tema materia de análisis el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1042-2007-PA/TC de fecha nueve de junio de dos mil nueve, ha establecido lo siguiente:

*"(...) 3. La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral. En el presente caso, el recurrente tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado mediante Resolución N° 018-06-GRA/PRES, de fecha 18 de enero de 2006, que corre a fojas 29, era de confianza; en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación (...)"*.

**2.3.** Este criterio lo mantiene el Tribunal Constitucional, tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Expedientes Nos. 641-2010-PA/TC de fecha dieciocho de agosto de dos mil diez, 1012-2010-PA/TC de fecha doce de abril de dos mil once, 3285-2013-PA/TC de fecha veintitrés de julio de dos mil catorce, entre otros. Como se puede apreciar para el supremo interprete de la Constitución, la terminación del vínculo laboral que tiene como motivo o causa el retiro de confianza del empleador, no supone un despido arbitrario.

**2.4.** Dichas particularidades subjetivas propias de los trabajadores de confianza determinan que no corresponda otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que ocupen puestos de confianza, dado que el retiro de confianza es una situación especial que extingue el contrato de trabajo de naturaleza subjetiva.

**3) TERCERA PONENCIA:** No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza, en cuanto, conforme el segundo párrafo del artículo 44° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto



Legislativo N°728, en la designación o promoción del trabajador, la Ley N°728 ampara el abuso del derecho o la simulación.

### FUNDAMENTOS:

**3.1.** Que, el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define que son Trabajadores de Confianza: "...*aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales...*", de donde se desprende que por su naturaleza depende del crédito y confianza que merezca del empleador.

**3.2.** Que, el Tribunal Constitucional en el Fundamento Décimo Primero de la STC N°03501-2006-PA/TC1, ha precisado que:

*"...11. (...) un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:*

- a) **La confianza depositada en él, por parte del empleador;** la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) **Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones;** las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*
- c) **Dirección y dependencia;** es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*
- d) **No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza.** La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador*
- e) **Impedimento de afiliación sindical,** conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.*
- f) **La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo;** a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su*



*empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley..."*

**3.3.** Dicho criterio ha sido acogido y sustentado en la Casación Laboral N°18450-2015-Lima, de fecha 23 de agosto del 2016, que señala que las consecuencias del cese laboral, dependerá del tipo de trabajador de que se trate, señalando que si estamos frente a un trabajador cuya "**relación laboral es de exclusiva confianza**", el solo retiro de la confianza invocada por el empleador constituye una situación especial. Dicho criterio ha sido reiterado de forma unánime y constante en las STC N°00575-2011-PA/TC; STC N°04916-2011-PA/TC; STC N.° 02813-2011-PA/TC; STC N°03285-2013-PA/TC, entre otras que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, sin que exista la obligación de indemnizar por el despido.

**3.4.** En dicho pronunciamiento, la Suprema Corte considera, por el contrario, que si se trata de un trabajador cuya "relación laboral sea mixta", es decir que habiendo accedido a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, haya sido promovido por el empleador a la condición de trabajador de confianza, en cuyo caso si se le despide por el retiro de la confianza si cabría no solo la reposición al puesto de trabajador ordinario, o la indemnización por el despido arbitrario, pues el retiro de la confianza debiera tener como lógica consecuencia que regrese a su cargo "común" de origen y no a que pierda el trabajo.

## **VOTACIÓN:**

**La votación se produjo de la siguiente manera, por:**

- 1) PRIMERA PONENCIA:** Sí procede el abono de la indemnización por despido arbitrario a favor de los trabajadores de confianza, en virtud de que el artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, no efectúa ninguna diferencia respecto a la protección resarcitoria ante el despido arbitrario.

**Obtuvo:  
4 votos.**



2) **SEGUNDA PONENCIA:** No procede el abono de indemnización por despido arbitrario, en virtud de que su vínculo laboral, de conformidad con el artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TULO del Decreto Legislativo N°728, se sustenta exclusivamente en la confianza depositada por el empleador.

