



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**LINEAMIENTOS APLICABLES AL SECTOR PRIVADO PARA LA
COMPENSACIÓN DE HORAS POR LICENCIA CON GOCE DE HABER EN
CASOS DE CESE LABORAL EN EL MARCO DE LA COVID-19**

AUTOR:

MONTES CAHUAPAZA, YUDY LIZETH

ASESOR:

DR. NIXON JAVIER CASTILLO MONTOYA

CAJAMARCA - PERÚ

Mayo de 2026



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Yudy Lizeth Montes Cahuapaza
DNI: 75246008
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
2. Asesor (a): M. Cs. Nixon Javier Castillo Montoya
Departamento Académico:
Derecho.
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
LINEAMIENTOS APLICABLES AL SECTOR PRIVADO PARA LA COMPENSACIÓN DE HORAS POR LICENCIA CON GOCE DE HABER EN CASOS DE CESE LABORAL EN EL MARCO DE LA COVID-19
6. Fecha de evaluación: 19/02/2026.
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
Porcentaje de Informe de Similitud: 19%.
8. Código Documento: oid:::3117:558594473
9. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 16/03/2026.

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*

M. Cs. Nixon Javier Castillo Montoya

DNI: 26646288

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Instituto de Investigaciones Jurídicas y Políticas

M Cs José Luis López Núñez
DIRECTOR (e)

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

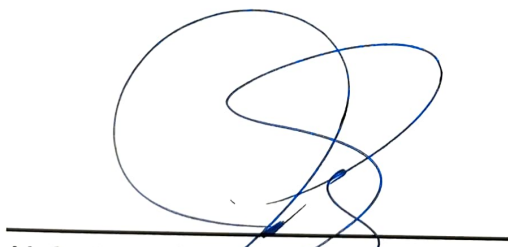
En la ciudad de Cajamarca, siendo las nueve de la mañana del día viernes ocho de mayo de dos mil veintiséis, reunidos en la Sala de Audiencias – Tribunalito de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca, los integrantes del Jurado N° 01, presidido por el Dr. Cs. Jorge Luis Salazar Soplapuco e integrado por la Dra. Cs. Cinthya Cerna Pajares, en su condición de Secretaria; y, el M. Cs. Fernando Augusto Chávez Rosero, en calidad de Vocal, designados mediante Resolución de Consejo de Decanato N° 0061-2026-FDCP-UNC, de fecha 28 de abril de 2026, con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis titulada: "**LINEAMIENTOS APLICABLES AL SECTOR PRIVADO PARA LA COMPENSACIÓN DE HORAS POR LICENCIA CON GOCE DE HABER EN CASOS DE CESE LABORAL EN EL MARCO DE LA COVID-19**", presentada por la Bachiller en Derecho **YUDY LIZETH MONTES CAHUAPAZA**, con la finalidad de optar el Título Profesional de Abogado. En este sentido, se dio inicio al acto académico concediéndole a la sustentante el plazo reglamentario, luego de lo cual se procedió a formular observaciones y preguntas por partes de los integrantes del jurado evaluador, las cuales fueron absueltas por la bachiller en mención, posteriormente, se invitó a la sustentante a abandonar el recinto con la finalidad de deliberar y calificar su desempeño, siendo el resultado: **APROBADO POR UNANIMIDAD CON CALIFICATIVO DE DIECISÉIS (16)**, con lo que concluyó el acto académico, siendo las diez y quince minutos de la mañana, procediendo con la firma de los intervinientes.



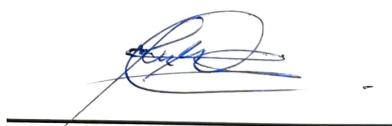
Dr. Cs. Jorge Luis Salazar Soplapuco
PRESIDENTE



Dra. Cs. Cinthya Cerna Pajares
SECRETARIA



M. Cs. Fernando Augusto Chávez Rosero
VOCAL



Yudy Lizeth Montes Cahuapaza
BACHILLER

A:

Mis padres, Raúl y Dina; mis hermanos, Wendy, Jhon y Edson, y a mis pequeñas, Lazy, Nala y Maca; por ser la piedra angular de mi vida y la razón por la que prometo superarme cada día para ser su mejor abogada laboralista. Esto y lo que sigue, es por y para ustedes.

Mi mejor amiga, comadre y hermana, Gianella; por ser mi mayor soporte, consejera y compañera de experiencias. Juntas hasta que Dios nos lo permita.

Mi segunda familia, Sr. Jafet y Sra. Elvira; sus hijas, Gianella, Lupe y Diana; y sus nietos, Jafet y Mateo (mi querido ahijado); por abrirme las puertas de su casa, celebrar cada uno de mis logros y días felices, así como darme la más grande bendición: Maca.

“Me parece que los abogados tenemos una intervención en dos niveles. En uno, procurar que las reglas sean las mejores posibles desde el punto de vista de su razonabilidad, justicia y eficiencia; y en el otro, se refiere a que, en su aplicación, las reglas den la mejor solución a los problemas concretos”

Javier Neves Mujica, 1953-2021

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Nixon Javier Castillo Montoya, por brindarme el honor de ser mi asesor, confiar en el objeto de mi investigación y por brindarme su completa disposición al escuchar mis preguntas y brindar respuestas claras y concisas. Su paciencia frente a la demora de esta investigación y experiencia han sido invaluable para mí.

A MCV Abogados, más que un lugar, siempre fue un refugio seguro y familia elegida. Gracias por enseñarme que la solución está en los detalles, por guiar mis pasos con paciencia y sabiduría, y por sembrar en mí el amor por el Derecho Laboral Corporativo. Años compartiendo risas, aprendizajes y silencios que hablan. Esta tesis lleva su huella, como yo llevo su enseñanza

A Edson, porque vibramos en la misma frecuencia y, aun después de tanto, sigue de pie con una fuerza que inspira y acompaña a toda la familia. Te admiro, siempre.

A quien, *desde una sonrisa*, convirtió un instante en esa *limerencia* que, sin decirlo, me enseñó a seguir adelante.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO.....	IV
LISTA DE ABREVIACIONES	IX
<i>ABSTRACT</i>	XII
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	17
1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1.1. Contextualización o problemática	17
1.1.2. Planteamiento del problema.....	20
1.1.3. Formulación del problema.....	20
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3. HIPÓTESIS.....	21
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.4.1. General	22
1.4.2. Específicos.....	22
1.5. AMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.5.1. Espacial	23
1.5.2. Temporal.....	23
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.7. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.7.1. De acuerdo con el fin que persigue.....	24
1.7.2. De acuerdo con el diseño de la investigación	25
1.7.3. De acuerdo con los métodos y procedimientos que se utilizan.....	26
1.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	28
1.8.1. Genéricos	28
1.8.2. Propios del Derecho	30
1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	34
1.10. ESTADO DE LA CUESTIÓN	35

1.10.1. Antecedentes locales	35
1.10.2. Antecedentes nacionales	35
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	36
2.1. Aspectos <i>ius</i> filosóficos de la investigación	36
2.2. El rol del Derecho del Trabajo en el Estado Social de Derecho.....	40
2.3. Tratamiento de la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano	42
2.3.1. Elementos de la relación laboral: especial referencia a la remuneración.....	42
A. El derecho constitucional y supraconstitucional a la remuneración y demás beneficios sociales	43
2.4. Afectación de la remuneración.....	44
2.4.1. La reducción de la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano.....	44
2.4.2. Supuestos de afectación de la remuneración y beneficios sociales... 46	
A. Descuentos de origen legal	47
B. Descuentos por deudas de alimentos.....	47
C. Descuentos judiciales	47
D. Cuotas sindicales.....	47
2.4.3. La imposibilidad legal de la reducción unilateral de la remuneración: condiciones para su validez	48
2.5. La declaratoria del estado de emergencia nacional en el Perú por COVID-19 y la compensación laboral.....	54
2.5.1. Emisión y propagación de la COVID-19.....	54
2.5.2. La declaratoria de estado de emergencia nacional a consecuencia de la COVID-19.....	55
2.5.3. La regulación jurídica de la compensación de la licencia con goce de haber en el D.U. Nro. 026-2020 y D.U. Nro. 029-2020	56
2.6. La licencia con goce de haber compensable en el marco del estado de emergencia nacional.....	57
2.6.1. Previa referencia a la regulación de la licencia laboral en el ordenamiento jurídico peruano previo a la COVID-19.....	57

2.6.2.	La naturaleza jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia sanitaria por COVID-19.....	59
2.6.3.	Las formas de compensación de la licencia con goce de haber durante la vigencia de la relación laboral	62
	A. La regulación jurídica en el sector público	62
	B. La regulación jurídica en el sector privado.....	65
2.6.4.	La Ley Nro. 31632: Una tardía y vaga respuesta.....	65
2.7.	La compensación de la licencia con goce de haber frente al término de la relación laboral durante el estado de emergencia nacional y con posterioridad	66
2.7.1.	La Ley Nro. 31632: prohibición de descuento de la liquidación de beneficios sociales por compensación de la licencia con goce de haber	66
	66	
2.7.2.	Pronunciamientos administrativos en torno a la compensación con la liquidación de beneficios sociales y de la posibilidad de efectuar descuentos unilaterales a efecto de compensar la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia.....	68
2.8.	La presencia de la indeterminación lógica del Derecho en el tratamiento de la licencia con goce de haber ante el cese laboral	72
2.8.1.	La indeterminación del Derecho.....	72
2.8.2.	El concepto de laguna normativa como forma de indeterminación lógica del Derecho.....	74
2.8.3.	El vacío normativo en el contexto del D.U. Nro. 029-2020 y la Ley Nro. 31632.....	79
2.9.	La obligación de dar suma de dinero	81
2.9.1.	La obligación	81
2.9.2.	Elementos que configuran la obligación.....	82
2.9.3.	La obligación de dar	83
2.9.4.	La obligación de dar suma de dinero	83

2.9.5. Características	84
2.10.El control difuso	85
2.10.1. Origen histórico del sistema de control difuso.....	85
2.10.2. Conceptualización.....	86
2.10.3. Efectos de la aplicación del control difuso	88
CAPÍTULO III: DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS	89
3.1. Lineamientos aplicables al sector privado para la compensación de horas por licencia con goce de haber en casos de cese laboral en el marco de la COVID-19	90
3.1.1. Primer lineamiento: identificación de supuestos problemáticos derivados del incumplimiento de la compensación de horas por cese laboral, dependiendo de la fecha de cese laboral, durante el estado de emergencia por la COVID-19 y tras la vigencia de la Ley Nro. 31632.....	90
3.1.2. Segundo lineamiento: viabilidad jurídica del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales ante el incumplimiento de la compensación de horas por cese laboral en el marco de la COVID-19.....	98
3.1.3. Tercer lineamiento: La obligación de dar suma de dinero como vía jurídica idónea para exigir la compensación de horas por cese laboral en el marco de la COVID-19.....	130
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	137
CAPÍTULO IV: RECOMENDACIONES.....	139
LISTA DE REFERENCIAS.....	140
LEGISLACION CONSULTADA.....	140
JURISPRUDENCIA CONSULTADA	140

LISTA DE ABREVIACIONES

- C.C. : Código Civil.
- COVID-19 : Coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV-2).
- C.P.C. : Código Procesal Civil.
- C.T.S. : Compensación por tempo de servicio.
- D.S. : Decreto Supremo.
- D.U. : Decreto de Urgencia.
- L.P.C.L. : Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

RESUMEN

La presente investigación adoptó una postura jurídica crítica y propositiva centrándose en determinar los lineamientos jurídicos que deben aplicar las empresas privadas ante el incumplimiento de la compensación de horas otorgadas bajo licencia con goce de haber en el marco de la COVID-19, cuando el vínculo laboral se extingue; situación que no fue regulada claramente por el D.U. Nro. 029-2020 ni por la Ley Nro. 31632.

Así, a partir de un análisis normativo, jurisprudencial y constitucional, se propusieron lineamientos que incluyeron, en primer lugar, un lineamiento de naturaleza funcional a través de la identificación de supuestos problemáticos según la fecha de cese laboral, los cuales evidenciaron la laguna normativa advertida y el incumplimiento de la compensación en perjuicio de la parte empleadora. En segundo lugar, la viabilidad del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales como mecanismo jurídicamente viable en el contexto de la COVID-19, debido a los efectos económicos del COVID-19 en las empresas privadas, el carácter sinalagmático del contrato laboral, la prevención del abuso del derecho, la prohibición del enriquecimiento sin causa y la afectación económica de las empresas privadas; todo ello, bajo la incidencia de la causa del cese laboral. Así también, la inaplicación de los artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632 mediante la habilitación del control difuso por ser incompatibles constitucionalmente.

En tercer lugar, la habilitación de la vía judicial mediante la obligación de dar suma de dinero como mecanismo idóneo que permite al empleador reclamar judicialmente las remuneraciones no compensadas tomando en consideración la incidencia de la causa del cese laboral.

Con estos lineamientos se buscó brindar alternativas postpandemia a empleadores del sector privado que enfrentaron perjuicios económicos por licencias otorgadas sin posibilidad de una total recuperación producto de una imposición legal; garantizando equidad en las relaciones laborales postpandemia.

Palabras clave: COVID-19, licencia con goce de haber, compensación de horas, sector privado, vínculo laboral, estado de emergencia, Ley Nro. 31632.

ABSTRACT

This research adopted a critical and proactive legal stance, focusing on determining the legal guidelines that private companies should apply when they fail to compensate for hours worked under paid leave during the national state of emergency due to COVID-19, upon termination of the employment relationship; a situation not clearly regulated by Emergency Decree No. 029-2020 or Law No. 31632. Thus, based on a normative, jurisprudential, and constitutional analysis, guidelines were proposed that included, firstly, a functional guideline through the identification of problematic scenarios according to the date of termination of employment. These scenarios highlighted the identified regulatory gap and the outstanding compensation owed to the employer.

Secondly, the viability of unilaterally deducting severance pay as a legally viable mechanism in the context of COVID-19, given the economic effects of COVID-19 on private companies, the reciprocal nature of the employment contract, the prevention of abuse of rights, the prohibition of unjust enrichment, and the economic impact on private companies. All of this is considered within the context of the reason for termination of employment; and the non-application of Articles 5 and 6 of Law No. 31632 through the application of diffuse review, as they are constitutionally incompatible.

Thirdly, the authorization of legal recourse through the obligation to pay a sum of money as a suitable mechanism that allows the employer to legally claim uncompensated wages, taking into account the impact of the reason for termination of employment.

These guidelines sought to provide post-pandemic alternatives to private sector employers who faced economic losses due to leaves of absence granted without the possibility of full recovery as a result of a legal imposition. ensuring fairness in post-pandemic labor relations.

Keywords: *COVID-19, paid leave, hour compensation, private sector, employment relationship, state of emergency, Law No. 31632.*

INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria desencadenada por la pandemia de la COVID-19 generó impactos significativos en todos los ámbitos de la sociedad peruana, especialmente en el laboral. Y es que, el estado de emergencia nacional dio lugar a la implementación de medidas extraordinarias, entre ellas, la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Así, de conformidad con lo detallado en el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020, los empleadores del sector privado estaban obligados a otorgar dicha licencia a sus trabajadores, permitiendo la compensación de horas una vez concluido el estado de emergencia.

Si bien esta medida fue implementada con la intención de brindar flexibilidad a los empleadores y protección a los trabajadores durante la crisis sanitaria, su aplicación generó diversas críticas y preocupaciones. Y es que, surgieron cuestionamientos jurídicos cuando, debido a la culminación del vínculo laboral de los trabajadores, estos no lograron cumplir con la totalidad de la compensación establecida.

A partir de ello, la problemática radicó en que la normativa laboral emitida durante el contexto de la COVID-19 no especificó claramente el mecanismo que las empresas debían aplicar para recuperar el tiempo no compensado, especialmente cuando el trabajador ya no tenía vínculo laboral con la empresa antes de culminar el periodo de compensación. Esta falta de precisión normativa generó interpretaciones diversas, exponiendo a las empresas a potenciales conflictos legales y a la imposibilidad de recuperar las horas económicas que fueron otorgadas como licencia con goce de haber.

Así pues, aun cuando la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia nacional por COVID-19 en Perú, fue una medida necesaria en un momento de crisis, su implementación ha dejado en evidencia ciertas deficiencias y desafíos en cuanto a su aplicación y cumplimiento en el sector privado. Ello, más aún con la emisión de la Ley Nro. 31632, a través de la cual, el legislador peruano pretendió fijar las pautas para que los empleadores del sector privado y público puedan efectuar la compensación de horas dejadas de laborar, prohibir el descuento de la liquidación de beneficios sociales para satisfacer la compensación, entre otros aspectos.

Tomando ello como base, la presente investigación se centró en el análisis de la compensación de la licencia con goce de haberes frente al término de la relación laboral en el contexto sanitario de la COVID-19 abordando, en el capítulo I, los aspectos metodológicos de la investigación desde la identificación y formulación del problema hasta el estado de la cuestión.

Consecuentemente, se desarrolló el marco teórico en el capítulo II detallando los fundamentos filosóficos del Derecho, el rol del Derecho del Trabajo en el Estado Social de Derecho, así como el sistema de contratación laboral vigente en el ordenamiento jurídico peruano tomando énfasis en la remuneración. A su vez, se analizó en profundidad la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, prestando especial atención a la compensación pendiente que se produjo en situaciones de extinción del vínculo laboral durante el estado de emergencia sanitaria. Así también, se analizó el contexto posterior al término del estado de emergencia nacional debido a la emisión de la Ley Nro. 31632 durante la realización de esta investigación; en tanto que, aun con su emisión, se pudo advertir la

compensación pendiente en situaciones de extinción del vínculo laboral. Finalmente, se abordó el control difuso como mecanismo de protección de derechos fundamentales en el contexto postpandemia.

Consiguientemente, el capítulo III estuvo dedicado a la demostración de la hipótesis. En este apartado, se expusieron los lineamientos jurídicos aplicables a la compensación de la licencia con goce de haber frente al término de la relación laboral bajo un análisis normativo y doctrinario que permitió validar la hipótesis planteada, sustentando la interpretación jurídica propuesta por la investigación.

Finalmente, el capítulo IV abordó las conclusiones derivadas del estudio, sintetizando los hallazgos más relevantes y su contribución al conocimiento jurídico en materia laboral; así como las recomendaciones postpandemia orientadas a mejorar la regulación y aplicación de la compensación de licencias en contextos de emergencia que partan de situaciones imprevisibles como la COVID-19.

A partir del contenido de esta investigación, se espera que el establecimiento de los lineamientos en el sector privado contribuya a una mejor comprensión de los nuevos retos que originó el contexto del estado de emergencia sanitaria por COVID-19 en Perú con la compensación de horas dejadas de laborar por licencia con goce de haber, y a la formulación de políticas y prácticas laborales más efectivas y equitativas en el actual contexto pospandémico.

La autora

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Contextualización o problemática

Producto del brote y propagación simultánea de la COVID-19 en más de cien países del mundo, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó el brote de la COVID-19 como una pandemia. Tal es así que, en el contexto nacional, en aras de establecer medidas que permitan adoptar acciones preventivas para reducir el riesgo de propagación causada por la COVID-19, el D.S. Nro. 044-2020-PCM declaró el estado de emergencia nacional y, entre otras medidas, dispuso el aislamiento social obligatorio por las graves circunstancias que empezaron a afectar la vida de las personas a consecuencia del referido brote.

Aunado a ello, con el fin de preservar la salud, reforzar los sistemas de prevención, control, vigilancia y el empleo de los trabajadores, el 15 de marzo de 2020 se emitió el D.U. Nro. 026-2020, en cuyo artículo 20 se estableció la aplicación obligatoria del trabajo remoto en favor de los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos. Además, se estableció que, cuando la naturaleza de las labores resultase incompatible con el trabajo remoto, el empleador debía otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior mientras duraba el estado de emergencia nacional.

Posteriormente, el 20 de marzo de 2020 se emitió el D.U. Nro. 029-2020, en cuyo numeral 26.2 de su artículo 26 estableció que, durante la

vigencia de la declaratoria del estado de emergencia nacional, los empleadores debían otorgar una licencia con goce de haber compensable a los trabajadores y servidores civiles en el caso de las actividades no establecidas como esenciales y siempre que no se aplicase el trabajo remoto.

Tal es así que, en el sector público se dispuso la aplicación de la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional, salvo que el trabajador optase por otro mecanismo compensatorio; mientras tanto, en el sector privado se dispuso que se aplicaría lo que acordasen las partes, en su defecto, correspondía la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

Tal como se ha podido advertir, específicamente en el sector privado, el carácter compensable del otorgamiento de la licencia con goce de haber se había supeditado a la existencia de un acuerdo entre el empleador y el trabajador y, a falta de ello, el empleador podía disponer la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

Ahora bien, en el supuesto en que el empleador y el trabajador no podían establecer un acuerdo en torno a la forma de compensación, cabía cuestionar qué debía hacer la empresa privada cuando el trabajador no llegaba a cumplir con la totalidad de la compensación de horas debido a la culminación de su vínculo laboral durante la vigencia del estado de emergencia nacional.

De ahí que, a partir de la emisión del D.U. Nro. 029-2020, se emitieron una serie de jurisprudencias a nivel administrativo que, hasta la actualidad, han demostrado una enérgica contradicción en torno a la posibilidad de efectuar o no un descuento de la remuneración y/o beneficios sociales de los extrabajadores para cubrir la pendiente compensación de horas en el sector privado. Así pues, se manifestaron jurisprudencias como la Resolución Nro. 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Resolución Nro. 069-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y la Resolución Nro. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala; las cuales revelaron la factibilidad de descontar de la liquidación de beneficios sociales lo adeudado por el trabajador, ello en aras de compensar las horas dejadas de laborar frente a la extinción del vínculo laboral. No obstante, también se emitieron jurisprudencias con una decisión en sentido contrario, tales como la Resolución de Intendencia Nro. 028-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ y la Resolución Nro. 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Con la dación de la Ley Nro. 31632, se pretendió erradicar ampliamente este cuestionamiento pues se impuso -entre otros aspectos- la prohibición de descontar montos de la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas de licencia con goce de haber generadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, así como el límite de un año a partir de la vigencia de la ley para que los empleadores puedan efectuar la compensación de horas dejadas de laborar durante el contexto sanitario.

