

# Se reconocerá pago de CTS y vacaciones a trabajador indeterminado que laboró al menos 4 horas al día

En la sesión del Pleno Jurisdiccional Nacional también se aclaró que cuando un trabajador pierde su puesto de confianza y retorna a su puesto ordinario recibirá el salario correspondiente a este último.

**WHITNEY MIÑÁN CABEZA**

whitney.minan@diariogestion.com.pe

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral puso en discusión cinco temas en su última sesión. El objetivo de estos plenos es unificar la jurisprudencia (unificar criterios) dado que -en algunos casos- se presentan sentencias contradictorias. Pero cabe aclarar que los resultados del pleno no son vinculantes.

Uno de los temas que se intentó aclarar devino de la siguiente pregunta: ¿La contratación laboral por tiempo inde-

finido determina automáticamente el derecho del trabajador a la percepción de los beneficios sociales que por disposición expresa de la norma requieren el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas para su otorgamiento?

El abogado laboralista, César Puntriano, explicó que la conclusión del pleno -ante esta interrogante planteada- fue que “la probanza de una jornada menor a cuatro horas, si es razón suficiente para negar el disfrute de derechos laborales correspondientes”.

Detalló que, por ejemplo, si un trabajador contratado solo por Recibos por Honorarios va a un juez a pedir que la empresa a la que le prestaba servicios le reconozca un contrato indeterminado, y con ello, los beneficios laborales que no percibió; la defensa del empleador podría mostrar que dicho emplea-



**Trabajadores. Gratificación y utilidades sí se reconocerían.**

do no laboró más de 4 horas al día, lo que sería -con lo concluido por el pleno- una razón suficiente para negarle algunos derechos laborales al trabajador.

Pero, ¿cuáles? Puntriano señaló que serán aquellos derechos que, por ley, se requiere un trabajo de al menos 4 horas. Por ejemplo, el pago de Compensación por Tiempo de Servicios

(CTS), las vacaciones, e incluso la indemnización por despido. Contrariamente, el pago de la gratificación o las utilidades legales no necesitan de este mínimo de horas, por lo que sí serían pagadas.

Cabe indicar que la ponencia que no recibió el apoyo de los participantes del pleno sustentó que sí se debería dar todos los derechos laborales, aún si el trabajador laboró menos de 4 horas, porque la celebración de un contrato part time (de menos de 4 horas) requiere de la forma escrita.

## Puestos de confianza

Otro de los temas que se puso sobre la mesa estuvo vinculado a aclarar la siguiente interrogante: ¿El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario de labores tiene derecho a continuar percibiendo su remuneración habitual?

Damma Legal Advisors, quien tiene como socio al abogado laboralista, Germán Lora, refirió que la conclusión del pleno fue que “el trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario”.

“Uno podría pensar que esto es una rebaja salarial, que si bien la empresa lo repuso, le está rebajando el sueldo unilateralmente. Sin embargo, la posición del pleno parece razonable. Las empresas deben aprobar un cuadro de categorías y funciones, y una política salarial. En esos documentos de gestión se supone que están los sueldos asignados a las categorías y puestos de trabajo en función a responsabilidad, jerarquía, es decir, en función a criterios objetivos. Y en esto se ha sustentado la posición de los magistrados”, detalló Puntriano.

Los otros tres temas están referidos a retenciones legales (ver nota); aplicación del artículo 63° de la Ley N° 29497 en los procesos contenciosos administrativos; y el carácter vinculante de las sentencias de la CIDH con respecto a las pretensiones de indemnización por daños y perjuicios y su vinculación con los órganos jurisdiccionales laborales del Perú.

## DICE EL PLENO

### Retenciones legales deben aplicarse

Uno de los temas que discutió el pleno buscó responder a la siguiente pregunta: ¿el juez puede disponer, en ejecución de sentencia, la retención de sumas vinculadas a obligaciones legales en que no haya objeto de pronunciamiento en la sentencia, ni de controversia en el proceso?

¿Qué se concluyó? César Puntriano, abogado laboralista, explicó que, por ejemplo, si un trabajador demanda al empleador por el pago de horas extras; si gana, debe recibir dicho pago, pero este tendrá las retenciones de ley. “Si el trabajador hubiera ganado ese monto en planilla, el empleador hubiera tenido que retener Impuesto a la Renta (IR) o aportes a la AFP. La posición que ganó fue que los empleadores pueden retener lo que la ley mande, así como ellos efectúan la retención en remuneraciones”, dijo.