**Obtuvo 1 voto.**

3) **TERCERA PONENCIA:** No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza, en cuanto, conforme el segundo párrafo del artículo 44° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TULO del Decreto Legislativo N°728, en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

**Obtuvo 17 votos.**

**En consecuencia ganó la tercera ponencia.**



## - EMA N° 2

**La jubilación como causal de la extensión de la relación laboral y su implicancia al cumplimiento de los 70 años y con posterioridad a la misma.**

***¿El cese unilateral por jubilación se puede aplicar después de cumplido los 70 años, o solo el día que estos se cumplen en forma automática?***

### **PRIMERA PONENCIA.-**

Como se sabe, uno de los principios básicos y fundamentales del Derecho del Trabajo es el Principio Protector, que al decir del maestro PLA RODRÍGUEZ coloca como el principal de los principios, cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades.

Citando a RADBRUCH, anota: «La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen»; la que precisa ser aplicado dentro de un marco de equidad y justicia, debiendo para ello premunirse con instrumentos legales claros, precisos y justos. Puesto que existen temas que merecen una aclaración o una solución que contribuya a eliminar la incertidumbre y los conflictos innecesarios que estar produciéndose se están produciendo por una deficiencia en la legislación, lo que ocasiona pronunciamientos contradictorios que no permiten la predictibilidad en el resultado.

En este contexto, la jubilación automática al cumplir los 70 años ha venido siendo resuelto en forma contradictoria por las Cortes de Justicia, tal es así, que mediante la Casación recaída en el Expediente N°. 532-2014-CALLAO, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, resuelve el recurso de casación interpuesto por Aquilino Quispe Tello, estableciendo si el trabajador que cumple 70 años no es cesado en el día, se entiende un acuerdo tácito para no aplicar la jubilación obligatoria. En el caso materia del referido expediente, el demandante no fue cesado automáticamente al cumplir 70 años, sino que siguió laborando 20 días luego de cumplida esa edad. Por tanto, la Sala coligió que el empleador otorgó anuencia tácita para la continuación de los servicios del trabajador demandante en el desempeño de sus labores. Por esta razón, el cese del trabajador – aduciendo motivos de edad – no es válido luego de haberse aceptado previamente la continuación de la prestación de labores por parte del demandante.

El supremo tribunal considera que toda decisión unilateral del empleador de prescindir de los servicios de ese trabajador en el período posterior a los 70 años de edad se entenderá como arbitraria, si no se sustenta en la comprobación objetiva de la comisión de una falta grave o en una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del



abajador, correspondiendo la indemnización por despido arbitrario que prevé la Ley.

Dicha Sala fijó dicho criterio a partir de una interpretación sistemática de los artículos 16 inciso f) y 21 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; pues *“la jubilación automática debe interpretarse en sentido estricto y que, por ende, procede únicamente al cumplimiento de la edad”*, recalca la Corte Suprema de Justicia.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la sentencia expedida en el Exp. N° 1485-2001-AA/TC, también ha señaló: *“El trabajador adquiere el derecho a la jubilación cuando reúne los requisitos legales para su disfrute, lo pone en ejecución cuando él, libremente, decide a partir de qué momento debe retirarse de la actividad laboral, ya sea porque no puede o porque no desea seguir trabajando, criterio éste, potestativo y responsable, que no compatibiliza con la figura de la “jubilación guillotina”, que opera de manera obligatoria y automática, sin contar con la anuencia del trabajador, como es la consignada en forma extralegal en la parte final del artículo 21° del D.S. N.° 003-97-TR, que aprueba el TUO del D. Leg. N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*.

En conclusión para esta postura se señala, que la validez de la resolución del contrato de trabajo por la causal de jubilación automática está condicionada a que el trabajador sea informado de la decisión del empleador a más tardar el mismo día que cumple 70 años de edad, de no producirse el mismo día el trabajador solo podría ser cesado por una causa justa relacionada con su conducta o con su capacidad, y según el procedimiento legalmente previsto para ello.

En otras palabras, El cese debe ejecutarse al cumplimiento de la edad establecida, pues de no haberse extinguido el vínculo laboral en ese momento se presume que existe un pacto en contrario tácito, debido a que la ley autoriza la jubilación al cumplimiento de los 70 años y no a partir de ella. Es un derecho que faculta al empleador para extinguir el vínculo laboral cuando el trabajador cumple setenta años.