1.1.2. Planteamiento del problema

De conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020, los empleadores del sector privado debían otorgar a sus trabajadores una licencia con goce de haber sujeta compensación posterior al EES, en caso no existiera acuerdo previo en torno a la forma de compensación. Así, surgieron cuestionamientos cuando no existía acuerdo y no se cumplía con la compensación debido al cese laboral del trabajador durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria. Estos cuestionamientos generaron interrogantes sobre las acciones que debían tomar las empresas privadas ante dicho incumplimiento. Esta situación persistió con la Ley Nro. 31632, pues pese a que prohibió descontar de la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas adeudadas y limitar el periodo de compensación, las empresas privadas están supeditadas a ya no poder recuperar la totalidad de la compensación producto del otorgamiento de la licencia con goce de haber.

1.1.3. Formulación del problema

¿Cuáles son los lineamientos jurídicos aplicables al sector privado para la compensación de horas, a favor del empleador, por licencia con goce de haber en casos de cese laboral en el marco de la COVID-19?

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación guardó fundamento por su relevancia jurídica dado que se analizó el alcance y contenido de la naturaleza jurídica del carácter compensable de la licencia con goce de haber referida en el numeral 26.2 del

artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020 y demás marco normativo vigente que regula la compensación de horas de trabajo en el sector privado, específicamente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Ello, con la finalidad de brindar una perspectiva innovadora en torno a la interpretación de la normatividad vigente y el análisis de las posibles modificatorias legislativas relacionadas con el modo de actuar de las empresas privadas frente a la falta de compensación de horas dejadas de laborar, producto de la terminación del vínculo laboral.

Del mismo modo, esta investigación guardó sustento por su relevancia metodológica toda vez que se brindó un aporte al abordar instrumentos de recolección de datos que servirán en el desarrollo de futuras investigaciones en torno a los diversos cuestionamientos que se encuentra acarreado la regulación de la figura jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia nacional; y, a la vez, servirán en la búsqueda de soluciones prácticas que aborden los lineamientos aplicables en torno a la compensación de horas dejadas de laborar.

1.3. HIPÓTESIS

Los lineamientos jurídicos aplicables al sector privado para la compensación de horas, a favor del empleador, por licencia con goce de haber, en casos de cese laboral en el marco de la COVID-19, son:

1.3.1. La identificación de los supuestos problemáticos derivados del incumplimiento de la compensación de horas por cese laboral depende de la fecha de cese laboral, durante el estado de emergencia por la COVID-19 y tras la vigencia de la Ley Nro. 31632.

1.3.2. El descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales ante el incumplimiento de la compensación de horas por cese laboral es jurídicamente viable.

1.3.3. La vía jurídica idónea para materializar la compensación de horas por licencia con goce de haber en casos de cese laboral es la obligación de dar suma de dinero.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. General

Explicar los lineamientos jurídicos aplicables al sector privado para la compensación de horas, a favor del empleador, por licencia con goce de haber, en casos de cese laboral en el marco de la COVID-19.

1.4.2. Específicos

- A.** Plantear el escenario en el que se desarrolló la compensación de horas por licencia con goce de haber en el sector privado, cuando se produjo el cese laboral en el marco de la COVID-19.
- B.** Examinar la forma en que el sector privado ejecutó la compensación de horas por licencia con goce de haber en casos de cese laboral.
- C.** Identificar el ámbito de materialización jurídica de la compensación de horas por licencia con goce de haber en el sector privado cuando se produce el cese laboral.

1.5. AMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Espacial

El ámbito espacial estuvo determinado por el territorio nacional, puesto que las normas promulgadas con referencia a la licencia con goce de haber sujeto a compensación posterior al estado de emergencia nacional, aplicables a la presente investigación, son únicamente las peruanas.

1.5.2. Temporal

El ámbito temporal estuvo comprendido desde la entrada en vigor del D.U. Nro. 026-2020 y, en especial, del D.U. Nro. 029-2020 y la Ley Nro. 31632, así como también demás normas complementarias y relacionadas con la licencia con goce de haber sujeto a compensación posterior al estado de emergencia nacional, hasta la actualidad.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las principales limitaciones que la autora enfrentó durante la realización de esta tesis fue la metodología utilizada en esta investigación en tanto que limitó la capacidad de obtener datos empíricos y cuantitativos. La falta de encuestas o entrevistas con empleadores y trabajadores restringió la comprensión de las experiencias y percepciones de los actores involucrados. Del mismo modo, las principales normativas analizadas presentaron ambigüedades y múltiples interpretaciones jurisprudenciales, lo que generó desafíos en la consolidación de conclusiones definitivas. Esta situación complicó el análisis y la propuesta de soluciones adicionales para el problema estudiado.

A pesar de estas limitaciones, la investigación ha logrado abordar los aspectos más críticos del tema y proporcionar un análisis valioso para el campo del Derecho Laboral.

1.7. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. De acuerdo con el fin que persigue

A. Básica

De acuerdo con lo establecido por Rodríguez (2020), este tipo de investigación aporta conocimiento en el ámbito doctrinario del Derecho y no busca la aplicación de práctica de sus descubrimientos, además, es esencial para construir una base sólida de conocimiento que permita identificar carencias en la legislación y proponer criterios jurídicos vinculados.

La presente disquisición fue de índole básica debido a que tuvo como finalidad generar conocimiento teórico y doctrinario al comprender fenómenos jurídicos durante la identificación de supuestos problemáticos derivados del incumplimiento de la compensación de horas. Además, al analizar la viabilidad del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales y examinar parte del contenido de la Ley Nro. 31632 se pretendió aportar fundamentos teóricos para el fortalecimiento de la interpretación académica y la ampliación del conocimiento jurídico. Finalmente, con la determinación de la vía jurídica idónea para exigir la compensación de horas por cese laboral se pretendió

esbozar pinceladas teóricas con la intención de incidir en criterios normativos sin ejecutar acciones prácticas.

1.7.2. De acuerdo con el diseño de la investigación

A. Descriptiva

De acuerdo con Bernal (2006), la investigación descriptiva contribuye a generar conocimiento útil para los operadores jurídicos, el legislador y la comunidad académica, al ofrecer una base argumentativa sólida para futuras propuestas de *lege ferenda*. En suma, con el diseño descriptivo no se busca establecer relaciones causales ni realizar mediciones cuantitativas.

Así pues, la presente investigación fue de nivel descriptiva ya que buscó detallar la problemática jurídica que enfrentaron y enfrentan las empresas privadas respecto de la compensación de horas por licencia con goce de haber, en casos de cese laboral durante el estado de emergencia por la COVID-19 y tras la vigencia de la Ley Nro. 31632.

Y es que, el planteamiento del problema evidenció una situación compleja: la normativa emitida en el marco de la COVID-19 no precisó el mecanismo aplicable para las empresas privadas cuando el trabajador cesaba su vínculo laboral sin cumplir la compensación. En este sentido, la investigación pretendió describir las disposiciones normativas y las interpretaciones jurisprudenciales que han surgido en el contexto de la COVID-19 para ofrecer una

comprensión clara y sistemática del fenómeno jurídico que se investigó.

B. Propositiva

Para Nava (2002), una investigación propositiva es conocida también como de proyectos factibles y constituye un proceso de investigación donde la hipótesis es sustituida por una propuesta de solución al problema planteado y representa la estrategia que se utiliza cuando se propone una nueva ley, una nueva institución o nuevos procesos en el campo del Derecho.

En base a lo antes mencionado, la presente investigación se volvió propositiva ya que utilizó conocimientos básicos del Derecho Laboral y el Derecho Procesal para proponer lineamientos aplicables en el sector privado ante el incumplimiento de la compensación de horas producto de la licencia con goce de haber cuando se configuró el cese laboral durante la vigencia del estado de emergencia nacional y la Ley Nro. 31632. De tal manera que dichos lineamientos puedan ser aplicables en el actual ordenamiento jurídico peruano y, de ser posible, ser tomados en cuenta por los operadores jurídicos.

1.7.3. De acuerdo con los métodos y procedimientos que se utilizan

A. Cualitativa

Según De Jesús (2024), la investigación cualitativa constituye un enfoque metodológico ampliamente empleado en las ciencias

sociales, cuyo objetivo principal es comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes. Este tipo de investigación explora el significado de las experiencias humanas mediante datos no numéricos, como textos, audios o videos. La investigación cualitativa se adentra en la complejidad de las realidades humanas, buscando interpretar el contexto, las emociones y las interacciones que subyacen a dichos fenómenos. Bajo dicho contexto, el enfoque de este trabajo investigativo fue cualitativo pues su propósito central no fue medir o cuantificar fenómenos, mucho menos establecer relaciones estadísticas; sino, explicar lineamientos aplicables al sector privado en relación con la compensación de horas por licencia con goce de haber, en el marco de la COVID-19, desentrañando el sentido y la coherencia normativa.

Por un lado, los objetivos específicos refuerzan esta idea pues su desarrollo implicó un razonamiento jurídico y análisis doctrinal a través de la interpretación de normas, principios y jurisprudencia, mas no procedimientos cuantitativos.

Del mismo modo en relación con las hipótesis, pues éstas no se han formulado en términos de variables numéricas ni correlaciones estadísticas; por el contrario, las hipótesis detallaron respuestas tentativas en base a la interpretación de normas, principios y jurisprudencia.

1.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La utilización de los distintos métodos en esta investigación fue de vital importancia pues garantizaron la rigurosidad científica del trabajo de investigación, así como el adecuado uso del método científico en la producción de los conocimientos científicos aplicables a la rama del Derecho.

En tal sentido, los métodos que se utilizaron fueron: el método deductivo, analítico-sintético, dogmático jurídico, hermenéutico jurídico y exegetico.

1.8.1. Genéricos

A. Deductivo

De conformidad con lo detallado por Bernal (2006), el método deductivo se fundamenta en el razonamiento pues parte de principios generales para llegar a conclusiones específicas, aprovechando la capacidad humana de deducir. En esencia, consiste en analizar principios generales relacionados con un tema determinado y, una vez comprobada su validez, aplicarlos a situaciones concretas, permitiendo trasladar conocimientos universales a contextos particulares.

El método deductivo resultó pertinente para esta investigación porque se partió de principios generales del Derecho Laboral y Derecho Procesal, así como de disposiciones normativas vigentes, para derivar en soluciones aplicables a los supuestos problemáticos que se identificaron conforme a los objetivos e hipótesis.

Y es que, el método deductivo permitió partir del marco normativo y doctrinal para, mediante el razonamiento jurídico, identificar

supuestos problemáticos, analizar la viabilidad jurídica del descuento unilateral y determinar la vía jurídica idónea. Ello implicó aplicar principios generales, como la proporcionalidad, la razonabilidad y la naturaleza sinalagmática del contrato laboral, a situaciones concretas derivadas del incumplimiento de la compensación de horas.

Es más, en el marco de la hipótesis, por ejemplo, la viabilidad del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales se dedujo a partir del análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial aplicable; del mismo modo, la inaplicación de artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632 mediante control difuso se fundamentó en principios constitucionales que, aplicados al caso concreto, permitieron deducir su vulneración.

B. Analítico-sintético

Según Rodríguez y Pérez (2017), este método comprende dos procesos intelectuales complementarios: el análisis y la síntesis. El análisis consiste en descomponer mentalmente un todo en sus partes, cualidades, relaciones y propiedades, con el objetivo de estudiar cada componente por separado. Por su parte, la síntesis implica la operación inversa, que integra las partes previamente examinadas para identificar relaciones y características generales entre los elementos de la realidad.

En esta investigación, el análisis permitió descomponer el marco normativo y jurisprudencial relacionado con la COVID-19 (especialmente, las disposiciones del D.U. Nro. 029-2020 y la Ley Nro. 31632), los principios constitucionales y los supuestos problemáticos derivados del incumplimiento de la compensación de horas. Este proceso coadyuvó a comprender sus alcances y limitaciones.

Posteriormente, con la síntesis se integraron estos elementos para establecer relaciones y construir lineamientos coherentes que respondan a conclusiones integradas sobre la viabilidad del descuento unilateral y la inaplicación normativa por control difuso, así como la vía procesal adecuada. Aunado a ello, este método facilitó la validación de las hipótesis, ya que a partir del análisis de principios generales se logró proyectar soluciones aplicables a los supuestos problemáticos, los cuales conformaron el primer lineamiento en la contrastación de la hipótesis.

1.8.2. Propios del Derecho

A. Dogmático jurídico

De acuerdo con Celis (2024), el método dogmático se orienta al estudio sistemático del derecho positivo, analizando cómo las normas son creadas, identificadas, modificadas y aplicadas dentro de un sector específico. Este enfoque no solo proporciona marcos conceptuales para la práctica jurídica, sino que también permite formular propuestas para perfeccionar los diseños normativos,

evaluar la corrección de decisiones y ofrecer soluciones frente a problemas jurídicos concretos.

En esta investigación, el método dogmático se utilizó para analizar el Derecho Positivo aplicable al sector privado en relación con la compensación de horas por licencia con goce de haber, específicamente las disposiciones del D.U. Nro. 029-2020 y la Ley Nro. 31632. Este enfoque permitió estudiar cómo las normas han sido creadas, modificadas y aplicadas en este contexto, así como evaluar su coherencia frente a los principios generales del Derecho Laboral.

A partir del problema planteado, el método dogmático facilitó cumplir los objetivos de la investigación porque sirvió para evaluar la coherencia normativa y las decisiones administrativas, hecho que responde directamente a los objetivos relacionados con analizar la viabilidad jurídica del descuento unilateral y determinar la vía jurídica idónea. Del mismo modo, sirvió para analizar la creación de la Ley Nro. 31632 a fin de desencadenar una posible inaplicación de parte de su contenido, el cual sirvió profundamente al desarrollo del objetivo relacionado con la viabilidad jurídica del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales.

Del mismo modo, este método respaldó las hipótesis, ya que permitió contrastar la normativa vigente con principios como la prohibición del enriquecimiento ilícito, la prevención del abuso del Derecho, entre otros; a fin de verificar si es que las normas vigentes

amparan la viabilidad del descuento unilateral y, por ende, la posibilidad de inaplicar artículos de la Ley Nro. 31632 mediante control difuso, así como la procedencia del proceso de obligación de dar suma de dinero.

B. Hermenéutico jurídico

Para Palmer (1969), la hermenéutica ofrece una vía específica para interpretar textos, conceptualizándose como el estudio de la comprensión y la interpretación y, en sentido estricto, como la labor de interpretar textos. Este enfoque se considera parte de la perspectiva cualitativa, dado que la investigación cualitativa abarca, de manera amplia, todos aquellos métodos que no se basan en procedimientos cuantitativos.

En esta investigación, este método se empleó como herramienta interpretativa para analizar el sentido y alcance de las normas laborales emitidas durante el estado de emergencia y la Ley Nro. 31632. De esta manera, este método permitió comprender el significado de los textos legales y su coherencia con principios generales del Derecho contribuyendo al cumplimiento de los objetivos en base a la interpretación normativa, especialmente al momento de analizar la viabilidad del descuento unilateral de los beneficios sociales y determinar la vía jurídica idónea.

Asimismo, respaldó las hipótesis al interpretar disposiciones normativas a la luz de principios como la proporcionalidad, la razonabilidad y la prohibición del enriquecimiento ilícito, todo ello

encaminado al desarrollo de los lineamientos propuestos en la presente investigación.

C. Exegético

Martínez (2023) señala que el método exegético se concibe como una herramienta interpretativa dentro del estudio del Derecho, entendido como una ciencia que, por su naturaleza, implica una dimensión interpretativa centrada en extraer el significado original.

Así pues, este método se centra en la aplicación de normas e instituciones jurídicas, tanto sustantivas como procesales, así como en el análisis del actuar de los organismos y operadores jurídicos.

El presente método fue empleado en esta disquisición a fin de determinar el sentido real del literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020 y cuestionar la finalidad de la Ley Nro. 31632 a partir de los supuestos problemáticos. De esta manera, se pudo establecer un criterio sobre el tratamiento del carácter compensable de la licencia con goce de haber en casos de cese laboral atendiendo al panorama de la COVID-19.

Aunado a ello, en esta investigación, el método exegético se empleó para interpretar el contenido literal y sistemático de las normas laborales relacionadas con la compensación de horas por licencia con goce de haber, resultando fundamental para abordar el problema planteado relacionado con los cuestionamientos surgidos por el incumplimiento de la compensación de horas.

La interpretación literal de las normas (especialmente, el D.U. Nro. 029-2020, la Ley Nro. 31632 y aquellas relacionadas con el descuento de remuneraciones) permitió verificar si el texto legal respalda la viabilidad del descuento unilateral y la inaplicación de artículos de la Ley Nro. 31632; del mismo modo sucedió con la interpretación literal de las disposiciones normativas pertinentes del Código Civil en torno a la procedencia del proceso de obligación de dar suma de dinero.

1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1.9.1. Técnicas de recopilación

La presente técnica coadyuvó a obtener y consultar jurisprudencia y otros materiales que contenían información relacionada con la licencia con goce de haber compensable en el marco de la COVID-19.

A. Fichaje

La información contenida en las fuentes doctrinarias y jurisprudenciales que resultaron pertinentes para la investigación fue recopilada y organizada en documentos físicos y virtuales denominados fichas.

1.9.2. Instrumentos

La referida técnica se materializó a través del siguiente instrumento:

A. Fichas

La ficha es el instrumento de la técnica del análisis documental, una pieza gráfica que sintetiza información bibliográfica y describe datos generales de la fuente de información que sea útil para la tesis presentada, facilitando la administración y empleo de toda la información; en ese sentido, se utilizó para recopilar los datos necesarios en la doctrina respecto del tema.

1.10. ESTADO DE LA CUESTIÓN

1.10.1. Antecedentes locales

Como antecedente de la investigación no se encuentra ninguno en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca o en otra de las universidades de la localidad; ello, luego de haber realizado la búsqueda correspondiente en los repositorios de las universidades locales.

1.10.2. Antecedentes nacionales

Se realizó una búsqueda en los principales repositorios a nivel nacional como RENATI, ALICIA, ULADECH Católica; utilizando las siguientes categorías de análisis “compensación de horas por licencia con goce de haber en casos de cese laboral durante la COVID-19”, “Decreto de Urgencia Nro. 029-2020” y “Ley Nro. 31632”, encontrándose un antecedente indirecto que implicó el desarrollo de las formas de compensación de horas por licencia con goce de haber en el marco de la COVID-19; no obstante, ninguna de estas tiene el tema ni el fin investigativo que mostró el presente trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Aspectos *ius* filosóficos de la investigación

Es bien sabido que, con el transcurso del tiempo, el Derecho se ha ido materializando dentro de las sociedades, creando diferentes instituciones que hacen posible la convivencia pacífica de los individuos que la conforman, logrando así, que el Derecho se convierta en un sinónimo de control social; reconocida característica que lo describe hasta la actualidad y que ha generado que diferentes corrientes *ius* filosóficas, las cuales lo dotan de riqueza conceptual, sean las causantes de la redefinición de las instituciones jurídicas reguladas por los primeros pensadores teóricos.

Así surge el *ius* positivismo, el cual es definido como una corriente filosófica del Derecho que sostiene que éste es un sistema normativo creado y aplicado por autoridades legítimas, independiente de consideraciones morales. Tan es así que, una norma jurídica es válida si ha sido promulgada conforme a los procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico de un Estado, sin importar su contenido moral.

Como hace referencia el profesor Campbell (2002), el sentido jurídico del positivismo es buscar el desarrollo de un sistema de reglas con mandatos rápidamente identificables que maximicen los beneficios sociales y políticos, y que sean claras, precisas y fácilmente entendibles. Así, bajo este enfoque, el positivismo se presenta como un paradigma funcional a la estabilidad institucional, al priorizar la certeza del Derecho, su previsibilidad y la uniformidad de criterios de aplicación. Es así como, el ordenamiento jurídico,

inicialmente entendido bajo la concepción de jerarquía normativa, se alza como el principal resultado de la tendencia positivista en la medida en que prioriza la validez formal de las normas dentro de un sistema estructurado.

Siendo así, es claro que esta concepción no solo impactó en el ámbito general del Derecho, sino que también hubo una influencia en la positivización de la normativa laboral pues con el devenir del tiempo se han ido regulando normas materiales y procesales de manera cierta, escrita y previa como claras manifestaciones del principio de legalidad; hecho que cubrió la necesidad de otorgar seguridad jurídica en las relaciones de trabajo.

No obstante, es claro que el análisis de la normativa laboral no puede limitarse a la mera existencia formal de las normas positivas en su sentido original como mandatos absolutos o inmutables; es ahí donde el *ius* positivismo crítico entra a tallar al reconocer el valor normativo del Derecho positivo vigente dentro de los ordenamientos jurídicos de los Estados sin considerarlos como un dogma incuestionable, sino como una construcción sujeta a crítica, reforma y mejora constante.

De esta manera, este enfoque rechaza tanto el formalismo jurídico puro, el cual ignora la realidad, como el relativismo normativo, el cual debilita el valor de la ley; y, por el contrario, busca una posición equilibrada, que parta del Derecho vigente, pero lo analice desde su efectividad práctica, su legitimidad constitucional y su coherencia con los valores democráticos. Así, esta corriente filosófica del Derecho proporciona el soporte argumentativo para sustentar que las normas no solo deben ser interpretadas por su vigencia formal, sino además por su adecuación a principios democráticos y constitucionales.

Precisamente, esta necesidad de superar la rigidez y formalidad del Derecho encuentra respaldo en los aportes de la teoría positivista moderna como aquella desarrollada por Smend (1985), quien señala que Hart, al desarrollar su concepción del positivismo, reconoce la existencia de elementos del Derecho que inevitablemente requieren interpretación, dado que el contenido normativo no siempre puede derivarse de manera automática de la norma positiva. De esta forma, evidencia que el Derecho no se reduce a la aplicación literal de reglas, sino que exige mecanismos interpretativos de integración y corrección sistemática, especialmente cuando se presentan lagunas normativas o contradicciones.

Sobre esta base teórica se inscribe el positivismo jurídico incluyente, desarrollado principalmente por H.L.A. Hart, el cual representa el paradigma que constituye el soporte conceptual de la presente investigación. Así pues, desde este enfoque, se sostiene que siempre va a existir una parte del Derecho que no es del todo clara, sin importar cuán positivizada se encuentre, y que permite la discrecionalidad judicial; tan es así que el contenido del Derecho no solo puede interpretarse con la norma positivizada, sino que, resulta posible también, recurrir a las fuentes sociales y demás para precisar su alcance.

En ese marco, el positivismo incluyente reconoce que, aunque el Derecho se basa en normas creadas por autoridades legítimas, la moral y otros aspectos pueden influir en la determinación de su contenido y su aplicación; así, la norma que regula cada institución jurídica dentro de un Estado debe

interpretarse considerando principios morales, aspectos sociales y derechos fundamentales.