## **SEGUNDA PONENCIA.-**

Dentro de las causales de extinción del contrato de trabajo contempladas en el artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encuentra la **jubilación**. Esta causa es desarrollada en el artículo 21° de dicha ley, en cuyo último párrafo establece que *“La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”*. Es así que, la jubilación obligatoria y automática se da en base a la aplicación de un mandato legal, que determina la desvinculación de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, a decisión de este último. Así pues, en estos casos es la edad lo que determina la ruptura del vínculo laboral.



Los trabajadores mayores de 70 años pueden ser despedidos unilateralmente; es decir, se puede extinguir el contrato de trabajo sin causa justa pasada la mencionada edad. En este caso concreto, nos referimos específicamente a la aplicación de la jubilación obligatoria a los 70 años de edad del trabajador como causal de extinción de la relación laboral. Mejor dicho, frente a la pregunta: ¿Tener más de 70 años es un motivo válido para ser despedido de inmediato?. La Corte Suprema de Justicia no ha asumido un criterio único, más bien en forma contradictoria viene resolviendo las causas en sentido contradictorio. Así, la máxima instancia ha establecido que la jubilación es una causal de extinción del contrato de trabajo que puede aplicarse cuando el trabajador cumple la mencionada edad o después, pese a que exista un "pacto en contrario" entre trabajador y empleador; es decir, un acuerdo entre ambas partes para que después de cumplidos los 70 no cese el contrato laboral.

A través de la Casación N° 2501-2009-ICA, la Corte Suprema resolvió un proceso laboral en el cual un trabajador demandaba a su empleadora, la Caja Rural Señor de Luren, al considerar que había sido víctima de un despido arbitrario. El fallo señaló que el "pacto en contrario" podía dejarse sin efecto por el empleador en cualquier momento después de que el trabajador cumpla 70 años, argumentando que lo contrario significaría permitir que los trabajadores puedan prestar servicios indefinidamente.

Este criterio es ampliado en la Casación N° 9155-2015-LIMA; cuando señala:

*"Lo cierto es que frente a situaciones de vacío normativo como el indicado tenemos que si a los setenta años se puede dar por extinguida el vínculo laboral sin expresión de justa causa y sin quedar obligado a la indemnización por despido arbitrario, con mayor razón (argumento a fortiori) se podrá despedir si el trabajador tiene más de setenta años siendo la causa de la terminación de la relación laboral por razón de edad, pues la voluntad presunta del legislador es, en protección del trabajador, establecer un límite temporal final al ciclo laboral, favoreciendo la jubilación del trabajador, de lo que se desprende la autorización al empleador a poner fin a la relación laboral por razón de la edad sin que medie causa justa ni obligación de indemnización".*

### **1) PRIMERA PONENCIA:**

En conclusión para esta postura se señala, que la validez de la resolución del contrato de trabajo por la causal de jubilación automática está condicionada a que el trabajador sea informado de la decisión del empleador a más tardar el mismo día que cumple 70 años de edad, de no producirse el mismo día el trabajador solo podría ser cesado por una causa justa relacionada con su conducta o con su capacidad, y según el procedimiento legalmente previsto para ello.

En otras palabras, El cese debe ejecutarse al cumplimiento de la edad establecida, pues de no haberse extinguido el vínculo laboral en ese



omiento se presume que existe un pacto en contrario tácito, debido a que la ley autoriza la jubilación al cumplimiento de los 70 años y no a partir de ella. Es un derecho que faculta al empleador para extinguir el vínculo laboral cuando el trabajador cumple setenta años.

**Obtuvo 4 votos.**

**2) SEGUNDA PONENCIA:**

Los trabajadores mayores de 70 años pueden ser despedidos unilateralmente; es decir, se puede extinguir el contrato de trabajo sin causa justa pasada la mencionada edad. En este caso concreto, nos referimos específicamente a la aplicación de la jubilación obligatoria a los 70 años de edad del trabajador como causal de extinción de la relación laboral.

**Obtuvo 18 votos.**

**En consecuencia ganó la segunda ponencia.**



### TEMA N° 3

#### **Aplicación extensiva del convenio celebrado por representación sindical minoritaria**

***¿Corresponde aplicar de forma general el convenio colectivo celebrado por representación sindical minoritaria?***

**1) PRIMERA PONENCIA:** No procede la aplicación extensiva del convenio sindical celebrado por la representación sindical minoritaria, en virtud de que el artículo 9° indica que en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados, asimismo, el artículo 46° del Decreto Supremo N°010-2013-TR, TUO del Decreto Ley N°25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

#### **FUNDAMENTOS:**

**1.1.** Que, en el inciso 1 del Artículo 28° de la Constitución Política del Perú **"el estado garantiza la libertad sindical"**.