Justamente por estas características interpretativas y en atención a la naturaleza del problema de investigación, la presente tesis asume como postura *ius* filosófica el positivismo jurídico incluyente, dado que el objeto de estudio se presenta en un escenario en el cual el Derecho positivo vigente, en particular las normas laborales dictadas durante el marco de la COVID-19, evidenciaron la necesidad de integrar el Derecho positivo con principios constitucionales y laborales.

En tal sentido, la aplicación del Derecho en situaciones excepcionales, como las derivadas de la COVID-19, exige interpretar e integrar el ordenamiento jurídico atendiendo a la Constitución, a la jurisprudencia relevante y a los principios laborales pues dicha aplicación ha generado situaciones jurídicas no previstas para los empleadores del sector privado produciendo un desequilibrio en las relaciones laborales. Por ello, esta investigación adopta un enfoque integrador del Derecho, orientado a formular lineamientos jurídicamente justificables y constitucionalmente compatibles, aplicables al sector privado, en aras de resolver los conflictos derivados de la compensación de horas ante la extinción del vínculo laboral durante el marco de la COVID-19.

Por tanto, la postura *ius* filosófica asumida permite construir lineamientos a partir del Derecho positivo vigente, pero integrándolo con principios constitucionales relevantes para el Derecho Laboral tales como la razonabilidad y proporcionalidad y la libertad de empresa, asegurando que la

solución jurídica sea coherente con el Estado Constitucional de Derecho. Ello, toda vez que se toma en consideración que el Derecho Positivo fue incompleto o indeterminado y se tiene la necesidad de generar una labor interpretativa e integradora.

Lo indicado previamente puede coadyuvar a prevenir regulaciones disforzadas y renuentes como la esgrimida en la Ley Nro. 31632, cuya emisión tardía e insuficiente ha provocado que su aplicación encuentre sendos cuestionamientos debido a que se evidencia una clara afectación a la parte empresarial al, entre otros aspectos, no regular la forma de actuación ante supuestos de falta de compensación laboral por cese laboral.

2.2. El rol del Derecho del Trabajo en el Estado Social de Derecho

Como disciplina jurídica, el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica estructural que existe entre las dos partes de la relación laboral: el empleador y el trabajador; esta asimetría ha colocado en una situación de superioridad al empleador influyendo en la imposición unilateral de las condiciones de trabajo. Siendo así, esta situación ha dado lugar al desarrollo de un orden normativo específico direccionado a corregir la mencionada desigualdad.

Así pues, Landa (2013) señala que el Derecho del Trabajo se ha manifestado como la herramienta de salvataje de dicha desigualdad económica para equiparar condiciones entre trabajador y empleador y restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes. De esta manera, el Derecho del Trabajo ha ocupado y sigue ocupando un lugar central en el Estado Social de Derecho pues esta organización estatal

se sustenta en un pacto entre capital y trabajo en el que se reconoce al trabajo como un elemento esencial para la realización de los fines estatales y para la garantía de las condiciones de vida digna.

De esta manera, la regulación del Derecho al Trabajo en el Estado Social de Derecho se basa en principios de justicia social, igualdad y solidaridad, a fin de equilibrar las relaciones de poder entre un trabajador y un empleador; dicha regulación principalmente comprende, entre otros aspectos, la jornada laboral, la remuneración mínima vital, las condiciones de trabajo y la protección contra el despido arbitrario.

En este marco, el Derecho Laboral se convierte en una herramienta esencial para la realización de los principios del Estado Social de Derecho, en tanto promueve la dignidad y el respeto de los trabajadores contribuyendo al desarrollo económico y social del país; tan es así que evidencia la materialización del principio protector en materia laboral. Así pues, esta materialización puede expresarse en diversos fragmentos del ordenamiento laboral peruano, por ejemplo, la promoción de condiciones laborales justas y equitativas, la implementación de políticas destinadas a garantizar el empleo digno, entre otros.

El respeto y protección de los derechos de los trabajadores toma sustento con lo estipulado en el primer artículo de la Constitución, el cual señala como fin supremo de la sociedad a la persona humana y la protección a su dignidad: así, bajo este entendido, la persona es un bien fundamental para el Estado peruano.

No obstante, dentro de esta compleja relación entre el empleador, quien brinda trabajo, y la persona que realiza la prestación de servicios, existen una serie de derechos que pueden revolverse o estar en coalición en un momento fijo y, por tanto, podrían decaer en ciertas circunstancias frente al derecho que tiene el empleador.

2.3. Tratamiento de la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano

2.3.1. Elementos de la relación laboral: especial referencia a la remuneración

A partir de las definiciones y características mencionadas en los apartados anteriores, es dable identificar los tres elementos fundamentales de un contrato de trabajo, esto es: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Estos elementos son de tal importancia e imprescindibilidad que “no pueden faltar en un contrato de trabajo y nos permiten distinguirlo de otro de naturaleza civil o mercantil” (Neves, 1997, p. 44).

Entre estos, la remuneración juega un papel esencial en esta investigación y que, sin lugar a duda, el análisis exquisito que se realice en el siguiente apartado coadyuvará a comprender el objeto de estudio.

La claridad de esta última afirmación libera a la presente investigación de la necesidad de realizar comentarios adicionales.

A. El derecho constitucional y supraconstitucional a la remuneración y demás beneficios sociales

A nivel supranacional, el término “remuneración” ha sido materia de mención por parte del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuyo artículo 1 indica que este término comprende el salario o sueldo ordinario y cualquier otro emolumento en dinero o en especie que hayan sido abonados por concepto del empleo en favor del empleador.

Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el numeral i) del literal a) del artículo 7 establece el deber de reconocer y garantizar un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

Adicionalmente, el literal a) del artículo 7 del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador, refiere que toda persona debe gozar de una remuneración que asegure mínimamente condiciones de subsistencia digna y decorosa para los trabajadores y sus familias.

A nivel nacional, el artículo 24 de la Constitución precisa como derecho de cada trabajador una remuneración equitativa y suficiente que procure el bienestar material y espiritual. Además, en este dispositivo normativo se señala que el pago de la

remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

En el ámbito legal, el artículo 6 de la L.P.C.L. define a la remuneración como todo aquello, ya sea en dinero o en especie, que es percibido por la prestación de los servicios realizados por el trabajador en favor de su empleador. De manera conexas, en torno a los principales beneficios sociales, dentro del ordenamiento jurídico peruano se regula a la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y las vacaciones.

2.4. Afectación de la remuneración

2.4.1. La reducción de la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano

A nivel histórico, el artículo único de la Ley Nro. 9463 -aún vigente- permite que la remuneración sea reducida sólo en aquellos supuestos en los cuales existe una aceptación del trabajador; así, un ejemplo claro de ello se muestra en la casación laboral Nro. 2914-97-Santa, de fecha 14 de abril de 1999, en la cual se señalaba que:

La posibilidad de reducir las remuneraciones a nivel individual está autorizada (...) siempre que media aceptación del trabajador, es decir, que haya un acuerdo bilateral, por lo que trasladado a esta facultad al campo colectivo tienen las mismas connotaciones que permiten reconocer la validez de un pacto como el que es materia de análisis. (fundamento noveno)

Aunado a ello, tanto el texto actual del artículo 63 inciso b) del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por D.S. Nro. 05-95-TR como el texto original -ya modificado- del artículo 30

inciso b) de la L.P.C.L. señalaba a la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como uno de los actos de hostilidad equiparables al despido.

Esta consigna se encontraba seriamente reforzada por el -vigente- artículo 49 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante D.S. Nro. 001-96-TR, el cual señala que la reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del artículo 63 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por D.S. Nro. 05-95-TR, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal.

Actualmente, el texto del artículo 30 inciso b) de la L.P.C.L. ha eliminado el requisito de falta de motivación gracias a la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nro. 30709, publicada el 27 diciembre de 2017, precisando que la sola reducción de la remuneración o de la categoría ya configura uno de los actos de hostilidad equiparables al despido.

Tal como se pudo advertir del bagaje histórico, inicialmente, el legislador peruano reconocía como un acto de hostilidad a aquella reducción inmotivada de la remuneración. De esa manera, era claro que, si existía un motivo debidamente justificado, era afinadamente viable la disminución de la remuneración sin que ello configure un acto de hostilidad laboral. Sin embargo, con la modificatoria del actual literal b) del artículo 30 de la L.P.C.L., se desconoce la posibilidad de que concurren causas objetivas y debidamente comprobadas que

conlleven a que el empleador se vea en la necesidad de reducir la remuneración.

Ahora bien, aun cuando el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado mediante D.S. Nro. 001-96-TR, se encuentra vigente; colisiona rudamente con la modificatoria realizada por la Ley Nro. 30709. Así las cosas, se llegaría a la conclusión de que, desde la literalidad de la norma, bajo ningún supuesto es posible la reducción de remuneraciones, salvo que sea debidamente consensuado entre el empleador y el trabajador.

2.4.2. Supuestos de afectación de la remuneración y beneficios sociales

El artículo 6 de la L.P.C.L. detalla a la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios siempre que sean de su libre disposición. Esta última característica, aun cuando no representa un elemento constitutivo de la remuneración, reconoce al trabajador “la potestad exclusiva de decidir el destino que dé a su remuneración, tanto para el salario dinerario como para los bienes que en especie recibe como tal” (García, 2014, p. 17).

Esta decisión se manifiesta de tal manera que constituye “un derecho del trabajador oponible principalmente a su empleador, más que a otros terceros. No puede el empleador condicionar la entrega del salario a que este sea utilizado para un determinado fin” (García, 2011, p. 8).

Sin embargo, en la actual legislación peruana, se admiten varios supuestos de afectación de la remuneración, de los que destacan:

A. Descuentos de origen legal

Entre este tipo de descuentos, destaca la deducción de los aportes obligatorios, ya sea de carácter público (a través de la Oficina de Normalización Provisional) o de carácter privado (a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones); así como la retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría.

B. Descuentos por deudas de alimentos

Este tipo de descuento está regulado por el inciso 6 del artículo 648 del C.P.C., a través del cual se trata de garantizar obligaciones alimentarias precisando que el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos del trabajador alimentante, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.

C. Descuentos judiciales

Este tipo de descuentos por diversa índole se encuentra regulado en el artículo 648 del C.P.C., a partir del cual se establece que la remuneración es embargable hasta la tercera parte por el exceso de 5 unidades de referencia procesal de las remuneraciones.

D. Cuotas sindicales

Finalmente, entre los más resaltantes, se encuentran los descuentos por cuotas sindicales reguladas en el artículo 28 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de

Trabajo, aprobado por el D.S. Nro. 010-2003-TR, el cual menciona que el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, siempre que exista la autorización escrita del trabajador sindicalizado y a pedido del sindicato.

2.4.3. La imposibilidad legal de la reducción unilateral de la remuneración: condiciones para su validez

Como es de amplio conocimiento, los derechos fundamentales no son absolutos, esto es, se encuentran sujetos a límites o restricciones debidamente justificadas. El derecho a la remuneración no encuentra un tratamiento distinto dado que, en su vertiente de respeto al monto salarial pactado, no tiene por qué ser absoluto (Sarzo, 2022).

Ahora bien, aunque hasta el acápite precedente se ha hecho plena mención de los supuestos admitidos por la legislación peruana en torno a la reducción de remuneraciones; en el contexto de emergencia sanitaria por COVID-19, el Poder Ejecutivo aplicó una medida alterna a la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia sanitaria con el objetivo de cuidar el vínculo laboral y las condiciones de los trabajadores.

Así, a través del numeral 3.1 del artículo 3 del D.U. Nro. 038-2020, se facultó a los empleadores a aplicar cualquier mecanismo que implique la conservación del empleo y la percepción de remuneraciones priorizando, en la medida de lo posible, el acuerdo con los trabajadores.

Llevando a cabo una interpretación de dicho dispositivo normativo, doctrinarios como el gran maestro Puntriano (2021) recalcan que, en el periodo en el que el D.U. Nro. 038-2020 se encontraba vigente sin una reglamentación que lo precise, era posible la disminución unilateral de salarios:

(...) entre el 15 y el 21 de abril de 2020 [periodo en el que el DU Nro. 038-2020, ya vigente, se aplicó sin un reglamento que lo precise] se reguló una excepción que habilitaba la reducción unilateral de la remuneración (...). En efecto, dicha norma permite a los empleadores que no puedan implementar el trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber recuperable (...) adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Esto habilitaba la rebaja remunerativa unilateral únicamente respecto al personal comprendido en el grupo señalado. Desde luego, se sugería conversar con el personal involucrado y, ante la negativa, aplicar la medida (22 de abril).

Al contrario, otros doctrinarios como Sarzo (2022), fiel defensor de la viabilidad constitucional de la reducción unilateral de remuneraciones en contextos de crisis económica de las empresas señalaba que, el marco legal previsto en el D.U. Nro. 038-2020, aún sin una reglamentación, no impulsaba una habilitación para este tipo de intervención unilateral del empleador; además, este autor precisaba que las medidas que correspondían mantener vigente la relación laboral y la percepción de remuneraciones debían ser adoptadas conforme al marco normativo vigente. Así pues, para este citado autor, lo precisado en el D.U. Nro. 038-2020 debía interpretarse sistemáticamente con el literal b) del artículo 30 de la L.P.C.L., el cual

hace referencia a la reducción unilateral de las remuneraciones como un acto de hostilidad laboral.

Ahora, independientemente de las posiciones esgrimidas, valga decir que esta presunta habilitación excepcional para la reducción unilateral de las remuneraciones a consecuencia del impacto económico del COVID-19 en las empresas privadas tuvo como vigencia una semana dado que, después, se publicó el D.S. Nro. 011-2020-TR, en cuyo artículo 4 se descartaba la posibilidad de un supuesto de reducción unilateral de remuneraciones señalando que todo empleador podría acordar justificada y proporcionalmente la reducción de las remuneraciones con sus trabajadores.

En buena cuenta, la aclaración realizada por el Reglamento guarda consonancia con la exposición de motivos del D.U. Nro. 038-2020 cuando se especificaba que:

Una vez agotadas estas dos opciones [trabajo remoto y licencia con goce de haber], el empleador tiene la potestad de adoptar cualquier medida prevista en la normativa laboral vigente, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones (...) privilegiando aquellas medidas que resulten del acuerdo con los trabajadores (p. 13).

De lo anterior, se puede disgregar que el carácter consensual que hacen notar los dispositivos citados podría demostrar la postura que siempre ha mantenido el legislador peruano en torno a la protección de la íntegra remuneración y la no posibilidad de reducir unilateralmente la remuneración de un determinado trabajador.

Sin embargo, esta afirmación encuentra amplio cuestionamiento si es que se considera que:

El derecho a la remuneración posee un contenido constitucional coherente. Mientras el trabajador se encuentre laborando, el derecho a la remuneración debe afirmarse en el sentido de garantizar la permanencia del trabajador en la empresa, pues justamente de esta permanencia depende la generación del derecho. (Sarzo, 2014, p. 91)

En pleno apoyo a esta postura, a nivel jurisprudencial, la premisa relacionada con una intervención unilateral del empleador en la remuneración ha sido esbozada a través de los fundamentos jurídicos 43 y 44 de la sentencia recaída en el Expediente Nro. 0020-2012-PI/TC (2014, 16 de abril), emitida por el Tribunal Constitucional, mediante los cuales se detalla que esta premisa puede encontrar fundamento si es que concurre una causa objetiva y justificada. Además, estos fundamentos precisan dos condiciones en las que es aceptable la utilización de esta premisa:

A. Necesidad de cumplir los objetivos económicos y financieros

Esta condición está sustentada en la necesidad de reducir el déficit o escasez a fin de garantizar la estabilidad y el equilibrio económico de una empresa.

B. Necesidad de una reorganización del personal

Esta condición incluye la supervisión y reorganización debidamente justificada de la prestación de los servicios que brinda el empleador.

Sobre esta condición, Sarzo (2022) manifiesta su desacuerdo en la medida que puede deberse a motivos de pura conveniencia

económica del empleador, por tanto, a fin de no desnaturalizar el carácter excepcional de una reducción unilateral de remuneraciones, propone que aquella reorganización de personal sea una medida estrictamente necesaria para superar una situación de crisis económica de la empresa que ponga en riesgo la continuidad de la actividad productiva.

Así como la citada, otra jurisprudencia que ratificó que toda reducción de remuneración es una medida excepcional cuya aplicación solo se concibe en situaciones especiales justificadas es la Casación Laboral Nro. 3711-2016-Lima (2016, 23 de septiembre).

En el decimocuarto considerando de esta jurisprudencia se precisó que esta figura solo podría producirse en base a un acuerdo individual entre el empleador y el trabajador, o bien, un acuerdo colectivo. Sobre este último, se precisa que solo concurrirá en aquellos supuestos en los que medie la existencia de un acto fortuito o fuerza mayor, razones económicas, tecnológicas, quiebra o reestructuración del patrimonio de la empresa, liquidación o disolución.

En torno a este extremo, Sarzo (2022) ha elaborado una serie de condiciones mínimas que debe reunir toda reducción unilateral de salarios para ser respetuosa del derecho a una remuneración suficiente, entre las que destacan:

C. Justificación de la medida

Según el autor, la reducción de remuneraciones debe responder a un contexto excepcional que produzca una situación económica crítica del empleador.

D. Proporcionalidad de la medida

La medida de reducción de remuneraciones no debe comprometer las condiciones normales de vida del trabajador; y, en ningún caso, podría significar la percepción de un monto inferior a la remuneración mínima vital.

E. Temporalidad de la medida

La medida solo podrá ser amparada si es que tiene una duración temporal dada la naturaleza excepcional de las circunstancias que justifican una reducción unilateral de remuneraciones.

F. Complementariedad de la medida

La reducción unilateral de remuneraciones sólo puede aplicarse en adición a otras medidas previamente adoptadas con la finalidad de revertir la situación crítica del empleador. No puede ser la única, ni la primera, sino una medida necesaria luego de demostrada la insuficiencia de las demás.

G. Subsidiariedad de la medida

Para que una reducción unilateral de remuneraciones sea válida, debe agotarse la posibilidad de un acuerdo sobre la disminución de la remuneración. En otras palabras, aquella reducción opera en defecto del consenso.

2.5. La declaratoria del estado de emergencia nacional en el Perú por COVID-19 y la compensación laboral

2.5.1. Emisión y propagación de la COVID-19

En diciembre de 2019, específicamente en la provincia china de Hubei, se presentó un brote de neumonía que llegó a considerarse como causada por el nuevo coronavirus (COVID-19); su rápida expansión por diversos países a lo largo de todo el mundo conllevó a que sea catalogado como Emergencia de Salud Pública por la Organización Mundial de la Salud (Esakandari *et al*, 2020).

La propagación de la COVID-19 llegó de manera rápida a Sudamérica cuyo primer caso se manifestó el 26 de febrero de 2020 en Brasil. En Perú, la confirmación del primer caso fue el 06 de marzo de 2020, se trataba de un turista recientemente llegado de un *tour* por Europa; frente a ello, el gobierno peruano adoptó la estrategia de supresión para evitar el colapso sanitario (González-Castillo *et al*, 2020).

Es así como, el expresidente peruano Martín Vizcarra salió a dar un mensaje a la nación la noche del domingo 15 de marzo de 2020, mediante el cual decretó el estado de emergencia nacional con la finalidad de evitar la propagación de la COVID-19. Esa misma noche se publicó el D.S. Nro. 044-2020-PCM, a través del cual se formalizó el estado de emergencia nacional, se ordenó la inmovilización social obligatoria y se restringieron las labores productivas de varios sectores que eran catalogados como no esenciales.

2.5.2. La declaratoria de estado de emergencia nacional a consecuencia de la COVID-19

La doctrina ha catalogado al término estado de emergencia como aquella “restricción o suspensión del ejercicio de los derechos constitucionales y la consiguiente atribución de poderes extraordinarios al poder ejecutivo para que ejerza un control energético de La Paz y el orden interno en circunstancias graves” (Rubio, 2009, p. 224).

Es así como, de conformidad con lo establecido en el inciso 1, artículo 137 de la Constitución, el estado de emergencia puede ser decretado y aplicado en todo el territorio nacional o en parte de él. Específicamente, debido a los efectos y las consecuencias a causa de la propagación de la COVID-19 en el territorio peruano, el gobierno decidió utilizar la terminología estado de emergencia nacional a fin de nombrar el régimen de excepción en el que se encontraba.

Es así como, el 15 de marzo del 2020, se publicó el D.S. Nro. 044-2020-PCM, mediante el cual se decretó el estado de emergencia nacional debido a la propagación del virus SARS-CoV-2(COVID-19). Ese mismo día se publicó el D.U. Nro. 026-2020, normativa que decretaba una serie de medidas excepcionales y extraordinarias para todos los campos económicos.

2.5.3. La regulación jurídica de la compensación de la licencia con goce de haber en el D.U. Nro. 026-2020 y D.U. Nro. 029-2020

El artículo 26 del D.U. Nro. 026-2020, a nivel laboral, estableció como medida extraordinaria el trabajo remoto, el cual se aplicó para trabajadores del sector público como para trabajadores del sector privado. No obstante, en el caso de los trabajadores que estaban dentro del grupo de riesgo y no podían desarrollar trabajo remoto, el empleador debía otorgar una licencia con goce de haber sujeto a compensación posterior.

Posteriormente, se emitió el D.U. Nro. 029-2020, cuyo artículo 26 indicaba que, en el caso de aquellas actividades que no resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación de la COVID-19 y, siempre que no se aplique el trabajo remoto; los empleadores debían otorgar una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles. Además, se dispuso que, en el caso del sector público, se aplicaba la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio; mientras que, en el caso del sector privado, se aplicaba lo que acuerden las partes, siendo que, a falta de acuerdo, correspondía la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

2.6. La licencia con goce de haber compensable en el marco del estado de emergencia nacional

2.6.1. Previa referencia a la regulación de la licencia laboral en el ordenamiento jurídico peruano previo a la COVID-19

De conformidad con lo señalado en el inciso k) del artículo 12 de la L.P.C.L., los permisos y licencias concedidos por el empleador califican como una modalidad de suspensión de la relación laboral.

Así pues, en el caso de la licencia laboral, “se extinguen las obligaciones de prestación de servicios por el lado del trabajador y, en principio, la obligación de pago por parte del empleador; sin embargo, puede regularse el otorgamiento de una licencia con goce de remuneraciones” (Feliciano y Díaz, 2011, p. 100).

Ahora bien, entre la clasificación de tipos de licencias o permisos que realizan Feliciano y Díaz (2011), establecen que, de acuerdo con la regulación del pago de remuneraciones, la licencia puede ser sin goce de haber o con goce de haber. La primera implica que, por un lado, el trabajador deje de prestar servicios de manera efectiva en favor del empleador y, por otro, que el empleador suspenda por dicho periodo el pago de la remuneración y el cálculo de beneficios sociales que corresponda.

Mientras tanto, en la segunda, el empleador tendrá la obligación de pagar al trabajador la remuneración correspondiente pese a no existir prestación efectiva de servicios. Cabe indicar que, a diferencia de la licencia sin goce de haber, este periodo que ha sido remunerado por

parte del empleador será considerado para el cálculo de beneficios sociales, a excepción de las utilidades.

Ahora bien, a efectos de la presente disquisición, resulta interesante lo mencionado por Feliciano y Díaz (2011), quienes señalan que solo en aquel supuesto en que la licencia otorgada sea por un periodo corto se debe otorgar con goce de remuneraciones, no obstante, se encuentran supeditados a que el trabajador cumpla con compensar las horas laboradas fuera del horario habitual de la empresa. Además, señalan que esta compensación se debe regular a través de la celebración de convenios en los que se regulen los periodos a compensar a fin de que esta compensación no se considere como trabajo en sobretiempo.

Como se pudo advertir, los autores citados supeditan la compensación de horas a los casos en que existe un periodo corto de compensación laboral, por el contrario, aquellos casos en los que se ha otorgado una licencia con goce de haber por un periodo largo provocan una compensación altísima de horas que se ha visto afectada producto del término repentino de la relación laboral; justamente, este es parte del enfoque que se pretende dilucidar en la presente investigación.

Aunque no es objetivo de la presente investigación realizar un análisis acerca de la regulación de la licencia laboral en la L.P.C.L., resulta interesante advertir que esta licencia encuentra su razón de ser en la solicitud del trabajador, es más, su otorgamiento en base a ser

obtenida con goce o sin goce de haber se sujeta al acuerdo de partes o, en su defecto, a una decisión del empleador.

Ahora bien, el legislador peruano ha admitido varios supuestos que implican una licencia laboral, entre las que destacan, por ejemplo, la licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia a trabajadores con familiares directos con enfermedad grave, terminal o con accidente grave, licencia por adopción, licencia sindical, licencia para los bomberos voluntarios, etc.

Sin embargo, si es factible rescatar aspectos esenciales de estas licencias, puede advertirse que, ni sus características, forma de otorgamiento, modalidad o motivo se asemejan a la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco de la COVID-19.

2.6.2. La naturaleza jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia sanitaria por COVID-19

Aunque en el apartado precedente se hizo una escueta mención de la regulación de las licencias laborales en el ordenamiento jurídico peruano, se podría dilucidar que estas licencias se otorgan a partir de la solicitud del trabajador y en virtud de una situación, condición o función particular del trabajador, pudiendo incluso, sujetarse al acuerdo de partes o, en su defecto, a una decisión del empleador.

Sin embargo, con el arribo de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia sanitaria, el

legislador peruano efectuó un tratamiento excepcional y distinto a las acostumbradas licencias laborales.

Así pues, esta licencia se caracterizó por ser extraordinaria e imprevisible en tanto que el legislador, como parte de su estrategia de contención, dictó esta medida para contener la propagación de la COVID-19 alrededor del territorio peruano. Aunque la gravedad de la pandemia no se avizoraba, el gobierno peruano dispuso la licencia con goce a fin de propugnar la salud pública.

Como segunda y clara característica que justificó la naturaleza jurídica de esta licencia particular, se tiene el carácter obligatorio y de estricto cumplimiento. Aunque, de manera inicial, el legislador peruano dispuso obligatoriamente la aplicación de esta medida para un grupo restringido de trabajadores (aquellos que estaban dentro del grupo de riesgo y no podían desarrollar trabajo remoto); posteriormente, se amplió para la totalidad de trabajadores del sector público y privado, sin mayor excepción.

De esta manera, al preexistir el supuesto invocado por la norma (a causa de la imposibilidad de otorgamiento de trabajo remoto y la preexistencia de actividades que no resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación de la COVID-19), el otorgamiento de la licencia se tornó de naturaleza obligatoria por disposición legal. Tanto así que la voluntad de las partes se veía insulso pues ni la parte empleadora ni la parte trabajadora podían oponerse o modificar dicha medida.

Como tercera característica que justifica la naturaleza jurídica de esta licencia particular, se tiene el carácter compensable. La misma denominación da la respuesta: sujeta a compensación posterior al estado de emergencia sanitaria. Y es que, al emitir estas disposiciones, el gobierno peruano supeditó a los empleadores a que la compensación producto de la licencia con goce de haber otorgada obligatoriamente sea efectuada una vez culmine el estado de emergencia sanitaria a falta de acuerdo. Aunque la disposición parecía adecuada, nunca se esperó que el efecto ocasionado por la pandemia durara más de lo humanamente previsto.

Tal como se pudo advertir, esta licencia encontró su naturaleza en su carácter extraordinario, imprevisible, obligatorio y compensable; hecho que la dista de otra figura jurídica preexistente en la legislación peruana previo a la COVID-19. En palabras de Sarzo (2022), se trata de una licencia *sui generis* que configura una suspensión forzosa e imperfecta del contrato de trabajo por salud pública y, por tanto, debe ser analizada con un criterio jurídico amplio y flexible tomando en cuenta que, tanto el trabajador, como el empleador, han puesto su cuota de sacrificio para cumplir con la legislación laboral de emergencia.

2.6.3. Las formas de compensación de la licencia con goce de haber durante la vigencia de la relación laboral

A. La regulación jurídica en el sector público

Por disposición del artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020, en el caso del sector público, se aplicaba la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.

Posteriormente, se emitieron normativas que especificaron aún más el tratamiento de la compensación de horas dejadas de laborar en el sector público. Entre ellas, destaca el D.U. Nro. 078-2020, a través del cual se establece la exoneración de compensación de horas de licencia con goce de haber tomando como base el motivo de su desvinculación, ya sea por factores ajenos a su voluntad, por renuncia o no renovación de contrato o por aplicación de una sanción administrativa o judicial.

Así pues, esta norma precisaba que, en caso de cese por factores ajenos a la voluntad (fallecimiento, se hace por límite de edad, etc.), con excepción de la no renovación de contrato; se debía exonerar de la compensación de horas por desvinculación de los servidores civiles y trabajadores del sector público.

Previo a la exoneración, las entidades del sector público tenían que aplicar la compensación de horas acumuladas en sobretiempo o compensación de horas por capacitación ejecutadas fuera del

horario de labores. Las horas que no eran materia de compensación no se contabilizarían para efectos de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones trucas.

Por otro lado, en caso de cese por renuncia o no renovación de contrato, se realizaba la compensación en base a las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de labores. Si aún existían horas pendientes de compensar, el servidor civil o trabajador debía efectuar la compensación en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2021. Una vez llegada la fecha y en el supuesto de no cumplirse la compensación total de las horas de licencia con goce de haber, se dejaría constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación del servidor civil o trabajador al momento del cese.

Finalmente, en caso de cese por sanción administrativa o judicial, la compensación se efectuaría en base a las horas acumuladas en sobre tiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de labores. Si aún existieran unas pendientes de compensar, la entidad pública podría realizar el descuento de la liquidación de beneficios sociales o las vacaciones no gozadas o trucas que tuviera acumulada el servidor al trabajador al momento de cese. Si no se hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber, se dejaría

constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación del servidor civil o trabajador al momento del cese.

Asimismo, se dispuso la creación del Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el cual se inscribirían los servidores públicos y trabajadores del sector público cuyo vínculo laboral hubiera culminado antes de cumplir con la compensación de horas como consecuencia de una renuncia, no renovación de contrato o una sanción administrativa o judicial.

Aunado a esta normativa, también es pertinente destacar al Decreto Legislativo Nro. 1505, el cual brindaba respuesta a aquel supuesto en el que los trabajadores aun no cumplían con la compensación de horas y debían reincorporarse al trabajo.

Es así como, en el artículo 4 de esta normativa, se establecía que los servidores civiles a los que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones y tenían que reincorporarse al trabajo, debían proceder a la recuperación de las horas no laboradas.

Tal como se podrá advertir, en el sector público se ha regulado de manera expresa el modo y forma de aplicación de la compensación de horas que adeudarían quienes laboren en favor de una entidad pública.

Sin duda alguna, esta forma de regulación tan interesante coadyuvó a sentar bases para establecer los lineamientos

aplicables en el sector privado frente a la forma de tratamiento de aquellas situaciones incurridas antes de la vigencia de la Ley Nro. 31632 sobre la terminación del vínculo laboral sin la compensación de horas producto de la licencia con goce de haber compensable.

B. La regulación jurídica en el sector privado

A nivel del sector privado, la regulación fue más escueta y general dado que en el artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020, se indicaba que la compensación de horas dejadas de laborar se iba a realizar conforme lo pactado por la empresa y el trabajador. A falta de acuerdo, correspondía la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

2.6.4. La Ley Nro. 31632: Una tardía y vaga respuesta

A través de esta normativa se fijaron medidas en el sector público y privado mediante las cuales se debía recuperar las horas dejadas de laborar durante el estado de emergencia nacional.

Entre estas medidas, en el artículo 3 y 5 se dispuso que los empleadores tenían un año a partir de la vigencia de dicha normativa para efectuar la compensación de horas dejadas de laborar a través del trabajo en sobretiempo, vacaciones adquiridas y pendientes de goce, entre otros.

Las horas dejadas de compensar en dicho periodo se consideraron absueltas. Además, también se dispuso una prohibición a fin de no afectar la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas

de licencia con goce de haber por COVID-19. Este extremo, por ser de análisis especial en la presente investigación, será estudiado en las siguientes líneas.

2.7. La compensación de la licencia con goce de haber frente al término de la relación laboral durante el estado de emergencia nacional y con posterioridad

2.7.1. La Ley Nro. 31632: prohibición de descuento de la liquidación de beneficios sociales por compensación de la licencia con goce de haber

A través del artículo 6 de la normativa en cuestión, se dispuso la prohibición de descontar montos de la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas de licencia con goce de haber generadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la Ley Nro. 31632 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el 01 de diciembre de 2022, por tanto, resulta de obligatorio cumplimiento para los empleadores a partir del día siguiente de su publicación, conforme con lo estipulado en el artículo 109 de la Constitución

Según lo mencionado por Ulloa (sf), “parecería lógico entender que la nueva norma no sólo regula hechos y efectos no cumplidos (...) sino también los efectos no cumplidos de hechos ya realizados, adoptándose así la teoría de los hechos cumplidos” (p. 68).

En este punto, es importante considerar el artículo 103 de la Constitución, el cual señala que ninguna ley tiene fuerza ni efecto

retroactivo, salvo en materia penal, cuando favorece al reo. Además, esa normativa señala que la ley se deroga sólo por otra ley y queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucional.

Al respecto, Ulloa (sf) precisa que esta última indicación señala:

La prohibición expresa de la aplicación retroactiva de la nueva norma, salvo en materia penal (...) la regla es la aplicación inmediata de la nueva norma. Sin embargo, no nos indica la teoría asumida, la misma que puede deducirse del tercer párrafo, cuando se menciona que la derogación de una ley sólo puede realizarse por otra ley o por una sentencia emitida en una acción de inconstitucionalidad. En tal sentido, si una ley que deroga a otra, esta última es expulsada del ordenamiento jurídico, perdiendo así toda capacidad de seguir regulando hechos o efectos jurídicos (p.67).

Tomando en cuenta ambas cuestiones, se entendería que esta normativa regula a aquellos supuestos que rijan a partir de la emisión de la normativa en los que se evidencie el descuento de montos de la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas de licencia con goce de haber por COVID-19.

Sin perjuicio de cuestionar lo regulado por dicha normativa, se podría dilucidar que, durante todo el periodo que rige a partir de la vigencia del D.U. Nro. 029-2020 hasta antes de la emisión de la Ley Nro. 31632, no existió norma alguna que regulase el modo y forma de compensación de horas para el sector privado en aquellos supuestos en los que se producía la extinción del vínculo laboral sin haber compensado las horas dejadas de laborar, ni mucho menos de la posibilidad de efectuar descuentos unilaterales de la liquidación de beneficios sociales a efecto de compensar la licencia con goce de

haber otorgada durante el estado de emergencia. Estas cuestiones advertidas configuran un escenario de indeterminación jurídica, por lo que resulta de especial relevancia el abordaje del concepto de vacío normativo en el apartado 2.8, desde una perspectiva teórica y jurídica a fin de comprender sus implicancias en la compensación de licencias con goce de haber no efectivas.

2.7.2. Pronunciamientos administrativos en torno a la compensación con la liquidación de beneficios sociales y de la posibilidad de efectuar descuentos unilaterales a efecto de compensar la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia

A partir de lo expresado precedentemente, a nivel jurisprudencial, esta disyuntiva se ha tratado de manera irregular y discordante. A continuación, se efectúa un pequeño desglose de estas jurisprudencias no unánimes:

A. Jurisprudencia emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral en torno a la posibilidad de compensar unilateralmente las horas dejadas de laborar durante la emergencia sanitaria por COVID-19 con la liquidación de beneficios sociales, previo a la Ley Nro. 31632

Existen tratamientos administrativos como la recaída en la Resolución Nro. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida

por el Tribunal de Fiscalización Laboral, en cuyo fundamento 6.13 precisó que esta licencia con goce de haber responde un mandato legal que adelanta el pago de la retribución por servicios que se prestarán en el futuro, generándose así un adelanto de remuneraciones efectuada por el empleador. Por tanto, éste era un acreedor de un crédito frente al trabajador en tanto que el contrato de trabajo es de naturaleza bilateral, recíproco y conmutativo y la medida de la obligación de una de las partes es igual el cumplimiento que la otra haga de la suya.

Más adelante, en el punto 6.15, el máximo ente administrativo precisó que la compensación pendiente debía ser descontada de aquellas remuneraciones que tuviera en su poder el empleador por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo y el carácter compensable de la licencia con goce de haber. En tal sentido, el máximo Tribunal resolvió que el empleador podía efectuar el descuento de la remuneración y sus beneficios sociales e incluso utilidades.

Además de arribar a las mismas conclusiones de la jurisprudencia anterior, en el fundamento 6.12 de la Resolución Nro. 069-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala se detalló que la compensación de horas dejadas de laborar se tenía que realizar tomando en consideración el carácter alimentario que tiene la remuneración, tanto para el trabajador como para su familia.

Un pronunciamiento similar se efectuó en la Resolución Nro. 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala en cuyo fundamento 6.8 y 6.10 se concluyó que la denunciante debía compensar el pago recibido por el trabajo no realizado, por tanto, el empleador estaba facultado a cobrar esa deuda de las remuneraciones que tuviera en su poder.

Al igual que las anteriores resoluciones, ésta también admitió que la remuneración y los beneficios sociales constituían una suerte de remuneración diferida ya que se calculaban y pagaban en relación con los servicios prestados y a la remuneración recibida. Sin embargo, resulta imprescindible y necesario hacer mención del voto en discordia del vocal Luis Edwin Mendoza Legoas, quien señaló que la posición de acreedor y deudor de una relación especial de crédito en la que se sumerge el empleador y el trabajador ofrecía dificultades atendibles debiendo prevenirse la existencia de resultados desproporcionados que incidan en la aceptación de los intereses tutelables de ambas partes del contrato de trabajo. Siendo así, planteó que este tipo de casos debían resolverse en base a una solución autónoma (acuerdo de partes o acción unilateral en la porción que autoriza el artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 650) o solución heterónoma (vía jurisdiccional).

B. Jurisprudencia emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral en torno a la imposibilidad de compensar unilateralmente las horas dejadas de laborar durante la emergencia sanitaria por COVID-19 con la liquidación de beneficios sociales, previo a la Ley Nro. 31632

La Resolución Nro. 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, tuvo como corolario el descuento unilateral de la liquidación de beneficios laborales del trabajador denunciante con la finalidad de compensar las licencias compensables otorgadas durante el estado de emergencia nacional derivado de la COVID-19, en el marco de la renuncia del trabajador.

A través de la panacea del presente caso, surgió un cambio de criterio del máximo ente administrativo. En efecto, aun cuando en el fundamento 6.7 y 6.10 se admitió que la licencia con goce de haber por COVID-19 configuró un adelanto de remuneraciones y que, por tanto, procedía la compensación a través del descuento de la liquidación de beneficios sociales (incluso las utilidades); el ente administrativo resaltó la importancia de verificar la existencia de autorización otorgada por el trabajador a fin de acreditar que el empleador no actuó de manera unilateral.

Así, en el fundamento 6.15 y 6.16 se detalló que ni el D.U. Nro. 029-2020, el D.U. Nro. 026-2020 ni normativa vigente durante el

estado de emergencia facultaron al empleador a realizar descuento alguno respecto de los beneficios laborales del trabajador, más aún sin el consentimiento de este.

Por tanto, como la trabajadora no había manifestado su voluntad de permitir a la empresa inspeccionada que, en el supuesto de terminación del contrato de trabajo, pueda efectuar el descuento de sus beneficios sociales, se resolvió avalando la infracción administrativa en contra de la empresa inspeccionada.

Aunque una fundamentación idéntica a la anterior jurisprudencia se advierte en la Resolución de Intendencia Nro. 028-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, ésta precisó que el empleador inspeccionado debía recurrir a la vía judicial si considera que le ha causado algún perjuicio de índole económico dado que en la vía administrativa no es factible discutir derechos de naturaleza civil.

2.8. La presencia de la indeterminación lógica del Derecho en el tratamiento de la licencia con goce de haber ante el cese laboral

2.8.1. La indeterminación del Derecho

La indeterminación del Derecho se produce como consecuencia del contenido abierto de las disposiciones jurídicas y de otras causas que afectan a la estructura de los sistemas jurídicos. Por un lado, es posible hacer referencia a indeterminación lingüística que es padecida por todo sistema de modo necesario, mientras que, por otro, se puede

hacer referencia a indeterminación que se produce a partir de los defectos del sistema (Segura, 2013).

Aunque hacer referencia a la indeterminación implica una característica del Derecho (Ródenas, 2012), es importante admitir que no todo es indeterminado en el Derecho, por lo que no sería admisible la atribución de cualquier significado al contenido de las normas. Ello, más aún cuando los jueces tienen el deber de acabar con la indeterminación del Derecho a través de la actividad interpretativa. La actividad de los jueces se encuentra vinculada por pautas normativas y jurisprudenciales, en cuyo último caso incluso se dota de carácter obligatorio y determina las decisiones futuras; sin embargo, también es claro que la jurisprudencia consistente a veces adolece de vaguedad y ambigüedad, por ello, solo representa una guía relativamente incierta para la actividad jurisdiccional (Segura, 2013).

Aunque no es intención de la investigación realizar un amplio abordaje de todos los problemas de indeterminación del Derecho que se presentan; por ser de especial interés para el presente desarrollo, se toma incidencia en la indeterminación debida a defectos lógicos de los sistemas jurídicos.

Así pues, este tipo de indeterminación presupone un enfoque del Derecho que es tratado como un sistema normativo orientado a la justificación de decisiones que se entienden justificadas si su contenido se deriva del contenido de normas generales. De esta manera, se admite que esta indeterminación puede derivarse de

problemas de consistencia de los sistemas jurídicos o problemas de completitud (Ródenas, 2012).

Como parte de su clasificación, este tipo de indeterminación engloba al problema de las lagunas y las antinomias. Dada su relevancia para esta disquisición, en el siguiente apartado se abarcará el concepto de las lagunas del Derecho enfocándose en las lagunas normativas.

2.8.2. El concepto de laguna normativa como forma de indeterminación lógica del Derecho

Es prudencial empezar detallando someramente la opinión que han adoptado varios filósofos frente al problema de las lagunas y su existencia. Y es que, existen teorías que consideran que el Derecho es completo y, por tanto, niegan la posibilidad de lagunas. Así también, teorías que consideran que, aunque haya lagunas normativas, los jueces pueden resolver todos los casos aplicando las normas generales preexistentes. Finalmente, existen teorías que sostienen que la existencia o inexistencia de lagunas es cuestión empírica y, por tanto, los jueces tienen discrecionalidad para resolver los casos con falta de regulación jurídica (Bulygin, 2005).

En complemento a la primera teoría que aborda la inexistencia de las lagunas normativas, Ródenas (2012) precisa que todo ordenamiento normativo es una totalidad lógica que se cierra y concluye en sí misma, tal es así que la ley debe tener un principio dominante y ontológicamente necesario a partir del cual se interpreta la norma. Con

esta idea se centra claramente la supremacía y prioridad de la esfera jurídicamente libre.

Asu vez, Kelsen (1999) afirma que tales lagunas no existen y que cada uno es libre de obrar según su voluntad cuando ésta no está determinada por el Derecho, más aún cuando éste no sólo establece el deber de conducirse de una manera determinada, sino también garantiza la libertad de hacer o no hacer aquello a lo cual no está obligado. En resumen, el Derecho vigente es aplicable siempre y permite resolver cualquier litigio.

No obstante, a esta última postura se han antepuesto Alchourron y Bulyin (1998), quienes han advertido que Kelsen incurre en una falacia motivada por la ambigüedad de la expresión “permitido” dado que, si la palabra es empleada en el sentido de que algo no está prohibido, en todo sistema este principio no estaría sujeto a dudas, hecho que no es así. Ambos autores realizaron una distinción entre los caracteres de las normas y los caracteres de las conductas alegando que una conducta tiene carácter normativo al existir una norma que permite o prohíbe.

Otro sector de autores ha profundizado en la existencia de lagunas normativas, pero añadiendo a ésta a las lagunas axiológicas, clasificación que se aborda a partir de las exigencias derivadas de los principios que las justifican. Así pues, se indica que:

Puede, en primer lugar, carecer, en relación con un caso, de regla en la que subsumirlo, siendo así que la presencia de tal regla viene exigida por el balance entre los principios

relevantes; puede, en segundo lugar, no considerar como relevante una propiedad que, de acuerdo con las exigencias derivadas de tal balance, debiera considerarse como relevante (Ruiz, 2017, p. 46).