**1.2.** Asimismo, el artículo 42° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma.

**1.3.** La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N°1315-2016-Lima, de fecha 18 de enero del 2017, en cuyo considerando vigésimo primero indica:

**Vigésimo Primero.-** *"Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por un organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no pueden extenderse los efectos del convenio*



colectivo de este sindicato a los no afiliados al mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación, toda vez que los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, ya que de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”.

**1.4.** Asimismo, el fundamento señalado en el numeral 1.3 ha sido expuesto en el considerando vigésimo tercero de la Casación Laboral N°12885-2014-Callao, de fecha 03 de agosto del 2016, en la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de Transitoria de la Corte Suprema de Justicia señala que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por un organización sindical de representación limitada, no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo.

**1.5.** Dicho criterio también es sustentado en la Casación Laboral N°7248-2015-Lima, de fecha 14 de octubre del 2016, en cuyo considerando Décimo Primero y Décimo Segundo indica:

**Décimo Primero:** “El artículo 9° de la LRCT indica literalmente que “en materia de negociación colectiva, el **sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos**, aunque no se encuentren afiliados...” (El resaltado es nuestro). De la lectura de dicha norma se desprende claramente que, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa, asume la representación de los mismos, tomándose en cuenta incluso a los no sindicalizados, siendo los beneficios logrados producto de la negociación colectiva aplicables a todos los trabajadores, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza como indican el artículo 42° de la LRCT en su última fase.

**Décimo Segundo:** Asimismo, por una interpretación lógica contrario sensu, es posible colegir que en caso exista un sindicato, que no cuente con la afiliación de la mayoría absoluta de los trabajadores en su ámbito (mitad de trabajadores más uno), solo contará con la representación de sus afiliados y como resultado de ello, los beneficios comprendidos en la convención colectiva que pudiese celebrar solo le serán aplicables a los trabajadores sindicalizados.”

**1.6.** Asimismo, dicho criterio ha sido refrendado en la Casación Laboral N°10766-2013-Moquegua, de fecha 07 de mayo del 2014, en cuyo considerando décimo séptimo indica:

**Décimo Séptimo.-** “Sobre la causal contenida en el **literal b)**, el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR y el 4 de su Reglamento (Decreto Supremo N°011-92-TR), señalan que en materia de negociación colectiva el sindicato que tiene mayoría absoluta representa a la totalidad de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aunque no se encuentren afiliados. En cuanto a los efectos de la negociación colectiva, el artículo 46 de la Ley de Relaciones Colectivas señala que pueden ser de carácter general siempre que la organización sindical y organizaciones sindicales representen a la mayoría absoluta, o en su defecto, de no cumplir los requisitos de mayoría solo tiene eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales”.

**1.7.** En consecuencia, cuando un convenio es celebrado por una organización sindical de representación limitada (sindicato minoritario),



s alcances adoptados se extenderán únicamente a sus afiliados, y no a los trabajadores que no se encuentren afiliados a éste, ello al carecer de representación suficiente.

**2) SEGUNDA PONENCIA:** Sí procede la aplicación extensiva del convenio sindical celebrado por la representación sindical minoritaria, dado que conforme el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Estado que consagra el Principio de Igualdad, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, así como el numeral 1) del artículo 26 de la Carta Magna señala que en la relación laboral se respeta el principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación, y dado que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

## **FUNDAMENTOS:**

**2.1.** El Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución Política, señala en el fundamento 2 del de la sentencia recaída en el Expediente N°2510-2002-AA/TC de fecha 31 de marzo del 2004, que: *"2. (...) es necesario señalar, como ya lo ha sostenido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato."*

**2.2.** Que, sobre el tema materia de análisis la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N°11477-2013-Callao, de fecha 12 de mayo del 2014, en cuyo considerando décimo primero indica:

**Décimo Primero.-** *"En este orden de ideas, la interpretación del artículo 42 del Decreto Supremo N°010-2003-TR, no debe entenderse incompatible con el artículo 9 del acotado dispositivo legal, el mismo que contiene supuestos normativos relacionados con la representación de los trabajadores afiliados ya sea tratándose de la existencia de un único sindicato o de varios sindicatos en un mismo ámbito; sin embargo, ello de ninguna manera descarta la posibilidad de que el contenido del convenio colectivo puede también alcanzar a los trabajadores no sindicalizados, como en efecto lo aclara el artículo 4 del Reglamento del mentada ley, Decreto Supremo N°011-92-TR, que, en la parte pertinente, prescribe: " Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados a dicho ámbito (...); en ese virtud, nuestro ordenamiento laboral no establece la afiliación a la organización sindical como elemento determinante para acceder a la aplicación de los convenios colectivos;*



*en esa virtud no es correcta la afirmación acerca de que, ante la inexistencia de pluralidad sindical (un sólo sindicato), los alcances del convenio colectivo se restringen a los integrantes de la organización sindical; admitir tal interpretación carecería de toda virtualidad y eficacia práctica lo preceptuado por el artículo 42 del Decreto Ley N°25593”.*

**2.3.** Dicho criterio también es sustentado en la Casación Laboral N°8796-2013-Moquegua, de fecha 26 de mayo del 2014, en cuyo considerando Undécimo indica:

**UNDÉCIMO:** *“En cuanto a sus efectos, el artículo 28 de la Constitución Política, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Sumado a ello, el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N°010-2003-TR, prevé que: “ La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.”, marco normativo que debe ser interpretado tomando en consideración el Principio de Igualdad previsto en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política, entendido como aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones; máxime si, por el carácter normativo que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo le reconoce a la convención colectiva, debe ser aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa.”*

**2.4.** Asimismo, el fundamento señalado en el numeral 2.3 ha sido expuesto en el considerando noveno de la Casación N°602-2010-LIMA, de fecha 08 de abril del dos mil once, y considerando noveno de la Casación Laboral N°2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del dos mil diez, en la cual la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia señala que el contenido del carácter vinculante de la convención colectiva a que se refiere el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, resulta ser una fórmula abierta y no limitativa para la eficacia del acuerdo colectivo, específicamente para el caso de aquellos trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio.

**2.5.** Estando a lo expuesto precedentemente, permite determinar que los acuerdos adoptados por una organización sindical minoritaria, no tienen eficacia limitada para sus afiliados, sino se extienden y se aplican incluso a los trabajadores no sindicalizados, en atención al principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

**1) PRIMERA PONENCIA:** No procede la aplicación extensiva del convenio sindical celebrado por la representación sindical minoritaria, en virtud de que el artículo 9° indica que en materia de negociación



lectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados, asimismo, el artículo 46° del Decreto Supremo N°010-2013-TR, TUO del Decreto Ley N°25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

**Obtuvo 22 votos.**

**2) SEGUNDA PONENCIA:** Sí procede la aplicación extensiva del convenio sindical celebrado por la representación sindical minoritaria, dado que conforme el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Estado que consagra el Principio de Igualdad, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, así como el numeral 1) del artículo 26 de la Carta Magna señala que en la relación laboral se respeta el principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación, y dado que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

**Obtuvo 0 votos.**

**En consecuencia ganó la primera ponencia.**



#### TEMA N° 4

### UNIFORMIZACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DE LA NLPT.

La aplicación de la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Lima, atraviesa hoy una problemática que viene afectando los fines y objetivos que sustentaron su implementación: mejorar el acceso a la justicia laboral, cambiar la forma de impartir justicia, brindar celeridad en la solución de los casos y otorgar la tutela jurisdiccional efectiva a los justiciables.

Según las evaluaciones del ETI LABORAL NACIONAL, se detectó demoras excesivas en determinadas actividades efectivas como son: la calificación de demandas, las programaciones de audiencias, el plazo para la emisión de sentencias en primera instancia y el plazo para resolver el caso en segunda instancia; los que han incidido en el incremento considerable de la carga procesal en los órganos jurisdiccionales.

Dicha problemática debe abordarse planteando la necesidad de adoptar criterios y procedimientos uniformes para determinadas actividades sustanciales que se desarrollan en el proceso laboral como son: la calificación de demandas, la calificación de medidas cautelares, la audiencia de conciliación, la audiencia de juzgamiento y la ejecución de sentencia.

En tal sentido los 24 jueces especializados de trabajo, integrantes de los tres módulos de la NLPT, por mayoría consideran la necesidad de observar los siguientes criterios y procedimientos que deben desarrollarse uniformemente:

#### FASE DE CALIFICACION DE LA DEMANDA:

##### 1. Requisitos de la demanda: Artículo 16° NLPT

Además de cumplir con los requisitos previstos en el artículo 16° de la NLPT; al invocarse los fundamentos de hecho, deben indicarse:

- Los Hechos generales (**referidos a la vinculación laboral**: fecha ingreso, fecha cese, labor o cargo, remuneración, forma de pago, horario, tipo de contratos celebrados, forma de prestación de servicios, quien era su jefe inmediato, etc. ).
- Los Hechos específicos referidos a las **pretensiones invocadas**. (Ejm. **Despido** (circunstancias en que ocurrió, al detalle); **Despido fraudulento** (hechos referidos a la causal del despido fraudulento invocado, y hechos que muestren el ánimo perverso con el que actuó el empleador); **Despido Nulo** (hechos referidos a la causal invocada); **desnaturalización de intermediación o tercerización**



(como se prestó el servicio, cual es la vinculación que tuvo con la empresa principal o usuaria y los hechos referidos a la causal de la desnaturalización invocada); etc.

- La exposición de los hechos se realizará enumerada, cronológica y preferentemente indicando un hecho en cada numeral.
- Cuando los demandantes sean varios, indicar los hechos que acrediten la conexión de las pretensiones objetivas o subjetivas, el apoderado común y el domicilio procesal único.
- Cuando los demandados sean varios, indicar el tipo de responsabilidad que les corresponde, sea mancomunada o solidaria, el apoderado común y el domicilio procesal común.

## **2. Premisa normativa: Artículo 16° NLPT.**

"El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso."

### **Pretensión de reconocimiento de honorarios.**

Si en la demanda se incluye expresamente la pretensión de reconocimiento de honorarios que se pagan con ocasión del proceso, debe indicarse los fundamentos de hecho vinculados al contrato de servicios profesionales celebrado entre el trabajador y su Abogado, el monto de honorarios pactados entre ambos y adjuntarse las pruebas que lo acrediten, así como el hecho de que el importe reconocido por honorarios debe ser abonado por el trabajador, no pudiendo asimilarse dicha pretensión a la de pago de costos procesales.

## **3. Premisa normativa: Artículo III T.P. NLPT**

"Los Jueces Laborales en su rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, tienen la obligación de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso; privilegiar el fondo sobre la forma e interpretar los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso y con mayor énfasis si se trata de una madre gestante, un menor de edad o una persona con discapacidad."

### **Demandas confusas o incongruentes:**

Si al calificar las demandas se advierte confusión o incongruencia en la mención del petitorio, de las pretensiones o de los hechos, o falta de conexión lógica entre los hechos y el petitorio, el Juez no debe limitarse a indicar las incongruencias, sino además deberá



explicar pedagógicamente sus alcances y consecuencia; así como por ejemplo describir y explicar la tipología de despidos; y exigir la mención de los hechos que deben sustentar cada uno de ellos y las consecuencias jurídicas que le correspondan; así como las razones por los que estima que así como está formulada la demanda corre el riesgo de no prosperar; debiendo requerirse a la parte subsane la demanda precisando el petitorio conforme a dichas observaciones, bajo apercibimiento de rechazarse la demanda.

#### **4. Premisa normativa: Artículo I T.P. NLPT.**

"El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad."

#### **Limites a la presentación de escritos:**

Los escritos presentados con posterioridad a la demanda y contestación de demanda, deben ser descargados por nota en el SIJ y ser proveídos recién en la audiencia de conciliación o de juzgamiento, debiendo el Secretario de Audiencias dar cuenta de ellos oralmente en la audiencia respectiva, sin perjuicio de llamarse la atención o de imponerse multa en caso de reiteración a los Abogados, que presenten dichos escritos sin tener en cuenta que cualquier petición debe ser formulada oralmente en la audiencia respectiva.