A partir de ello, se disgregan a los dos conceptos mencionados ampliamente. Por un lado, se tiene a las lagunas normativas, respecto de las cuales, un cierto caso puede constituir las en un cierto sistema jurídico si o solo si ese sistema jurídico no contiene una regla que correlacione el caso con una solución normativa. Así también, si y solo si el balance entre los principios relevantes de ese sistema exige una regla que armonice el caso con una solución normativa que examine la conducta de que se trate como obligatoria o prohibida. Por otro lado, se tiene a las lagunas axiológicas, respecto de las cuales, un caso específico puede evidenciarlas en un sistema jurídico determinado si y solo si se presentan dos condiciones simultáneas; inicialmente, que ese sistema ostente una regla que solucione el caso y, en segundo lugar, que dicha norma omita considerar como relevante una característica que sí debería ser tomada en cuenta de acuerdo con el equilibrio requerido entre los principios fundamentales (Ruiz, 2017). Esta clasificación ha tenido sendas opiniones, aunque bien, esta investigación centró su direccionamiento en lo que respecta a las lagunas normativas. Así pues, autores como Schmill (2017), entiende que, cuando un sistema jurídico no dispone de una norma que vincule directamente una solución normativa con un caso, se comprende que dicha conducta está permitida para el sujeto. Así también, si el

conjunto normativo resulta insuficiente respecto de las razones subyacentes, de igual manera puede describirse al sistema como uno que permite dicha conducta pues no está expresamente prohibida ni exigida.

Siendo así, para este autor, cuando se afirma la existencia de una laguna normativa con base en principios justificatorios subyacentes y, además, el órgano encargado de aplicar el Derecho en un conflicto determinado se convence de dicha laguna, puede verse soslayado a emitir una sentencia que califique la conducta como obligatoria o prohibida. Ello podría conllevar a una ampliación del margen de discrecionalidad judicial al resolver sin fundamento en normas positivas del ordenamiento jurídico. Bajo lo mencionado, las lagunas normativas cumplen la función de extender las facultades jurisdiccionales del juez permitiéndole adoptar decisiones no sustentadas en el derecho positivo, lo que representa una forma de incursión del iusnaturalismo en el ámbito normativo vigente.

En una posición contradictoria, autores como Atria, (2005) niegan la presencia de la discreción del juez en la resolución de las lagunas normativas al momento de comentar tres ejemplos discutidos por Bulygin. Y es que, citando tres ejemplos en cuya última instancia se tiene el caso discutido por Dworkin, en el que se detalla que no hay regla alguna que permita, ordene o prohíba a Dworkin usar su bicicleta en el parque. En esta situación puede ocurrir que Dworkin sea

sorprendido por un policía y llevado al juez o, que un tercero intente impedir que Dworkin use su bicicleta y Dworkin lo demande.

En este tipo de casos -de hecho, en los otros dos ejemplos también-, la tesis defendida por este autor radica en que, en ninguno de estos casos hay discreción para el juzgador, es decir, el juez no tiene una opción entre dos opciones jurídicamente equivalentes; tal es así que, si es que se pregunta cuál es el enunciado jurídico puro aplicable al caso la respuesta es ninguno. A partir de ahí, se concluye que puede haber lagunas normativas, pero de ellas no se sigue discreción para el juzgador.

Este autor citado precisa que, con esta conclusión, Bulygin cree que el juez estaría creando una norma general permisiva respecto de andar en bicicleta en el parque. Pero bien, el autor amplía el universo del caso detallado imaginando que, después de que Dworkin haya sido absuelto por el juez, vuelve a ir al parque con su bicicleta y un tercero intenta impedir que la use. Entonces, Dworkin acude al mismo juez, quien decide que no hay norma que impute consecuencias normativas en dicho caso. Este autor concluye que no hay arbitrariedad en la decisión del juez en ninguna de las dos oportunidades porque este no invoca ninguna regla general que califique deónticamente el caso genérico respecto del cual la acción de Dworkin es específica.

Independientemente de este cuestionamiento, lo cierto y claro hasta este punto es que las lagunas normativas se denominan a aquellas situaciones no contempladas en el ordenamiento jurídico, es decir,

aquellas en las que se presenta un vacío legal producto del cual el sistema jurídico no tiene una solución normativa para un caso concreto (Basterra, 2000). En complemento, para Goldsmidt (1978), esta situación puede darse porque el legislador olvidó de contemplar una situación concreta o porque se está frente a un acontecimiento científico técnico que el legislador no pudo haber previsto.

2.8.3. El vacío normativo en el contexto del D.U. Nro. 029-2020 y la Ley Nro. 31632

A partir de lo esgrimido en apartados previos, la subsunción en el presente desarrollo investigativo parte de la premisa de que, durante el periodo comprendido entre la vigencia del D.U. Nro. 029-2020 y la emisión de la Ley Nro. 31632, no existió norma alguna que regulara ni el modo y forma de compensación en casos de desvinculación laboral, ni la posibilidad de efectuar descuentos unilaterales en la liquidación de beneficios sociales como mecanismo de recuperación por parte del empleador, salvo la normativa laboral que regula la afectación de la CTS por mandato judicial y/o por alimentos hasta el 50% y retenido ante la comisión de falta grave que ocasione perjuicio económico al empleador.

Esta omisión normativa generó un vacío legal que dejó a las empresas privadas en una situación de inseguridad jurídica, sin herramientas claras para actuar frente al incumplimiento de la compensación por parte del trabajador. La Ley Nro. 31632, si bien introdujo disposiciones sobre la compensación de horas, lo hizo de manera restrictiva y

únicamente para los supuestos posteriores a su entrada en vigencia, prohibiendo expresamente, a través del artículo 6, el descuento de montos de la liquidación de beneficios sociales. Así pues, no abordó, ni ofreció soluciones para los empleadores que enfrentaron la extinción del vínculo laboral sin compensación efectiva.

En este marco, también se evidencia una laguna normativa respecto del tratamiento de la causa del cese como elemento relevante para determinar la legitimidad del descuento unilateral de los beneficios sociales o la forma de compensación en aquellos casos del cese laboral. No existe disposición normativa que establezca si la responsabilidad del trabajador en la extinción del vínculo —por ejemplo, en casos de renuncia voluntaria o despido por falta grave— debería influir en la posibilidad de compensar o descontar las horas no laboradas, esta omisión impide una valoración jurídica diferenciada según el tipo de cese, lo que agrava la indeterminación lógica.

Bajo dicho contexto, es posible aducir que la regulación laboral emitida durante el estado de emergencia nacional por la COVID-19, particularmente el D.U. Nro. 029-2020 y la posterior Ley Nro. 31632, evidenció una clara laguna normativa respecto de la compensación de horas dejadas de laborar en el sector privado cuando se producía la extinción del vínculo laboral. Esta falta de previsión normativa que se manifiesta como una forma de indeterminación lógica del Derecho, constituye una laguna jurídica que exige ser interpretada en tanto que el ordenamiento jurídico no contempló expresamente qué debía ocurrir

en aquellos casos en los que el trabajador cesaba sin haber cumplido con la compensación de las horas otorgadas bajo licencia con goce de haber.

2.9. La obligación de dar suma de dinero

2.9.1. La obligación

La obligación consiste en generar un vínculo jurídico entre dos sujetos, los cuales serán el deudor y el acreedor. De esta manera, se entiende que las obligaciones suelen ser recíprocas en un círculo de deberes inter-partes, por lo que se manifiesta la posibilidad de reconocerles derechos y reclamar la elaboración de estos. Siendo así, se puede esgrimir tres tipos, aquella en la que se obliga a realizar una acción, omitir hacer algo o entregar un bien (Ramírez Cruz, 2000).

Aunque bien, es importante señalar que las obligaciones generadas para ambos sujetos no siempre serán recíprocas. “Esta reciprocidad, deuda y crédito, concierne a la propia prestación. Entre ambos requisitos, pudimos encontrar una verdadera equivalencia jurídica. Y los dos conceptos se hallan vinculados entre ellos, por medio de una interacción jurídica exigible y con consecuencia patrimoniales, por lo menos para el deudor” (Saavedra Palomino, 2017).

Al respecto, bien lo decía Franciskovic (2010) al afirmar la posibilidad de que la obligación no solo consista en la realización de una acción, sino también puede ser omitir un acto o generar una forma de comportamiento o conducta, siempre que así lo hayan estipulado las partes.

En buena cuenta, la obligación constituye una relación jurídica que liga a dos o más personas, por una parte, el deudor que debe cumplir una prestación a favor de la otra parte denominada acreedor para satisfacer un interés de este último digno de protección. Dentro de esa relación jurídica, el acreedor tiene el “poder” o “derecho de crédito” para exigir la prestación. Frente al incumplimiento del deudor (o cumplimiento parcial, tardío o defectuoso), éste responde con sus bienes de dicho incumplimiento, debido al elemento coercitivo previsto por la ley (Osterling, Castillo, 2008).

En otro orden de ideas, Barchi (2010) sostiene que, de conceptualizarse la relación obligacional como un instrumento de subordinación del deudor al acreedor, se ha pasado a considerarla un instrumento de cooperación entre las partes, a través de la cual se logra el intercambio de bienes y servicios. Se puede decir entonces que el derecho de las obligaciones regula las actividades económicas del hombre, cuyo momento esencial es el intercambio.

2.9.2. Elementos que configuran la obligación

Cabe señalar que existen tres elementos los cuáles deben existir todos para poder generar una obligación. Así pues, se tiene al elemento subjetivo, compuesto por los sujetos que poseen los derechos y deberes, llamados deudor y acreedor. Así también, se tiene al elemento que une a estos dos sujetos, ampliamente detallado como el vínculo jurídico y, finalmente, el elemento objetivo, el cual es la prestación física o jurídica que es materia de la obligación.

2.9.3. La obligación de dar

De los 3 tipos de prestaciones en las obligaciones, esto es, las obligaciones de dar, hacer y no hacer; la autora de la presente disquisición centrará su desarrollo en la primera: las obligaciones de dar. Al respecto, se puede aducir que este tipo de obligaciones son de carácter positivo y ostentan como característica y fin fundamental la entrega del bien del deudor al acreedor (Ramírez, 2000).

Aunado a la característica que resalta el citado autor previamente, Palacio (2002) detalla que este tipo de obligaciones consisten en la entrega de uno o más bienes inmuebles, consumibles o no consumibles, fungibles o no fungibles, e incluso bienes futuros; respecto de las cuales se compromete el deudor frente a su acreedor con el fin de constituir sobre ellos derechos reales como la propiedad o la posesión, entre otras finalidades.

Sobre la finalidad, Ramírez (2000) detalla que la entrega del bien puede tener que los fines de transferir la propiedad, transmitir únicamente el derecho de uso o la posesión del bien, restituir a su propietario el bien cuando cesa la causa que motivó la tenencia, o conferir al obligado la simple guarda o custodia del bien.

2.9.4. La obligación de dar suma de dinero

Es posible señalar que las obligaciones de dar son un tipo de obligaciones positivas, cuya característica y fin fundamental es la entrega del bien del deudor al acreedor (Ramírez, 2000). Así también, Palacio (2002) asegura que las obligaciones de dar son obligaciones

positivas que consisten en la entrega de uno o más bienes inmuebles; consumibles o no consumibles; fungibles o no fungibles; incluso bienes futuros, a que se compromete el deudor frente a su acreedor con el fin de constituir sobre ellos derechos reales como la propiedad o la posesión.

Para Osterling y Castillo (2008), las obligaciones de dar suma de dinero importan la individualización del dinero, por ser un bien fungible. Al acreedor no le importa la pérdida de este bien, porque puede ser reemplazado fácilmente al tener la condición de fungible. Palacios (2002) afirma que las obligaciones de dar suma de dinero nacen de tres distintas fuentes, la primera es directamente del contrato de mutuo o préstamo (que puede ser civil, mercantil, agrario, minero, industrial o administrativo), la segunda es a causa del pago de los daños y perjuicios por mora, incumplimiento de obligaciones de dar, hacer o no hacer, responsabilidad extracontractual y responsabilidad penal. La enajenación de bienes se paga con dinero, por tener este la función de medio de intercambio.

2.9.5. Características

Existen tres cualidades que obedecen a este tipo de obligación. Primero, que el derecho que se exige necesariamente tiene relevancia patrimonial. Segundo, existe una concatenada vinculación entre el débito y el crédito, por lo que no sería posible uno sin el otro, entendiéndose que se fundan recíprocamente para su existencia.

Finalmente, la obligación de dar dinero implica una relación jurídica patrimonial por sí sola (Hernández, 1983).

2.10. El control difuso

2.10.1. Origen histórico del sistema de control difuso

Siendo un sistema más antiguo que el sistema concentrado, el sistema de control difuso tiene su remonte en 1803 con la inaplicación de una norma inconstitucional por parte del Juez Marshall bajo el argumento del principio de Supremacía Constitucional, toda vez que la Constitución es la ley de leyes, es decir, es la norma rectora de una Nación.

En base a este principio de supremacía constitucional es que el Juez Marshall brinda un desarrollo a partir de la famosa sentencia de la Corte Suprema Federal Norteamericana pronunciada en 1803 en el caso, Marbury vs. Madison, en la que justo antes de finalizar su período, el presidente John Adams del partido federalista había tomado a William Marbury como Juez de Paz en el distrito de Columbia; de inmediato el Senado ratificó dicho nombramiento pese a que la credencial no llegó a ser entregada.

Así pues, tal como señala Bustamante (2002):

El nuevo presidente Thomas Jefferson del partido republicano, no quería a Marbury en el ejercicio del cargo, y ordenó al secretario de Estado, James Madison, que no le diera el nombramiento. Marbury pidió a la Corte Suprema una orden o mandamiento judicial, para que el Secretario de Estado le otorgara su nombramiento. Sin embargo, la Corte Suprema, al entender que la ley de 1789, que facultaba a la Corte a dictar esas órdenes al Ejecutivo estaba en contradicción con lo establecido por la sección segunda del art. 3,0 de la

Constitución, el chief Justice John Marshall, estableció la doctrina, según la cual “una ley contraria a la Constitución no constituye derecho” y desechó la pretensión de Marbury, pese que la Ley Judicial le autorizaba para ello, considerando que al así hacerlo la ley contradecía la Constitución. (pp. 42-43)

En el caso Marbury vs. Madison, la Corte asumió distintos poderes como declarar nulos actos legislativos y ejecutivos contrarios a las competencias otorgadas por la Constitución; no obstante, con esta sentencia la Corte se convirtió en la última autoridad en decidir lo que la Constitución significaba. De esta manera, se consideró a la Constitución como la ley suprema y soberana de la Nación, que no puede ser modificada por medios ordinarios, de no ser así, estaría en el mismo nivel que los actos legislativos ordinarios.

Por ello constituye la primera aplicación histórica del sistema de *judicial review*, mediante el cual los jueces pueden declarar la inconstitucionalidad de una norma legislativa.

2.10.2. Conceptualización

La Constitución ha consagrado el principio de la supremacía constitucional en el artículo 51, de cual prescribe que la Constitución prevalece sobre toda norma legal, la ley sobre las normas de inferior jerarquía y así sucesivamente. En base a ello, se puede aducir que el actual sistema peruano ha adoptado un sistema de control constitucional mixto.

Por un lado, se tiene al control abstracto de constitucionalidad de las normas con rango de ley a través de la declaración de inconstitucionalidad de dichas normas legales contrarias a la

Constitución, ya sea por el fondo o por la forma, de conformidad con lo establecido en el inciso 4 del artículo 20 de la Constitución. Por otro lado, se tiene al control difuso de constitucionalidad de las normas legales, en base al cual, en caso de conflicto entre una norma constitucional y una norma legal, el juez preferirá la primera; conforme lo dispone el artículo 138 de la Constitución.

Aunque el actual sistema peruano de control constitucional es de carácter mixto, para efectos de la presente investigación, la tesista centrará su análisis y desarrollo en el segundo supuesto, esto es, el control difuso de constitucionalidad.

Al respecto, Petro (2016) lo define como una forma de revisión de la legalidad de las normas y acuerdos con relevancia jurídica en base a la Constitución y sus interpretaciones realizadas por los jueces integrantes de los tribunales de rango constitucional, esta revisión se extiende hasta las actuaciones de los tribunales e interpretaciones de las normas.

Por otro lado, según Linares (2009), existe un sistema de control difuso de la constitucionalidad normativa cuando en un determinado ordenamiento jurídico se reconoce la atribución de declarar la inconstitucionalidad de las leyes aplicables a los procesos que conozcan a todos los órganos que realizan actividad jurisdiccional.

En relación con ello, Rubio (2011) detalla que hacer control de constitucionalidad corresponde a una facultad atribuida a órganos jurisdiccionales o que tengan fisonomía jurisdiccional para declarar la

inaplicabilidad de una ley. Por tal motivo, se exige a los jueces o colegiados administrativos que, en caso de existir no compatibilidad o congruencia entre la norma constitucional y norma legal, prefieran la primera.

Del mismo modo, Castro (2007) define al control difuso como una expresión del control normativo en el que se da la inaplicabilidad de las leyes o normas con rango de ley, por ser inconstitucionales y que es llevado a cabo por los jueces del Poder Judicial. Por la inaplicabilidad no se expulsa la norma legal del ordenamiento jurídico, simplemente se la deja de lado para evitar la vulneración que aquella produce respecto de la Constitución.

2.10.3. Efectos de la aplicación del control difuso

Si bien es cierto que en el sistema de control difuso la decisión surte efectos inter-partes, cuando el fallo es adoptado por la Corte Suprema, los efectos prácticos de la decisión son, de hecho, ordinarios en el sentido de que obliga a todos los Tribunales inferiores del país. Por tal motivo, a partir del momento en que la Corte Suprema declara inconstitucional una ley, ningún otro tribunal podría aplicarla (Randolph, 1997).

CAPÍTULO III: DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Teniendo en cuenta lo descrito en el planteamiento del problema y a partir de lo estudiado y analizado, corresponde en este capítulo establecer lineamientos aplicables para la compensación de la licencia con goce de haber frente al término de la relación laboral durante el estado de emergencia provocado por la COVID-19. El establecimiento mencionado estará basado en los planteados generados en la hipótesis de la investigación.

Para poder lograr la demostración de la hipótesis, ha sido de suma importancia realizar un análisis acerca de la verdadera naturaleza jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia; así también, ha sido necesario revisar aspectos fundamentales en el Derecho Laboral, como las causas de extinción del vínculo laboral, la regulación en torno a la posibilidad de descuento de la remuneración y demás beneficios sociales, entre otros.

El carácter descriptivo del presente trabajo de investigación ha permitido realizar apuntes precisos y, sobre todo, estudios ampliatorios en torno a la regulación de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior y la posibilidad de realizar un descuento unilateral en los beneficios sociales.

De igual manera, ha permitido evidenciar la estructura, naturaleza y elementos que conforman la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, aunado esto, ha permitido indagar el tratamiento jurisprudencial antes y después de la emisión de la Ley Nro. 31632 y la intervención de la prohibición de descuento de la liquidación de beneficios sociales producto de la compensación pendientes de horas dejadas de laborar. De esta manera, es posible formular lineamientos aplicables al

sector privado para la compensación de horas por licencia con goce de haber en casos de cese laboral en el marco de la COVID-19.

3.1. Lineamientos jurídicos aplicables al sector privado para la compensación, a favor del empleador, de horas por licencia con goce de haber en casos de cese laboral en el marco de la COVID-19

Para iniciar con esta elaboración propositiva, es necesario utilizar conceptos básicos pero entendibles de lo desarrollado en el capítulo anterior, esto es, dotar de piezas conceptuales a esta estructura para ir edificándola, con base en cada uno de los fundamentos desarrollados a lo largo de esta investigación.

Asimismo, el contexto de realidad nacional también aporta un papel fundamental a la construcción ya que, sin la peculiar forma de abordaje jurisprudencial de aquellos casos de compensación pendiente de las horas dejadas de laborar por extinción del vínculo laboral antes y después de la Ley Nro. 31632, no hubiera sido posible formar los lineamientos claves para un adecuado tratamiento laboral actual.

Esta elaboración pretende demostrar la hipótesis de investigación, por lo que estará apoyado por el bagaje jurisprudencial y legal relacionado con la COVID-19 con el único fin de que se pueda dar credibilidad y legitimidad a los lineamientos propuestos.

3.1.1. Primer lineamiento: identificación de supuestos problemáticos derivados del incumplimiento de la compensación de horas por

cese laboral, dependiendo de la fecha de cese laboral, durante el estado de emergencia por la COVID-19 y tras la vigencia de la Ley Nro. 31632

En el sector privado, la licencia con goce de haber en el marco de la COVID-19 fue regulada, inicialmente, por el D.U. Nro. 26-2020 y, especialmente, por el artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020, el cual detallaba que la compensación de horas dejadas de laborar se iba a realizar conforme lo pactado por la empresa y el trabajador; a falta de acuerdo, correspondía la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

Sin embargo, empezaron a surgir cuestionamientos cuando los trabajadores no lograban cumplir con la compensación debido al cese laboral durante el estado de emergencia. Estos cuestionamientos generaron interrogantes sobre las acciones que debían tomar las empresas privadas ante el incumplimiento de la compensación de horas producto del término del vínculo laboral pues la norma solo señalaba que los trabajadores debían compensar una vez que culmine dicho estado de emergencia, a falta de acuerdo.

Así pues, se manifestaron jurisprudencias que se materializaron en diversas resoluciones administrativas como, por ejemplo, la Resolución Nro. 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Resolución Nro. 069-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y la Resolución Nro. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala; las cuales revelaron la factibilidad de descontar de la liquidación de beneficios sociales lo adeudado por

el trabajador, ello en aras de compensar las horas dejadas de laborar frente a la extinción del vínculo laboral. No obstante, también se emitieron jurisprudencias con una decisión en sentido contrario, tales como la Resolución de Intendencia Nro. 028-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ y la Resolución Nro. 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Sin embargo, incluso después de la emisión de la Ley Nro. 31632, el cuestionamiento acerca de qué mecanismo correspondía adoptar a las empresas privadas para obtener la compensación de horas cuando el trabajador no llegaba a cumplir con la totalidad de la compensación debido al cese laboral; aún subsiste. Ello, por cuanto, con la prohibición de descontar de la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas adeudadas y el límite anual para la compensación, las empresas privadas estuvieron supeditadas a ya no poder recuperar la totalidad de los montos económicos que los extrabajadores les adeudaban producto del otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia nacional.

De lo esbozado hasta este punto, se puede deducir que la premisa fundamental que se tomaba como base en el marco de la regulación de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia radicaba en que, para el sector privado, la compensación de horas dejadas de laborar se iba a realizar conforme lo pactado por la empresa y el trabajador. A falta de acuerdo,

correspondía la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

A partir de ahí, se entendía que lo primordial en el sector privado era el acuerdo entre ambas partes de la relación laboral a efectos de realizar la referida compensación. Entonces, ¿qué sucedía con aquellos casos en los que no existía un acuerdo entre ambas partes?, la respuesta era clara: el trabajador debía cumplir obligatoriamente con la compensación de horas dejadas de laborar durante la pandemia una vez que culmine el estado de emergencia.

Ahora bien, ¿qué sucedía si, previa inexistencia de acuerdo entre las partes para compensar las horas dejadas de laborar, se extinguía el vínculo laboral antes de que culminase el estado de emergencia?, la normativa laboral no reguló este aspecto que conllevó a que emergieran escenarios no expresamente previstos por el legislador peruano, los cuales han generado incertidumbre sobre el modo de recuperar las horas dejadas de laborar producto del cese laboral.

Entre dichos escenarios se evidenció el primer supuesto problemático, esto es, aquellos empleadores que, al finalizar el vínculo laboral con el trabajador sin que éste pueda cumplir con la compensación de la totalidad de horas dejadas de laborar por no existir acuerdo y durante la vigencia del estado de emergencia, realizaron una compensación unilateral a través de la totalidad de la liquidación de beneficios sociales de dicho trabajador. Prueba clara de la materialización de este supuesto problemático radicó en los

procedimientos administrativos que dieron lugar a la emisión de las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral referenciadas en el punto A del *ítem* 2.7.2.

En este primer supuesto problemático, cabe la posibilidad de que, por la cantidad de horas dejadas de laborar que se acumularon durante el estado de emergencia, pudieron darse casos en los que muchas de estas compensaciones unilaterales realizadas a través de las liquidaciones de beneficios sociales no cubran la totalidad de los montos que habían sido abonados por los empleadores a través de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior que fue regulada por el D.U. Nro. 29-2020.

A su vez, también fue posible diferenciar un segundo supuesto problemático que parte de la misma interrogante planteada. Este supuesto se manifestó en torno a aquellos empleadores que, al finalizar el vínculo laboral con el trabajador sin que éste pueda cumplir con la compensación de la totalidad de horas dejadas de laborar por no existir acuerdo y durante la vigencia del estado de emergencia, no realizaron ningún descuento de la liquidación de beneficios sociales de dicho trabajador, quedando pendiente la deuda del extrabajador producto de la licencia con goce de haber no compensada.

Tal como se advierte, el primer y segundo supuesto problemático se manifestaron antes de la emisión de la Ley Nro. 31632, cuyo propósito fue disponer medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados durante la emergencia sanitaria y,

específicamente sobre aquellos casos de desvinculación laboral, la mencionada Ley tuvo la intención de prohibir el descuento de la liquidación de beneficios sociales para realizar una compensación unilateral de las horas dejadas de laborar.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la Ley Nro. 31632 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el 01 de diciembre de 2022, por tanto, resultaba de obligatorio cumplimiento para los empleadores a partir del día siguiente de su publicación, conforme con lo estipulado en el artículo 109 de la Constitución.

A partir de ahí, se evidenció el tercer supuesto problemático, referido a aquellos empleadores que, previa falta de acuerdo con el trabajador, finalizaron el vínculo laboral con éste en una fecha posterior al 01 de diciembre de 2022 y antes del 02 de diciembre de 2023; y que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley Nro. 31632, no efectuaron ningún descuento de la liquidación de beneficios sociales para realizar una compensación unilateral de las horas dejadas de laborar por el trabajador.

Finalmente, el cuarto supuesto problemático radicó en torno a aquellos empleadores que, previa falta de acuerdo con el trabajador, finalizaron el vínculo laboral con éste posterior al 02 de diciembre de 2023; y que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Nro. 31632, ya no fue posible efectuar la totalidad de la compensación de horas por haber sido consideradas absueltas.

A partir de los supuestos problemáticos evidenciados, se debe esbozar que la regulación aplicable a la compensación de horas por licencia con goce de haber no satisface plenamente dicho estándar en los casos de cese laboral. Y esto cobra relevancia si se parte de la base de que las normas laborales deben ofrecer respuestas coherentes y, en la medida de lo posible, previsibles, frente a situaciones jurídicas que nacen de contextos de emergencia.

Tal como se ha podido dilucidar, la regulación laboral emitida durante el estado de emergencia nacional por la COVID-19, particularmente el D.U. Nro. 029-2020 y la posterior Ley Nro. 31632, evidencia una clara laguna normativa respecto de la compensación de horas dejadas de laborar en el sector privado cuando se produjo la extinción del vínculo laboral sin que haya mediado acuerdo entre las partes. Incluso, esta laguna se agrava al no haberse previsto el tratamiento diferenciado según la causa del cese, lo que impide determinar con claridad si la responsabilidad del trabajador en el cese laboral debería influir en la posibilidad de compensar o descontar las horas no laboradas.

Así pues, el abordaje de los supuestos problemáticos es prueba fehaciente y contundente de lo mencionado puesto que resaltan una omisión legislativa que se traduce en una falta de previsión normativa que, ampliamente manifestada como una forma de indeterminación lógica del Derecho, constituye una laguna normativa que requiere ser

comprendida a fin de tratar de reconstruir la coherencia del sistema jurídico laboral ante escenarios no previstos por la norma.

Y es que, el diagnóstico de los distintos escenarios que se han presentado en relación con la compensación de horas por licencia con goce de haber frente al cese laboral permite demostrar que, más allá de las diferencias temporales y normativas que se esbozaron en el marco de la COVID-19 todos estos escenarios responden a una misma deficiencia estructural del ordenamiento jurídico laboral. Tan es así que, en cada uno de estos escenarios se evidencia una ausencia de regulación uniforme que ha generado en la práctica resultados disímiles para situaciones sustancialmente semejantes que partieron del cese laboral.

Entonces bien, la marcada diversidad de escenarios identificados como supuestos problemáticos pone de relieve que la interpretación literal de las normas emitidas en el marco de la COVID-19 ha resultado insuficiente para resolver los conflictos generados por la falta de compensación de horas producto del cese laboral. De ahí que se busca esbozar una interpretación normativa que considere, no solo el tenor de las disposiciones vigentes, sino también los principios constitucionales y laborales sin desnaturalizar la finalidad de las normas emitidas en el marco de la COVID-19.

En ese sentido, este primer lineamiento cumple una función de naturaleza estructural en el marco de la demostración de los componentes pues demarca los vacíos normativos que sirven de base

y justifican la necesidad de los lineamientos posteriores. A partir de esta demarcación, se demuestra y resalta la existencia de un derecho de crédito del empleador frente a las horas no compensadas por la parte trabajadora tomando como base el hecho de que la laguna normativa advertida ha impedido determinar con certeza los alcances del modo de actuar en torno a las horas no compensadas.

Bajo este contexto, la autora es enfática al precisar que este primer lineamiento no pretende resolver el problema normativo de fondo, sin embargo, gracias a su función estructural, sienta las bases para su tratamiento jurídico a través de los siguientes lineamientos, evidenciando que la ausencia de regulación no puede ser interpretada como condonación automática de obligaciones laborales.

3.1.2. Segundo lineamiento: viabilidad jurídica del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales ante el incumplimiento de la compensación de horas por cese laboral en el marco de la COVID-19

Como premisa fundamental, se esbozó previamente que, la actual normativa laboral no contempla la existencia de alguna norma que permita el descuento de beneficios sociales sin que exista una aceptación del trabajador en el que exprese voluntariamente su autorización para tal efecto. Además, en la actualidad, la normativa laboral peruana permite efectuar una retención de la Compensación por Tiempo de Servicios en el monto establecido en el artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de

Servicios, aprobado mediante D.S. Nro. 001-97-TR; la cual puede ser por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio.

Ahora bien, en el marco del contexto sanitario por la COVID-19, las disposiciones legales emitidas por el gobierno peruano (para efectos de la investigación y del presente lineamiento, principalmente el D.U. Nro. 26-2020, D.U. Nro. 29-2020 y D.U. Nro. 38-2020), tampoco contemplaron expresamente la posibilidad de que los empleadores privados efectúen la retención o descuento unilateral de los beneficios sociales o de la remuneración en sentido estricto. Por el contrario, estas normas solo ampararon que la licencia con goce de haber estaba sujeta a compensación posterior al estado de emergencia sanitaria a falta de acuerdo de compensación con el trabajador.

No obstante, en este segundo lineamiento se plantea la viabilidad de la reducción unilateral de la liquidación de beneficios sociales a consecuencia de los efectos económicos del COVID-19 en las empresas privadas, del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, la prevención del abuso del derecho, la prohibición del enriquecimiento indebido, así como los intereses económicos del empleador; hecho que implica no solo afectar el 50% de la CTS, sino los demás conceptos.

Y es que, respecto de la primera (efectos económicos del COVID-19 en las empresas privadas), se debe tomar en cuenta que la COVID-

19 ha influido de manera irremediable en el territorio peruano y la situación laboral en las empresas privadas también se ha visto ampliamente cuestionada. En palabras de Sarzo (2022), la principal medida adoptada consistió en la paralización del aparato productivo del país a través del aislamiento social obligatorio con excepción de las actividades esenciales para la comunidad; de esta manera, actividades no esenciales como la manufactura, el transporte, la construcción, y los servicios de hoteles y restaurantes, entre otros, se vieron afectados ampliamente.

A la par, estadísticamente, se sabe que el 61.5% de empresas paralizaron su funcionamiento (190 mil 515) y solo el 38.5% pudo continuar operando (119 mil 449); por tanto, de 3 millones 792 mil trabajadores de empresas privadas casi 2 millones 68 mil habrían estado autorizados a laborar de manera continua; 660 mil habrían laborado de manera permanente; 1 millón 250 mil laboró de manera intermedia; y 157 mil trabajadores pertenecerían a los sectores más afectados (MTPE, 2020).

Cabe señalar que Sarzo (2022) realiza un recuento de los efectos de la paralización económica dictada en el comportamiento del Producto Bruto Interno – PBI a nivel nacional y por sectores; mostrando una caída dramática de dichos sectores. Además, el mencionado autor también realiza un análisis del comportamiento de las remuneraciones debido al impacto de la paralización productiva a raíz de la COVID-19 y detalla que hubo un descenso del promedio de

remuneraciones a partir de mayo de 2020 en sectores como manufactura, transporte, construcción, y hoteles y restaurantes.

Esta grave afectación no tuvo efectos menos nocivos con la emisión de la Ley Nro. 31632, la cual, si bien tuvo la finalidad de establecer el modo y forma de compensación de las horas dejadas de laborar durante el contexto sanitario; no coadyuvó a que los empleadores pudieran compensar la totalidad de la gran cantidad de horas pendientes por parte de los trabajadores.

Tal como se pudo observar, la posición del Estado peruano ha sido tomar como privilegio que las empresas privadas busquen estrategias para la preservación el vínculo laboral, el abono de las remuneraciones a los trabajadores durante el contexto sanitario y, con la llegada de la Ley Nro. 31632, una insuficiente regulación acerca de la compensación de las horas dejadas de laborar, siempre protegiendo el acceso a una remuneración mensual.

Aunque esta posición pudo ser muy bien vista desde una mirada protectora del trabajador, es importante rescatar que, forzar la intangibilidad de la remuneración en un contexto de crisis podría conllevar a la desaparición del propio derecho a la remuneración debido a la extinción del empleador (pues las medidas aplicadas por el gobierno para contener la propagación del COVID-19 es una situación excepcional que compromete la continuidad de la actividad empresarial) y la pérdida de la fuente de trabajo (Sarzo, 2022).

En segundo lugar, la viabilidad de la reducción unilateral de la liquidación de beneficios sociales también tiene como corolario el carácter sinalagmático del contrato de trabajo. Aunque ambas partes del contrato tienen obligaciones, con la licencia con goce establecida bajo los términos del D.U. Nro. 026-2020, se adelantó el pago de las remuneraciones a los trabajadores y éstos estaban sujetos a una posterior compensación en favor de las empresas privadas.

En otras palabras, queda claro que, por disposición -imposición- legal, el empleador adelantó el cumplimiento de su obligación de pago al abonar remuneraciones al trabajador durante el estado de emergencia nacional sin recibir la contraprestación inmediata del trabajador. Es importante realizar un hincapié en el carácter no inmediato pues el adelanto realizado por el empleador generó una expectativa legítima de cumplimiento posterior, hecho que no pudo ni puede ser ignorada al momento de la desvinculación laboral. De este modo, si el trabajador no cumplió con su obligación de compensar las horas, queda claro que solo una de las partes cumplió con su obligación contractual por mandato legal: el empleador. Por ello, la autora es clara al afirmar que la extensión de la afectación a los demás beneficios sociales no solo es legítima, sino, sobre todo, necesaria para prevenir el desequilibrio de la relación laboral.

En tercer lugar, la viabilidad del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales también encuentra sustento en la prevención del abuso del derecho. Al respecto, de conformidad con lo establecido

en el artículo II del Título Preliminar del C.C., la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusiva de un derecho. A partir de esta lectura, se parte de que el abuso del derecho se configura cuando una parte, amparada formalmente en una prerrogativa legal, omite abusivamente o la ejerce excesiva o desproporcionada generando, de esta manera, un perjuicio a la otra parte.

En el hilo de la investigación, ello se puede dilucidar en el ejercicio del derecho del trabajador a percibir íntegramente sus beneficios sociales sin reconocer o cumplir con la totalidad de la deuda generada por las horas no laboradas durante la licencia con goce de haber en el marco de la COVID-19, en donde, habiendo recibido una remuneración mensual anticipada bajo el amparo del D.U. Nro. 26-2020 y el D.U. Nro. 29-2020 que dicta la licencia con goce de haber sujeta a compensación, no cumple con dicha compensación producto del término del vínculo laboral y, además, exige el pago íntegro de la liquidación de beneficios sociales desconociendo la deuda generada por las horas no laboradas.

En este caso, es claro que se utilizan prerrogativas legales que amparan el ejercicio del derecho del trabajador, tales como el artículo 24 de la Constitución, el inciso 5.4 del artículo 5 del D.S. Nro. 005-2002-TR, el artículo 51 del D.S. Nro. 003-97-TR y el inciso 6 del artículo 648 del C.P.C. Este ejercicio formal del Derecho, aunque conforme a ley en apariencia, se convierte en abusivo al desconocer el carácter sinalagmático del contrato de trabajo -ampliamente

mencionado líneas anteriores- y generar un perjuicio económico injustificado al empleador.

Bajo este escenario, exigir el pago íntegro de la liquidación de beneficios sociales sin cumplir con la totalidad de la compensación pendiente impone una carga desproporcionada al empleador, quien ya asumió -de forma adelantada- el costo de la remuneración mensual sin contraprestación. De esta manera, el abuso del derecho se configura como una razón más que suficiente para justificar la extensión de la afectación a los demás beneficios sociales, en aras de preservar el mencionado equilibrio contractual.

En cuarto lugar, la prohibición del enriquecimiento sin causa también resulta de gran relevancia a efectos de sustentar la viabilidad en la reducción unilateral de la liquidación de beneficios sociales. Esta figura jurídica, ampliamente reconocida en el artículo 1954 del C.C., establece que nadie debe enriquecerse a costa de otro de forma indebida y que, de hacerlo, está obligado a indemnizarlo.

En el hilo de la investigación, se parte de la premisa de que el empleador pagó remuneraciones -de forma adelantada- bajo la figura jurídica de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior al estado de emergencia; mientras que el trabajador cesó sin haber compensado las horas dejadas de laborar y, con ello, percibió un beneficio económico sin cumplir su obligación contractual, lo que constituye un enriquecimiento sin causa.

Este hecho se torna de mayor gravedad al momento de la desvinculación en tanto que, bajo el amparo del inciso 5.4 del artículo 5 del D.S. Nro. 005-2002-TR y el artículo 51 del D.S. Nro. 003-97-TR, el trabajador está expedito a recibir una liquidación de beneficios sociales; de ahí que, si además de no compensar la totalidad de las horas, el empleador debía cumplir con la prerrogativa legal que exige el pago íntegro de beneficios sociales, se amplía el beneficio económico recibido sin causa legítima, pues no se ha generado la contraprestación que demuestra esos beneficios.

En quinto lugar, los intereses económicos del empleador también juegan un rol más que importante al momento de sustentar la viabilidad del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales pues, aun cuando el artículo 59 de la Constitución garantiza la libertad de empresa y estimula la creación de riqueza promoviendo la necesidad de proteger la actividad económica privada; esta libertad debe ser protegida especialmente en contextos de crisis, donde la viabilidad económica del empleador está en juego.

Como ampliamente se ha relatado, durante la emergencia sanitaria, el empleador cumplió el pago de remuneraciones bajo licencia con goce de haber producto de una disposición -imposición- legal, sin recibir la contraprestación por parte del trabajador. Aunque ya esta situación generó una carga económica acumulada para el empleador, al momento del cese, dicha carga se incrementó en tanto que el empleador estaba supeditado a pagar los beneficios sociales sin

posibilidad de recuperar lo adelantado, tal como sucedió en la Resolución Nro. 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y la Resolución de Intendencia Nro. 028-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

A pesar de preexistir esta obligación, la normativa laboral peruana no puede desconocer los límites económicos del empleador, especialmente en entornos como el producido por la COVID-19, donde el empleador ya asumió el costo de mantener el vínculo laboral sin contraprestación y que ha constituido una situación que ha puesto en riesgo, a sobremanera y en muchos casos, la continuidad de la actividad empresarial. Es en esos casos en los que debe privilegiarse la continuidad del negocio y la preservación del empleo antes que el quantum remunerativo (Sarzo, 2022).

Bajo este escenario, la afectación de los beneficios sociales se presenta como una medida excepcional de recuperación, aunque muchas veces parcial-, en tanto que responde a la necesidad de proteger los intereses económicos del empleador. Mas aun cuando, la falta de compensación durante el contexto sanitario pudo conllevar al riesgo de quiebra del empleador o a una reducción de su planilla de trabajadores, lo que, en buena cuenta, afectaría indirectamente a toda la plana laboral. Con este panorama, queda claro que la medida busca preservar el empleo en general.

En complemento con las anteriores razones justificantes, resulta de vasta importancia aducir que, en sendas jurisprudencias -ya

mencionadas- como la recaída en la Resolución Nro. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, se haya asimilado que el empleador es un acreedor de un crédito frente al trabajador y que, la situación de acreedor facultaba al empleador a proponer que la compensación se realice, como última medida, a través de descuentos de su remuneración y/o liquidación de beneficios sociales.

Por lo expuesto, frente a una clara evidencia de la viabilidad del descuento unilateral de la remuneración o liquidación de beneficios sociales, la tesista es tajante al afirmar que esta evidencia puede ser fácilmente el sustento jurídico que ampara el primer supuesto problemático. Como se recordará, éste rescataba a aquellos empleadores que, al finalizar el vínculo laboral con el trabajador sin que pueda cumplir con la compensación de la totalidad de horas dejadas de laborar por no existir acuerdo y durante la vigencia del estado de emergencia; realizaron una compensación unilateral a través del descuento de la liquidación de beneficios sociales de dicho trabajador.

Sin perjuicio de lo mencionado, para que esta medida sea legítima, es importante advertir que la causa del cese laboral es determinante al momento de analizar el primer supuesto problemático pues, aunque el artículo 16 de la L.P.C.L. detalla una serie de causas de extinción de vínculo laboral, es claro que cada causa debe tener un tratamiento

diferenciado al momento de analizar lo relacionado con el primer supuesto problemático.

Esta necesidad de diferenciación ha sido abordada también desde la doctrina. Así pues, Sarzo (2022) se preguntó:

¿cómo puede avalarse una intervención unilateral en el salario de los trabajadores sobre la base de otra decisión unilateral del empleador, como es la no renovación del contrato? En otras palabras, ¿acaso es irrelevante para el Derecho Constitucional Laboral que el incumplimiento de la obligación de la trabajadora se deba a una acción del empleador y, por tanto, a una causa ajena a la voluntad de aquella? Repárese, no estamos cuestionando la existencia de la obligación de compensar la licencia con goce de haber otorgada, la cual subsiste inclusive luego de terminado el contrato, de ser el caso, sino más bien la carencia de razones constitucionales y legales que respalden que la deuda que mantiene la trabajadora, y que no pudo pagar por decisión del empleador, se satisfaga ahora mediante una compensación unilateral con la liquidación de sus beneficios sociales. (p. 28)

Como se puede advertir, esta postura no niega la existencia de la obligación de compensar las horas dejadas de laborar, más bien cuestiona la legitimidad de exigir su cumplimiento mediante una medida unilateral realizada por el empleador. A partir de ahí, se puede dilucidar que la causa del cese laboral no solo debe ser considerada como una mera información, sino como una razón constitucional y legal que permita delimitar cuándo el descuento unilateral es legítimo y cuándo no.

Aunque a nivel del sector público, esta situación ha sido plenamente considerada y se han emitido varias disposiciones a fin de no afectar a las partes de la relación laboral; en el sector privado no hubo ni hay una respuesta certera en el modo de resolver este tipo de situaciones.

Y es que, la causa del cese laboral determina si el trabajador tuvo o no responsabilidad en la extinción del vínculo, por tanto, es fundamental para evaluar si el empleador pudo, legítimamente, aplicar un descuento unilateral de los beneficios sociales como mecanismo de compensación por las horas no laboradas bajo licencia con goce de haber.

Siendo así, a efectos de realizar esta evaluación, la autora ha considerado prudente disgregar las causas de la extinción del vínculo laboral a partir del efecto que cada una ocasiona en el marco del primer supuesto problemático:

Motivo de cese (artículo 16 de la L.P.C.L.)	Efecto	Conclusión
Cese por factores objetivos ajenos a la voluntad (fallecimiento, jubilación, terminación de la obra o servicio, cumplimiento de la condición resolutoria, invalidez absoluta permanente, la terminación de la relación laboral por causa objetiva)	El trabajador no pudo compensar las horas porque el vínculo se extinguió por una causa objetiva.	No fue legítimo aplicar descuentos unilaterales de los beneficios sociales; por tanto, la deuda pendiente de cobro por falta de compensación se extinguió por imposibilidad de cumplimiento.
Cese por factores propios de la voluntad del trabajador (renuncia o retiro voluntario del trabajador)	El trabajador decidió terminar el vínculo sin compensar las horas.	El incumplimiento es atribuible al trabajador; por tanto, el empleador pudo aplicar el descuento de los beneficios sociales.
Cese por factores propios de la	El empleador extinguió el	Aunque el empleador decidió el cese, el

voluntad empleadora (Despido disciplinario, vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad)	vínculo, pero el trabajador tampoco cumplió con la compensación.	trabajador no cumplió su obligación. El descuento puede ser proporcional y razonable, por ello, la afectación fue viable.
Cese por factores propios de la voluntad de ambas partes (mutuo disenso)	Se presume buena fe y voluntad compartida.	No hay responsabilidad exclusiva; por tanto, la compensación no pudo exigirse. La afectación de beneficios sociales sería injustificada.