### **FASE DE CALIFICACION DE MEDIDAS CAUTELARES:**

#### **Posición 01:**

Si la petición cautelar declarada improcedente o infundada, es revocada por la Sala Superior, cabe el derecho de la parte afectada para formular Oposición contra la medida cautelar concedida, que debe ser formulada ante el Juez de primera instancia, luego de tomar conocimiento de la concesión de la medida cautelar, al ser inaudita parts y en garantía del derecho constitucional de defensa.

#### **Posición 02:**

Si la petición cautelar declarada improcedente o infundada, es revocada por la Sala Superior, la parte afectada no podrá formular Oposición contra la medida cautelar concedida; pudiendo sin embargo formular una petición de variación o cancelación de la medida cautelar, que debe ser formulada ante el Juez de primera instancia, luego de tomar conocimiento de la concesión de la medida cautelar, al ser inaudita parts y en garantía del derecho constitucional de defensa.



## **FASE DE AUDIENCIA DE CONCILIACION:**

### **5. Premisa normativa: Artículo 11, literal b)**

"Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el Juez."

### **Suspensión de audiencia por inconcurrencia de Abogado.**

La ausencia del Abogado en la audiencia de conciliación, no generará necesariamente la suspensión, salvo cuando se trate del Abogado del demandante y el Juez advierta que resulta necesario e imprescindible su participación o cuando el Juez aprecie que prosperará la conciliación por propuesta de la demandada, en cuyo caso suspenderá excepcionalmente la audiencia.

### **Suspensión por oferta de conciliación:**

Si la demandada o su representante ofrece conciliar y en tal virtud solicita la suspensión de la audiencia y en la continuación de la misma no formula ninguna propuesta de conciliación o formula una propuesta irrazonable, se evidencia una conducta evidentemente dilatoria, lo que amerita la imposición de una sanción de multa.

### **Resolución de incidentes en audiencia de conciliación:**

En la audiencia de conciliación, deberán resolverse las peticiones de litisconsorcio, denuncias civiles e incorporación al proceso de terceros. También se recomienda resolver las excepciones dilatorias (incompetencia, litispendencia, representación defectuosa, falta de legitimidad para obrar, etc.); así como las perentorias (cosa juzgada, caducidad, prescripción, etc.), siempre que en éste último caso sean manifiestas, debiendo en ambos casos garantizarse el derecho de defensa y contradicción de la demandada. Si el demandante solicita plazo adicional para absolver las excepciones, deberá admitirse su petición.

### **Principio de Colaboración:**

El Juez en la audiencia de conciliación requerirá las exhibiciones solicitadas por el demandante y adicionalmente en aplicación del **principio de colaboración en la impartición de justicia**, requerirá a la demandada la exhibición de documentos que obligatoriamente debe llevar el empleador y que sean necesarios para resolver la controversia, sin que ello implique admisión o actuación de dichos medios probatorios; o a terceros la exhibición



de documentos que mantengan en su poder o la emisión de informes necesarios para resolver la controversia, disponiéndose de curse el Oficio respectivo.

#### **FASE DE JUZGAMIENTO ANTICIPADO:**

##### **6. Premisa normativa: Artículo 43°, último párrafo de la NLPT.**

"Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento."

##### **Juzgamiento anticipado en caso de rebeldía:**

La declaración de rebeldía, no siempre conllevará al juzgamiento anticipado y menos aún si los hechos alegados en la demanda no son creíbles o razonables o cuando los medios probatorios adjuntados no generan convicción o certeza en el Juez, debiendo en tales casos programarse la audiencia de juzgamiento.

##### **Motivación de la decisión de juzgamiento anticipado:**

La decisión de pasar la Juzgamiento anticipado, deberá:

- 1) Ser motivada debidamente y expresada oralmente en la audiencia.
- 2) Indicarse el supuesto que justifica el juzgamiento anticipado.
- 3) En el supuesto de hechos admitidos, debe indicarse los hechos admitidos expresa o tácitamente y los hechos ciertos no contradichos.
- 4) Deberá indicarse que se tendrán en cuenta los documentos acompañados por ambas partes.
- 5) Cuando la demandada haya invocado o pretenda invocar una cuestión probatoria respecto a alguno de los documentos ofrecidos por el demandante, debe justificar porque dicho documento no será sustento de la sentencia.
- 6) Si se formuló medios de defensa, debe disponerse su oralización y su respectiva absolución.
- 7) Disponer que las partes formulen sus alegatos finales.
- 8) Emitir el fallo oral, salvo los casos en que por decisión motivada se disponga la reserva de la emisión del fallo oral.  
(R.A. 208-2015-CE/PJ)

#### **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**



**7. Premisa normativa: Artículo 44° NLPT:**

"La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia."