Fuente: elaboración propia

Tal como se pudo advertir, cada una de estas causas de desvinculación laboral tiene implicancias distintas en cuanto a la posibilidad de exigir la compensación de horas y afectar beneficios sociales por parte del empleador, las mismas que permiten distinguir entre escenarios en los que el trabajador tuvo participación plena en la extinción del vínculo y aquellos en los que no. En los casos de renuncia o retiro voluntario, despido disciplinario o vencimiento de contrato, el trabajador decide terminar la relación sin cumplir con la compensación de horas; hecho que justifica el descuento unilateral como mecanismo de recuperación.

En cambio, en los casos de cese por causas objetivas o por mutuo disenso, no existe responsabilidad exclusiva ni posibilidad de exigir legítimamente la compensación; por ende, es claro que la afectación de beneficios sociales sería injustificada pues se impondría una carga indebida al trabajador.

Esta distinción amparada doctrinalmente sobre la causa del cese laboral encuentra respaldo en la jurisprudencia administrativa, tal como se evidencia en la Resolución Nro. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, la cual constituye un precedente relevante para el análisis del primer supuesto problemático.

Este citado caso administrativo tiene como antecedente la denuncia realizada por la trabajadora denunciante, quien cuestionó los montos descontados por la empleadora en la liquidación de beneficios sociales que recibió. Cabe resaltar que, en este caso, la no renovación de contrato fue la causa de la desvinculación de la trabajadora denunciante el 01 de julio de 2020. Con esta decisión que partió de la voluntad unilateral de la empleadora, la trabajadora se vio imposibilitada de compensar el pago recibido por el trabajo no realizado.

Pese a esta imposibilidad, en dicha Resolución se resuelve que la empleadora se encontraba facultada a cobrar la deuda de las remuneraciones que tuviera en su poder a través de la liquidación de beneficios sociales y que la trabajadora denunciante debía compensar el pago recibido por el trabajo no realizado. De esta manera, la jurisprudencia confirma que la causa del cese laboral no solo influye en la posibilidad de exigir la compensación, sino que también legitima la afectación de beneficios sociales.

Siendo así, ha quedado demostrado que, esta compensación unilateral que, a su vez, implica una reducción unilateral de la liquidación de beneficios sociales tomando en cuenta la causa de cese laboral, ha sido claramente viable a consecuencia de los efectos económicos del COVID-19 en las empresas privadas, del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, la prevención del abuso del derecho, la prohibición del enriquecimiento indebido, así como los intereses económicos del empleador. Por tanto, este componente ha sido corroborado y es aplicable al primer supuesto problemático.

Ahora bien, respecto del tercer y cuarto supuesto problemático, resulta esencial hacer referencia a la Ley Nro. 31632 pues aunque con la emisión de esta normativa se pretendió fijar medidas en el sector público y privado mediante las cuales se debería compensar las horas dejadas de laborar durante el estado de emergencia nacional; también se precisó en el artículo 5 que, luego de un año a partir de la vigencia de dicha normativa, toda compensación faltante no podrá ser realizada más; es decir, las horas dejadas de compensar en dicho periodo se considerarían absueltas. De igual manera, en el artículo 6, se precisó que estaba prohibido descontar montos de las liquidaciones de beneficios sociales, producto de la licencia con goce de haber.

Así, la tesista considera esencial plantear en este extremo la inaplicación de los artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632 a través del mecanismo formal que exige la normatividad peruana: el control

difuso. Para ello, es necesario seguir un proceso específico que garantice la supremacía constitucional en tanto que, el ejercicio del control difuso constituye un deber constitucional más que una facultad de los jueces, conforme se desprende del principio de primacía de la Constitución y del deber prescrito en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución.

Además, tal como se indica en el considerando 2.2.1 y 2.2.2 de la consulta expediente Nro. 1618-2016-Lima Norte, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, el control difuso se ejerce preservando la supremacía de las normas del bloque de constitucionalidad, tal es así que es de carácter excepcional y de última *ratio* pues procede sólo cuando no se puede salvar vía interpretativa la constitucionalidad de las normas. Y es que, el control difuso resulta muy gravoso al afectar la obligatoriedad de las leyes, la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, por lo que es un ejercicio que debe ser realizado conforme a parámetros de compatibilidad constitucional.

En otras palabras, advertir que la inaplicación de leyes laborales determinando su incompatibilidad con la Constitución a través del control difuso, es un proceso complejo que requiere una fundamentación sólida y la aplicación de principios constitucionales. Por ello, a efectos de la presente investigación, es importante partir por la verificación, en cada caso concreto, de los siguientes

presupuestos y/o reglas, conforme lo detallado en el fundamento 13 de la sentencia recaída en el expediente Nro. 1124-2001-AA/TC Lima:

- A. En el proceso, el objeto de impugnación debe ser un acto que constituya la aplicación de una norma considerada inconstitucional.
- B. La norma a inaplicarse debe tener una relación directa, principal e indisoluble con la resolución del caso, es decir, debe ser relevante en la resolución de la controversia.
- C. La norma a inaplicarse debe resultar evidentemente incompatible con la Constitución, aun luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con la Constitución, en virtud del principio enunciado en la Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

A la par del citado sustento jurisprudencial y dada la especificidad en su desarrollo, este análisis también sentará sus bases de manera simultánea y complementaria en el fundamento 2.5 de consulta expediente Nro. 1618– 2016-LIMA NORTE, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, el cual constituye doctrina jurisprudencial vinculante y establece las siguientes reglas para el ejercicio del control difuso judicial:

- A. Partir de la presunción de validez, legitimidad y constitucionalidad de las normas legales bajo la suposición de que la norma no viene viciada de ilegitimidad. Para tal efecto, se debe cumplir con la

exigencia de demostrar objetivamente la inconstitucionalidad alegada.

- B. Realizar el juicio de relevancia toda vez que sólo podrá inaplicarse una norma cuando es la vinculada al caso. En este extremo, se menciona que los jueces deben verificar si la norma cuestionada es la aplicable permitiendo la subsunción de las premisas de hecho en los supuestos normativos porque la inaplicación permitida es sólo respecto de la norma del caso en un proceso particular.
- C. Efectuar una labor interpretativa exhaustiva a cargo del juez distinguiendo entre disposición y norma. En este punto, se menciona que el juez tiene la obligación de haber agotado los recursos y técnicas interpretativas para salvar la constitucionalidad de la norma legal.
- D. Finalmente, aplicar el test de proporcionalidad previa identificación de los derechos fundamentales involucrados, el medio utilizado, el fin perseguido, el derecho fundamental intervenido y el grado de intervención. Con el test de proporcionalidad, se debe examinar si la medida legal supera el examen de idoneidad, necesidad y el examen de proporcionalidad en sentido estricto.

Al realizar el examen de la norma en cuestión, es decir, la Ley Nro. 31632, se debe partir de la presunción de su validez, legitimidad y constitucionalidad en tanto que fue emitida por el Congreso de la

República y publicada el 01 de diciembre de 2022 con el objeto de garantizar los derechos de los trabajadores afectados por lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del D.U. Nro. 026-2020 y en el numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. Nro. 029-2020. Así también, su contenido, especialmente, los artículos 5 y 6. El primero señala que la compensación de horas solamente podrá realizarse durante un año contado a partir de la entrada en vigencia de la ley; mientras que el segundo precisa que está prohibido realizar descuentos en la liquidación de beneficios sociales realizada al término del vínculo laboral para la compensación de horas.

Del mismo modo, en torno al juicio de relevancia, es claro que el artículo 5 y 6 de la Ley Nro. 31632, en el proceso de obligación de dar suma de dinero que se iniciare, mantienen una relación directa, principal e indisoluble con la resolución del caso y son relevantes en la resolución de la controversia pues esta normativa ha fijado la condonación automática de las horas no laboradas que no fueron compensadas y la prohibición para el descuento unilateral de los beneficios sociales. Así, al ser elementos esenciales al momento de que el empleador alegue la preexistencia de una deuda generada por el extrabajador a raíz de las remuneraciones adelantadas pendientes de compensación, la ley supera el juicio de relevancia y, por tanto, puede ser sometida a control difuso.

Por otro lado, en torno a la labor interpretativa exhaustiva en el caso de los artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632, el juzgador tendría la labor

de agotar todas las técnicas interpretativas que permitan armonizar la condonación de horas no laboradas y la prohibición de descuentos con la normativa laboral. De esta manera, solo ante la imposibilidad de lograr dicha armonización y previa aplicación del test de proporcionalidad, el juez podría declarar la inaplicación de la norma al caso concreto.

Bajo esta labor de interpretación, por ejemplo, se podría aducir que la condonación de horas se aplica de manera restrictiva y únicamente en aquellos casos en los que el trabajador no tuvo una posibilidad real y efectiva de compensar las horas dejadas de laborar; aunque bien, su tratamiento en la práctica sería dificultoso. De este modo, se entendería que la norma ya no debería ser aplicada de forma automática y general, sino por el contrario. Por otro lado, respecto de la prohibición de descuentos en las liquidaciones, podría entenderse que esta no impide que las partes, en ejercicio de su autonomía privada, celebren acuerdos voluntarios en torno a la compensación pendiente.

No obstante, si luego de aplicar estas técnicas interpretativas u otras similares o de mayor experticia, se concluyera que la norma no admite una lectura compatible con la Constitución y que su aplicación genera una afectación a la parte empleadora, entonces procede su inaplicación mediante control difuso, en el marco de un caso concreto.

Cabe señalar que, en torno al primer articulado, inicialmente se podría presumir que el establecimiento del plazo de tan solo un año para la compensación de horas dejadas de laborar sería congruente con el artículo 1 de la Constitución que propugna la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad. Quizá, bajo la misma lógica aplicada en la exposición de motivos del Decreto Legislativo Nro. 1310 al determinar el plazo para la conservación de los documentos laborales, lo alegado en el párrafo anterior cobraría sentido por cuanto no sería razonable mantener a los trabajadores, extrabajadores y empleadores a la expectativa de reclamos laborales derivados de la licencia con goce de haber suscitada en el contexto sanitario sin un límite temporal.

Sin perjuicio de ello, un aspecto es claro: el establecimiento de un año no encuentra ningún tipo de justificación ni fundamento legal. Es decir, al momento de su emisión, no se ha tomado como base ningún parámetro legal, técnico o de otra índole -o al menos no se ha ubicado en el marco de la investigación- para establecer exactamente un año y no otro periodo menor o mayor.

Por otro lado, en torno al segundo articulado, se puede aducir que su compatibilidad con la Constitución partiría de lo regulado en el artículo 23 de la Constitución, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; así también, de lo regulado en el artículo siguiente, el cual hace referencia a que el pago

de la remuneración y de los beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Esta prioridad justificaría la prohibición establecida en el artículo 6 de la Ley Nro. 31632.

No obstante, esta interpretación no resiste un análisis constitucional riguroso porque la prohibición absoluta de descontar montos de la liquidación, incluso en casos donde el trabajador no compensó las horas dejadas de laborar y recibió remuneración sin contraprestación efectiva, genera una afectación directa a la libertad de contratación del empleador.

Para una mayor explicación de lo refutado, sirve ampliamente la aplicación de la última regla: el test de proporcionalidad. Aunque en abstracto, la norma contenida en los artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632 son constitucionales, ello no descarta que la misma norma presente incompatibilidad con los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente. Ante dicha situación de conflicto de la norma legal y para resolver la inaplicación de dicha ley corresponde acudir al test de proporcionalidad como estrategia argumentativa; para lo cual, se precisará los derechos involucrados, el examen de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, en sentido estricto.

Siendo así, para demostrar que la norma en cuestión es incompatible con la Constitución y que su aplicación afectaría derechos fundamentales, es importante hacer referencia al derecho a la libertad de empresa, ampliamente regulado por el artículo 59 de la Constitución, el cual busca ser protegido por la Ley Nro. 31632 al

permitir que las empresas recuperen debidamente las horas de trabajo que estuvieron sujetas a la licencia compensable en el marco de la COVID-19.

Tomando en consideración lo anterior, en este punto, la tesista procede a realizar el test de proporcionalidad empezando por el subprincipio de idoneidad, a través del cual, se pretende establecer si la medida adoptar o la que se pretende aplicar resulta ser eficaz y adecuada para alcanzar el objetivo propuesto. Así pues, en la presente investigación, se tiene que la medida de establecer un límite temporal anual para la compensación de horas podría resultar - inicialmente- idónea (aunque bien, tardía) al proporcionar una solución estructurada para la compensación de horas dejadas de laborar durante el contexto sanitario. Así pues, la compensación se podía realizar con trabajo en sobretiempo antes o después de la jornada de trabajo, con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, así como también con vacaciones adquiridas y pendientes de goce.

Sin embargo, en el caso de los dos primeros supuestos (trabajo en sobretiempo y capacitaciones), estos no podían exceder a las dos (02) horas diarias, la suma de dichas horas con la jornada laboral del trabajador no puede superar las cincuenta y dos (52) horas a la semana y cada hora de trabajo iba a compensar tres (03) horas de licencia con goce de haber. Del mismo modo, en el tercer supuesto (vacaciones adquiridas y pendientes de goce), tampoco era factible

compensar más de quince (15) días por periodo vacacional pendiente de goce.

Tal como se pudo advertir, la Ley Nro. 31632 impuso una serie de límites al modo de compensar las horas dejadas de laborar que podrían encontrar sentido y justificación en el salvaguardo de la salud y el bienestar de los trabajadores. Y es que, al establecer el tope de las cincuenta y dos (52) horas a la semana (para el caso de las horas en sobretiempo y capacitaciones), probablemente el legislador peruano tuvo la intención de salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores priorizando una adecuada jornada laboral, según lo establecido en el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR.

Además, al establecer quince (15) días por periodo vacacional pendiente de goce (para el caso de las vacaciones); se comprende que se trató de priorizar el número máximo de días de días de disposición del periodo vacacional. Y es que, de acuerdo con el artículo 19 del Decreto Legislativo Nro. 713, el descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario; siendo los quince días restantes de goce obligatorio indisponible.

Sin embargo, la idoneidad puede ser cuestionada si se advierte que el límite temporal anual no se ajusta a las necesidades reales de las empresas privadas que necesitan recuperar muchas horas de trabajo a raíz de la licencia con goce de haber otorgada a los trabajadores en

el contexto sanitario. Aunque la medida busca asegurar la compensación de horas en un periodo razonable, puede no ser idónea para todas las empresas, especialmente aquellas con muchas horas acumuladas.

Y es que, en el caso del trabajo en sobretiempo antes o después de la jornada de trabajo y con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, la Ley Nro. 31632 detalla que estos no podían exceder a las dos (02) horas diarias, la suma de dichas horas con la jornada laboral del trabajador no puede superar las cincuenta y dos (52) horas a la semana y cada hora de trabajo iba a compensar tres (03) horas de licencia con goce de haber. Siendo así, a la semana, los trabajadores pudieron llegar a compensar solamente cuatro (04) horas, equivalente a doce (12) horas de compensación total, tomando en cuenta que la jornada laboral máxima para trabajadores ordinarios es de cuarenta y ocho (48) horas semanales; conforme con el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR.

Entonces, tomando como base que la Ley Nro. 31632 dispuso que esta compensación se podría realizar solamente durante un año calendario, el máximo de horas de trabajo en sobretiempo o por capacitaciones fuera de la jornada de trabajo que se pudo compensar fueron ciento noventa y dos (192) horas, esto es, tan solo veinticuatro

(24) días de un año calendario. Este número es el equivalente a quinientos setenta y seis (576) horas de compensación efectiva.

La misma situación se puede evidenciar de las vacaciones. La compensación también se podía efectuar a través de las vacaciones adquiridas y pendiente de goce. Así pues, cada día de vacaciones sujetas a la compensación equivaldrá a tres días de licencia con goce de haber. La ley limitó este supuesto señalando que no se podrían compensar más de 15 días por periodo vacacional pendiente de goce. Independientemente de que se pueda cuestionar el hecho de que la ley solo limitó la compensación a las vacaciones adquiridas y pendientes de goce; en base a un cálculo matemático, se entendería que la limitación en torno al número total de días posibles de compensación conlleva a que, en el año preestablecido por la ley, un determinado trabajador solo pueda compensar esos 15 días de vacaciones, lo que, equivale a 45 días de compensación efectiva.

Y esta situación cuestionable también se puede advertir del artículo 6 de la Ley Nro. 31632. Y es que, a primera vista, esta disposición puede parecer idónea ya que evita que el empleador imponga una carga económica al trabajador al final de la relación laboral y busca proteger los derechos económicos del trabajador al momento de su desvinculación laboral evitando que el empleador imponga descuentos unilaterales que afecten su liquidación final.

No obstante, con la prohibición del descuento unilateral de la liquidación de beneficios sociales para compensar las horas dejadas

de laborar, la prohibición absoluta del descuento podría generar un desequilibrio en casos donde el trabajador no haya cumplido con la compensación acordada dentro del plazo legal (1 año), y el empleador se vea impedido de recuperar ese tiempo no laborado, incluso si fue remunerado.

Siguiendo con el análisis, en este punto, la tesista procede a analizar el subprincipio de necesidad, a través del cual, se pretende establecer si la medida es la menos restrictiva y gravosa posible para el derecho afectado a fin de alcanzar el objetivo. Así pues, en el caso de las horas en sobretiempo como forma de compensación, se puede aducir que la limitación de dos horas diarias de sobretiempo es necesaria para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. No obstante, la imposición de un límite temporal anual para la compensación de horas puede ser excesivamente restrictiva; sobre todo para aquellas empresas cuyos trabajadores tenían un número considerable de horas sujetas a compensación.

Y es que, es claro que el legislador peruano pudo advertir alternativas menos restrictivas que podrían incluir extender el periodo de compensación más allá de un año calendario, conforme se ha detallado en el artículo 5 de la Ley Nro. 31632; más aún si se considera que el legislador no justifica mínimamente el motivo razonable por el que se estableció el periodo de un año calendario para la compensación. Con la ampliación del plazo, incluso desaparecería la necesidad de cuestionar la forma en la que se ha establecido las

limitaciones al modo de compensación de horas aplicado en la Ley Nro. 31632.

Del mismo modo, otra alternativa menos restrictiva resalta la permisión de acuerdos individuales entre empleadores y empleados para determinar la mejor forma de compensación. Ello, tomando en consideración que el artículo 26 inciso b) del D.U. Nro. 029-2020 priorizaba el acuerdo entre las partes para la forma de compensación, al menos solo hasta antes de la vigencia del Estado de Emergencia Nacional; la cual, a la fecha, ha concluido. Además, dichos acuerdos podrían rescatar la flexibilidad en el modo, forma y oportunidad de compensación; más si se considera que la falta de flexibilidad pudo llevar a situaciones en las que los trabajadores no pudieron compensar todas sus horas dentro del periodo establecido.

Por otro lado, si bien la finalidad del artículo 6 de la Ley Nro. 31632 es legítima, esto es, resguardar la integridad de los beneficios económicos del trabajador al momento de su desvinculación; cabe preguntarse si dicha medida era realmente necesaria en los términos absolutos en los que fue formulada. La prohibición total de la liquidación de beneficios sociales, incluso en casos donde no se haya cumplido con la compensación dentro del plazo legal, podría resultar excesivamente gravosa para el empleador, quien se ve impedido de recuperar el tiempo remunerado, pero no efectivamente trabajado.

En este sentido, el legislador pudo haber optado por alternativas menos restrictivas que permitieran alcanzar el mismo objetivo con

menor afectación a los derechos e intereses en juego. Una de estas alternativas habría sido permitir el descuento únicamente en aquellos casos en los que el trabajador no haya cumplido con la compensación pactada, previa verificación y con su consentimiento expreso.

Esta opción que parte de la voluntad encuentra amplio sustento en el principio de autonomía de la voluntad, ampliamente consagrado en el artículo 26 inciso b) del D.U. Nro. 029-2020, que priorizaba el acuerdo entre las partes para definir la forma de compensación, al menos hasta antes de la vigencia del estado de emergencia nacional.

Asimismo, otra medida menos restrictiva habría sido permitir la compensación mediante descuentos parciales y proporcionales, siempre que se garantice la transparencia del cálculo y la participación del trabajador en el proceso.

Por tanto, desde el enfoque del subprincipio de necesidad, la medida contenida en el artículo 6 de la Ley Nro. 31632 no supera dichosamente el estándar exigido, al haberse optado por una solución normativa imperiosa que prescinde de otras vías menos lesivas y potencialmente más enérgicas para alcanzar el mismo fin.

Finalizando con el análisis, en este punto, la tesista procede a analizar el subprincipio de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto, el cual implica un balance entre los beneficios y los perjuicios de la medida.

Ahora bien, en el caso del trabajo en sobretiempo antes o después de la jornada de trabajo y las capacitaciones realizadas fuera de la

jornada de trabajo, el máximo de horas de trabajo en sobretiempo o por capacitaciones fuera de la jornada de trabajo que se pudo compensar fueron ciento noventa y dos (192) horas, esto es, tan solo veinticuatro (24) días de un año calendario.

Independientemente de la falta de justificación de practicar una equivalencia de tres (03) horas diarias de compensación por cada hora laboral; lo que más causa cuestionamiento es el hecho de que, a través de los límites señalados por la misma normativa, en el periodo de un año calendario dispuesto por ley solo se pudo llegar a compensar, como máximo, veinticuatro (24) días, ni siquiera un mes completo de licencia con goce.

Y es que, si se optase por las horas en sobretiempo o capacitaciones fuera de la jornada laboral, solo se llegaría a compensar 24 días, esto es, menos de un mes de compensación efectiva. El mismo hecho se muestra con las vacaciones adquiridas y pendientes de goce en tanto que solo se llegarían a compensar 15 días, esto es, menos de un mes.

La normativa en cuestión ha determinado que las empresas del sector privado tenían solo un año a partir de su vigencia para lograr la compensación de horas dejadas de laborar durante el contexto sanitario. Sin embargo, tal como se pudo advertir, el año resulta ser muy desproporcional e irrazonable en tanto que no cubre la totalidad del número de horas efectivas pendientes de compensación en una determinada empresa. La imposición de un límite temporal anual y la falta de flexibilidad pueden ser vistas como irrazonables, afectando la

capacidad de las empresas para gestionar sus operaciones de manera eficiente y mantener su productividad.

La Ley Nro. 31632, al establecer un límite temporal anual para la compensación de horas dejadas de laborar durante la emergencia sanitaria no supera el test de proporcionalidad debido a su falta de flexibilidad y su potencial desproporcionalidad para las empresas privadas que ostentan un número significativo mayor de horas pendientes de compensación.

Tal como ha quedado demostrado, al imponer una forma de compensación sujeta a límites desproporcionales e irrazonables por la Ley Nro. 31632, el gobierno peruano ha provocado una clara afectación al principio de proporcionalidad y razonabilidad. En este apartado, se ha realizado el test de proporcionalidad al artículo 5 de la Ley Nro. 31632, la cual no ha superado el estándar requerido por imponer un plazo límite de compensación de forma desproporcional y, con ello, disponer la condonación de horas dejadas de laborar.

En el caso del artículo 6 de la Ley Nro. 31632, la medida adoptada busca proteger los derechos económicos del trabajador al momento de su desvinculación laboral. Este objetivo, sin duda legítimo, se orienta a evitar prácticas unilaterales por parte del empleador, conforme ya fue mencionado en líneas previas.

No obstante, al ponderar los efectos de esta medida, se advierte que su aplicación absoluta puede generar consecuencias desproporcionadas, principalmente en contextos donde el trabajador

no haya cumplido con la compensación de horas dentro del plazo legal señalado. En tales casos, el empleador se ve inhabilitado de rescatar el tiempo remunerado, pero no efectivamente trabajado, lo cual puede implicar una afectación directa a la sostenibilidad financiera de la empresa, particularmente en sectores que enfrentaron una acumulación reveladora de horas no laboradas durante la emergencia sanitaria.

En consecuencia, si bien la medida persigue un fin válido a nivel constitucional, los perjuicios que genera resultan desproporcionados frente al beneficio que se pretende alcanzar. La norma, al imponer una prohibición absoluta sin considerar alternativas menos gravosas, no supera el estándar exigido por el subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto. Por tanto, se concluye que el artículo 6 de la Ley Nro. 31632 no logra un balance adecuado entre los intereses en juego, afectando de manera irrazonable la capacidad de las empresas para recuperar el tiempo no laborado y comprometiendo la equidad en las relaciones laborales postpandemia.

Siendo así, al haber fundamentado ampliamente la concurrencia de la inaplicación de la norma en cuestión a través del control difuso que coadyuva a solucionar el tercer y cuarto problema advertido, este componente ha sido corroborado.

3.1.3. Tercer lineamiento: La obligación de dar suma de dinero como vía jurídica idónea para exigir la compensación de horas por cese laboral en el marco de la COVID-19

Con la emisión de la Ley Nro. 31632, el Estado peruano cierra las puertas a los empleadores privados al imponer la condonación de horas dejadas de laborar durante el contexto sanitario; sin embargo, la autora es de la opinión que, inicialmente, de los dos primeros supuestos problemáticos, aún existen acreencias pendientes por parte de los extrabajadores dado que, durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria, han gozado de su remuneración periódica producto del otorgamiento de una licencia con goce de haber y, al haber culminado su vínculo laboral, no llegaron a compensar una parte o la totalidad de las horas dejadas de laborar.

Es preciso recordar que, en el primer supuesto problemático, los empleadores realizaron un descuento de la liquidación de beneficios sociales para cubrir la compensación por las horas dejadas de laborar; no obstante, la liquidación no cubrió la totalidad de la compensación; por lo que existe una acreencia pendiente por parte de los -ahora- extrabajadores que culminaron su vínculo laboral sin completar la compensación. Así también, en el segundo supuesto problemático, los empleadores optaron por no realizar ningún descuento de la liquidación de beneficios sociales y/o última remuneración; por lo que los -ahora- extrabajadores no llegaron a

compensar la totalidad de horas dejadas de laborar durante el contexto sanitario.

Siendo así, a fin de que los empleadores puedan cobrar su acreencia, la autora opina que éstos tienen expedito su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva a través de una demanda por obligación de dar suma de dinero contra los -ahora- extrabajadores, ante el juez correspondiente pues se debe rescatar que, durante el estado de emergencia sanitaria, se emitieron normativas específicas, como el D.U. Nro. 029-2020, que reguló la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior y estableció que las horas no laboradas debían ser compensadas posteriormente, generando así una obligación de dar suma de dinero en caso de no ser compensadas en su totalidad.

Esta idea parte del hecho de que, muchos trabajadores recibieron licencias con goce de haber sujeta a compensación posterior en el marco del estado de emergencia sanitaria y que ello significó, en términos simples, el otorgamiento de remuneraciones adelantadas; esta figura jurídica ya ha tenido cierto desarrollo y no es ajena al Derecho Laboral puesto que, si se analiza el artículo 40 del Decreto Supremo Nro. 001-97-TR, se podrá advertir que el legislador peruano reguló a los adelantos de remuneración como una suma que puede garantizar deudas de trabajadores a sus empleadores a través de la CTS.

En ese sentido, dado que la obligación es una relación jurídica en virtud de la cual, el deudor debe cumplir con una prestación a favor del acreedor para la satisfacción de un interés protegido; en la situación que amerita esta investigación, ante la compensación pendiente que genera una deuda del -entonces- trabajador hacia el empleador; surge la obligación de retornar o pagar al empleador el monto correspondiente a las remuneraciones no compensadas. Es ahí donde la obligación de dar suma de dinero se presenta como una vía idónea para reclamar esta compensación pendiente, asegurando que los empleadores puedan recuperar las remuneraciones adelantadas en su oportunidad.

Tal es así que, la obligación de dar suma de dinero se basa en el principio de que las remuneraciones adelantadas deben ser equilibradas con el trabajo efectivamente realizado y, por ende, deben ser compensadas por el trabajador. Siendo, así las cosas, el empleador puede presentar una demanda de obligación de dar suma de dinero tomando como base el estricto cumplimiento de los requisitos y anexos previstos en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil.

Ahora bien, en relación con las fuentes de la obligación, se debe analizar la fuente de la obligación que da lugar a la relación jurídica obligatoria que rige como sustento de la obligación de dar suma de dinero. Por un lado, se puede hacer referencia a una fuente de carácter voluntaria como el contrato de trabajo en tanto que, a través

de este, ambas partes pactan la prestación de servicios por parte del trabajador a cambio de una determinada remuneración.

Sin embargo, como una fuente de carácter legal también se puede tomar como base al artículo 26 del D.U. Nro. 29-2020 en tanto que esta disposición normativa es la que impone a los empleadores del sector privado que procedan con el otorgamiento de una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional a falta de acuerdo en torno al modo y forma de compensación.

Siendo así, es claro que correspondía al empleador, en su papel de acreedor, el derecho de crédito para exigir la prestación pendiente por parte del -entonces- trabajador; esto es, cada una de las remuneraciones adelantadas que se otorgó al trabajador durante la vigencia del estado de emergencia nacional a través de la licencia con goce de haber; más aun tomando en cuenta que el -entonces- trabajador no cumplió con la compensación de horas oportunamente debido al término del vínculo laboral.

Ahora, es claro que, para que exista una obligación exigible, como es el retorno del monto de las remuneraciones que las empresas han ido otorgando a sus trabajadores producto de la licencia con goce, esta tiene que ser cierta, expresa y exigible, además, su fuente, es decir, el acto jurídico que contiene la obligación debe estar investida de los requisitos previstos en los artículos 140 y 141 del C.C. Al respecto, el artículo 141 del C.C. establece que la manifestación de voluntad

puede ser expresa (cuando se realiza en forma oral o escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, electrónico u otro análogo) o tácita (cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o de circunstancia de comportamiento que revela su existencia).

En el presente caso, se podría aducir que la voluntad expresa se manifestaría a través del contrato de trabajo, a través del cual, el empleador pacta con el trabajador una determinada remuneración a cambio de una prestación de servicios realizada por el trabajador.

Ahora bien, la tesista considera esencial e imprescindible mencionar la influencia de las causas de extinción del vínculo laboral establecidas en el artículo 16 de la L.P.C.L. en el presente lineamiento pues para que la vía judicial por obligación de dar suma de dinero sea idónea, es necesario considerar la causa del cese laboral, conforme al artículo 16 de la L.P.C.L.

Ello, en tanto que una desvinculación laboral incitada o provocada bajo el manto de una decisión unilateral de la parte empleadora o por causas ajenas a ésta y a la parte trabajadora no resultaría congruente con la mencionada afectación a la capacidad económica de la empresa pues el trabajador se habría visto imposibilitado de cumplir con la compensación de horas dejadas de laborar.

En esta investigación, se parte de la premisa de que la causa del cese laboral se convierte en un criterio de evaluación esencial para determinar la procedencia de la acción judicial por obligación de dar

suma de dinero. Por ello, la tesista analizó la respuesta brindada por el Estado peruano al sector público a través del D.U. Nro. 078-2020 y el modo de manifestación que podría presentarse en el sector privado respecto del tratamiento diferenciado de las causas de cese laboral y concluyó lo siguiente:

Motivo de cese (artículo 16 de la L.P.C.L.)	Efecto	Conclusión
Cese por factores ajenos a la voluntad (fallecimiento, jubilación, terminación de la obra o servicio, cumplimiento de la condición resolutoria, invalidez absoluta permanente, la terminación de la relación laboral por causa objetiva)	El trabajador no tuvo control sobre la extinción del vínculo laboral, por lo que la imposibilidad de compensar no puede ser atribuida a él. De esta manera, no se configuraría una deuda exigible.	No debería proceder la demanda de obligación de dar suma de dinero en tanto que la obligación se extinguiría por imposibilidad de cumplimiento.
Cese por factores propios de la voluntad del trabajador (renuncia o retiro voluntario del trabajador)	El trabajador decidió terminar el vínculo sin haber compensado las horas; por tanto, el incumplimiento es directamente atribuible a él.	Procedería la demanda de obligación de dar suma de dinero.
Cese por factores propios de la voluntad empleadora (Despido disciplinario, vencimiento del plazo en los contratos legalmente)	Aunque el empleador decidió el cese, el trabajador no cumplió con la compensación. Cabe señalar que, en el caso del vencimiento de contrato, resultaría crucial evaluar si el empleador dio oportunidad	Procedería la demanda siempre y cuando el trabajador tuvo oportunidad de compensar y no lo hizo.

celebrados bajo modalidad)	razonable para compensar.	
Cese por factores propios de la voluntad de ambas partes (mutuo disenso)	La extinción se produjo por voluntad compartida, por ende, se presume buena fe.	No debería proceder la demanda por obligación de dar suma de dinero.

Fuente: Elaboración propia

Tal como se pudo apreciar, la aplicación del D.U. Nro. 29-2020 y la Ley Nro. 31632 a las relaciones laborales conllevó a la emanación de los supuestos 1 y 2 detallados previamente, los cuales deben ser analizados en el marco del proceso judicial de obligación de dar suma de dinero tomando como base el motivo de la desvinculación laboral que conllevó a la falta de compensación de la totalidad de horas dejadas de laborar durante el estado de emergencia sanitaria.

Este tercer componente, aplicable a los supuestos problemáticos 1 y 2 y conforme con los argumentos esgrimidos en el presente apartado, ha sido debidamente comprobada.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

1. La inexistencia de una norma en el sector privado que regule la compensación de horas dejadas de laborar en casos de extinción del vínculo laboral, sin acuerdo previo, ha generado una laguna normativa que afecta la seguridad jurídica de las partes.
2. La entrada en vigencia de la Ley Nro. 31632 no resolvió la laguna normativa existente, lo que derivó en situaciones desiguales y confusas respecto a la compensación de horas en función de la fecha de cese laboral, evidenciando la necesidad de una regulación más clara y diferenciada.
3. La compensación unilateral de horas no laboradas mediante la reducción de la liquidación de beneficios sociales, en función de la causa del cese laboral, fue jurídicamente viable en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, debido a los efectos económicos del COVID-19 en las empresas privadas, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, la prevención del abuso del derecho, la prohibición del enriquecimiento sin causa y la afectación económica de las empresas privadas.
4. La existencia de una deuda laboral derivada de remuneraciones adelantadas otorgadas bajo la figura de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, genera un derecho de crédito exigible por parte del empleador, incluso tras la extinción del vínculo laboral. Además, la aplicación de los artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632 vulnera el principio de proporcionalidad y razonabilidad, al imponer límites temporales y prohibiciones absolutas que no se ajustan a la realidad operativa de las empresas privadas e impiden una recuperación

postpandemia efectiva de horas no laboradas y remuneradas de forma adelantada.

5. La obligación de dar suma de dinero constituye una vía jurídica idónea para que los empleadores reclamen la compensación pendiente de horas no laboradas durante el estado de emergencia, cuando el vínculo laboral se extinguió sin que el trabajador haya cumplido con la mencionada compensación.

CAPÍTULO IV: RECOMENDACIONES

El estudio y la realización del presente trabajo de investigación ha permitido la comprensión y reflexión de ciertos aspectos dogmáticos y normativos de la licencia con goce de haberes sujeta compensación posterior al estado de emergencia sanitaria y la normativa peruana, reconociendo también que, el tema tratado es complejo estructuralmente, pero de rápido entendimiento, comprensión y aplicación, por ello, es que se cree conveniente proponer las siguientes recomendaciones que también servirían como marco de referencia para futuras situaciones de emergencia sanitaria garantizando seguridad jurídica en las relaciones laborales:

1. Se recomienda al legislador peruano efectuar una revisión exhaustiva de la Ley Nro. 31632 para evaluar la posibilidad de modificar los artículos 5 y 6, permitiendo a los empleadores descontar montos de las liquidaciones de beneficios sociales para compensar las horas dejadas de laborar y estableciendo criterios para la compensación de horas dejadas de laborar en casos de extinción del vínculo laboral sin acuerdo previo, considerando la causa del cese.
2. Al juez, se recomienda ejercer el control difuso en procesos donde la aplicación de los artículos 5 y 6 de la Ley Nro. 31632 genere una afectación directa a los derechos constitucionales del empleador, específicamente cuando se evidencie que la norma no puede ser interpretada de forma compatible con la Constitución.
3. Al juez, se recomienda establecer criterios jurisprudenciales claros que reconozcan la viabilidad de la demanda de obligación de dar suma de dinero en casos de compensación laboral pendiente, considerando la causa del cese y la naturaleza de la deuda generada por licencias con goce de haber no compensadas.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alchourron, Carlos; Bulyin, Eugenio. (1998). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Astea.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores.
- Atria, F. (2005). Creación y aplicación del Derecho: entre formalismo y escepticismo. En F. Atria, E. Bulygin, J. J. Moreso, P. Navarro, J. Rodríguez, & J. Manero, *LAGUNAS EN EL DERECHO: Una controversia sobre el derecho y la función judicial* (pág. 216). Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- Barchi, L. (2010). *Comentarios a algunas de las propuestas de enmienda del Código Civil*. Themis, 60. Lima, Perú.
- Basterra, M. I. (2000). El problema de las lagunas en el Derecho. *Derecho & Sociedad*, (15), 280-291.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17178>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Brewer-Carías, A. R. (1997). *Control de la constitucionalidad. La justicia constitucional*, p. 568.
- Bulygin, E. (2005). *Creación y aplicación del Derecho*. Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- Bustamante, R. (2002). *Control Difuso y Administración. ¿Es viable que la Administración ejerza el control difuso de constitucionalidad normativa?*, Revista Jurídica del Perú Nro. 41, Trujillo, Perú.
- Campbell, T. (2002). *El sentido del positivismo jurídico*. DOXA, 25, 207-226.
<https://doi.org/10.14198/DOXA2002.25.09>.

- Castro, S. (2007). Control difuso: ¿Potestad de la administración? *Revista de Derecho Administrativo*, 24–25.
- Castro, N. M. (2021). *Los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores en el marco de la pandemia del COVID-19 en el Perú* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. PUCP-Tesis. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21953>
- Celis Vela, D. A. (2024). *La investigación dogmática en el derecho: un análisis reconstructivo sobre el quehacer académico de los juristas*. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 54(141).
- De Jesús, C. (2024). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Corporación Universitaria de Asturias.
- Esakandari, H., Nabi-Afjadi, M., Fakkari-Afjadi, J., Farahmandian, N., Miresmaeili, S.-M., & Bahreini, E. (2020). A comprehensive review of COVID-19 characteristics. *Biological Procedures Online*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7402395/>
- Feliciano, M., & Díaz, R. (2011). *Supuestos de suspensión del vínculo laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ferrajoli, L. (1995). *Derecho y razón*. Teoría del garantismo penal. Trotta.
- Franciskovic, B. (2010). *Manual del Curso de Derecho de Obligaciones*. Lima: Grijley.
- García, A. (2011). *Supuestos de afectación de la remuneración*. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, A., Valderrama Valderrama, L., & Paredes Espinoza, B. (2014). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Goldsmidt, W. (1978). *Introducción Filosófica al Derecho*. Ediciones Depalma, 6° edición. Buenos Aires, Argentina.
- Gonzales-Castillo, J. R., Varona-Castillo, L., Dominguez-Morante, M. G., & Ocaña-Gutierrez, V. R. (2020). Pandemia de la COVID-19 y las Políticas de Salud Pública en el Perú: marzo-mayo 2020. *Revista de Salud Pública*, 22(2), 1-9. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/87373>
- Hernández Gil, A. (1983). *Derecho de Obligaciones*. Madrid: Ceura.
- Kelsen, H. (1999). *Teoría Pura Del Derecho*. Editorial Eudeba, 4° edición; Buenos Aires, Argentina.
- Landa Arroyo, C. (2013). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Themis*, 65, 222.
- Linares Carreón, J. (2009). *Constitucionalidad del control difuso administrativo en todos los niveles e instancias: Caso Puno* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6873/80.0666.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manuel Alonso García. (1980). *Curso de Derecho del Trabajo* (6.ª ed.). Madrid: Ariel.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2007). *Derecho del trabajo* (16.ª ed.). Madrid: Tecnos.

- Martínez, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14, 01. Epub 30 de junio de 2023. <https://dx.doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2020). *Plataforma digital única del Estado Peruano, Registro de Suspensión Perfecta de Labores*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campañas/934-registro-de-suspension-perfecta-de-labores>
- Nava, J. (2002). *La formación en investigación: el caso de la Maestría en Derecho-Facultad de Derecho-UAEM*. [tesis de Maestría en Derecho]. Toluca, México.
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
- Osterling, F., & Castillo, M. (2008). *Compendio de derecho de obligaciones*. Lima: Palestra Editores.
- Palacio, G. (2002). *Las obligaciones en el derecho peruano*. Lima: Editorial Huallaga.
- Palmer, R. E. (1969). *Hermenéutica: Teoría de la interpretación en Schleiermacher, Dilthey, Heidegger y Gadamer*. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- Petro, I. (2016). *El juez en el neoconstitucionalismo y su papel en el sistema de control difuso de constitucionalidad en Colombia*. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, (8), 125–134.

:<https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/1535>.

Puntriano, C., Valderrama, L., & Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Puntriano, C. (2021, 22 de abril). ¿Es posible rebajar remuneraciones unilateralmente? *La Ley. El ángulo legal de la noticia*. <https://laley.pe/art/9602/es-posible-rebajar-remuneraciones-unilateralmente>.

Ramírez Cruz, E. (2000). *Curso de Obligaciones* (2.^a ed.). Lima: Impresiones Gráficas.

Randolph, A. (1997). *Control de la Constitucionalidad. La Justicia Constitucional*. El Derecho Público de Finales del Siglo. Ed., Civitas, Madrid.

Ródenas, á. (2012). *Los intersticios del Derecho, Indeterminación, validez y positivismo jurídico*. Madrid: Marcial Pons.

Rodríguez Mancini, J. (1983). Remuneraciones. En *Tratado de derecho del trabajo, Tomo IV* (p. 550). Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

Rodríguez, P. (2020). *Guía de investigación en Derecho*. Buenos Aires: Astea.

Rodríguez, J. C. (2013). *Intangibilidad, inembargabilidad y naturaleza alimentaria de la remuneración frente al derecho de compensación bancaria* (Tesis para optar al título de abogado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82>.

- Rubio, M. (2009). Para conocer la Constitución de 1993. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rubio, E. (2011). Control constitucional: El sistema difuso de constitucionalidad. *Revista Derecho y Cambio Social*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5497974>
- Ruiz, J. (2017). *Algunas concepciones del derecho y sus lagunas*. En J. Ruiz, & U. Schmill, *El juez y las lagunas del Derecho* (pág. 134). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Saavedra Palomino, C. E. (2017). *La indemnización en las Obligaciones de dar sumas de dinero*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Sanguinetti, W. (1988). *El Contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y el Derecho del Trabajo*. Lima: Cultural Cuzco Editores.
- Sarzo, R. (2014). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Jurista Editores.
- Sarzo, R. (2022). El Derecho a la remuneración puesto a prueba: análisis de la intervención unilateral del empleador en el salario en tiempos de pandemia. *Derecho & Sociedad*, (59), 1-35.
- Schmill, U. (2017). Supuestos de algunas teorías de las lagunas. En J. Ruiz, & U. Schmill, *El juez y las lagunas del Derecho* (pág. 134). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Segura, M. (2013). *Problemas interpretativos e indeterminación del Derecho*. La Coruña: Dereito.
- Smend, R. (1985). *Constitución y derecho constitucional*. Centro de Estudios Constitucionales.

Tantaleán, R. M. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*. <https://www.derechoycambiosocial.com>

Ulloa, D. (s.f.). La aplicación de normas en el tiempo (a propósito del anteproyecto de ley general de trabajo). *Laborem*, 67-84.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política del Perú. (1993). Diario Oficial El Peruano.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951).

Decreto Supremo Nro. 05-95-TR. (1995). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 001-96-TR. (1996). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 001-97-TR. (1997). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. (1997). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 005-2002-TR. (2002). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR. (2003). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 011-2020-TR. (2020). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 026-2020. (2020). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 029-2020. (2020). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 038-2020. (2020). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 044-2020-PCM. (2020). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo Nro. 078-2020. (2020). Diario Oficial El Peruano.

Ley Nro. 31632. (2022). Diario Oficial El Peruano.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1936). *Convenio sobre las vacaciones pagadas (núm. 52)*. <https://www.ilo.org>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)*. <https://www.ilo.org>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1970). *Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado) (núm. 132)*. <https://www.ilo.org>.

Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. (1999). Protocolo de San Salvador.

JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). STC Exp. Nro. 1618-2016-Lima Norte.

Tribunal Constitucional del Perú. (2001). STC Exp. Nro. 1124-2001-AA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2012). STC Exp. Nro. 0020-2012-PI/TC.

Tribunal de Fiscalización Laboral. (2021). Resolución de Intendencia Nro. 028-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.

Tribunal de Fiscalización Laboral. (2021). Resolución Nro. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Tribunal de Fiscalización Laboral. (2021). Resolución Nro. 069-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Tribunal de Fiscalización Laboral. (2021). Resolución Nro. 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Tribunal de Fiscalización Laboral. (2023). Resolución Nro. 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.