**Prohibición de suspensión de audiencia de juzgamiento:**

El Juez no puede suspender la Audiencia de Juzgamiento, **bajo responsabilidad funcional**, salvo justificación motivada y razonable y con carácter excepcional, fijando una fecha que garantice que sea el mismo Juez quien resuelva el caso. (Ejm. necesidad insuperable de disponer actuación de prueba de oficio);

**8. Premisa normativa: Artículo 46°, numeral 3) NLPT.**

"Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa."

**Cuestiones probatorias e incomparecencia de la demandada:**

Las cuestiones probatorias, deben ser propuestas de forma expresa y oral en la audiencia de juzgamiento, luego de concluida la admisión de las pruebas de ambas partes. Si la demandada no asiste a la audiencia, no se admitirá ni será objeto de pronunciamiento la cuestión probatoria que hubiera propuesto o referido en su escrito de contestación.

**9. Premisa normativa: Artículo 12°, numeral 12.1) de la NLPT.**

"En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia."

**La oralidad no permite alegar hechos nuevos:**

El principio de prevalencia de lo oral sobre lo escrito, no implica la permisión de la alegación de hechos nuevos y distintos a los alegados en la demanda o contestación a la demanda.

**10. Premisa normativa: Artículo 22° NLPT.**

"Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se



actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable."

**Admisión de oficio de pruebas extemporáneas:**

El rechazo al ofrecimiento de pruebas extemporáneas, no impide al Juez que los incorpore al proceso como pruebas de oficio, en cuyo caso deberá emitir una decisión debidamente motivada y siempre que exista insuficiencia probatoria y se garantice el ejercicio del derecho de defensa y contradicción a la parte contraria.

**FASE DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA**

**Rol protagónico en el impulso y desarrollo del proceso en fase de ejecución:**

Los principios y fundamentos de la NLPT, se aplican en su integridad a la fase de ejecución de la sentencia, entre ellos principalmente el rol protagónico en el impulso del proceso, en tal sentido la ejecución de la sentencia se inicia por el Juez, una vez recibido el expediente devuelto de la Sala Superior, o de la copia de la sentencia de vista, sin necesidad de petición de parte; disponiendo requerir a la demandada el cumplimiento de la decisión y de ser el caso disponer se practique la liquidación de los intereses por el perito adscrito al Juzgado y de los costos procesales. La ejecución forzada, si requiere la petición del demandante quien deberá indicar qué medida de ejecución debe aplicarse en el caso concreto.

**CON RESPECTO A LA FASE DE CALIFICACION DE MEDIDAS CAUTELARES:**

**Posición 01:**

Si la petición cautelar declarada improcedente o infundada, es revocada por la Sala Superior, cabe el derecho de la parte afectada para formular Oposición contra la medida cautelar concedida, que debe ser formulada ante el Juez de primera instancia, luego de tomar conocimiento de la concesión de la medida cautelar, al ser inaudita parts y en garantía del derecho constitucional de defensa.

**Obtuvo 9 votos.**

**Posición 02:**



Si la petición cautelar declarada improcedente o infundada, es revocada por la Sala Superior, la parte afectada no podrá formular Oposición contra la medida cautelar concedida; pudiendo sin embargo formular una petición de variación o cancelación de la medida cautelar, que debe ser formulada ante el Juez de primera instancia, luego de tomar conocimiento de la concesión de la medida cautelar, al ser inaudita parts y en garantía del derecho constitucional de defensa.

**Obtuvo 13 votos.**

**En consecuencia ganó la segunda ponencia.**

**Con respecto al resto de la propuesta hecha por la Comisión fue aprobada por unanimidad.**



**GINO ERNESTO YANGALI IPARRAGUIRRE  
JUEZ SUPERIOR TITULAR  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DEL PRIMER PLENO  
JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**