



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 9, n.º 13, enero-junio, 2026, 221-261

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v9i13.1328>

La fragmentación jurisprudencial y la necesidad de establecer una interpretación unificada: análisis del artículo 26.2 del Decreto de Urgencia 029-2020 en contextos de crisis

**Jurisprudential fragmentation and the need to establish
a unified interpretation: analysis of article 26.2 of
Emergency Decree 029-2020 in crisis contexts**

**Fragmentação jurisprudencial e a necessidade de
estabelecer uma interpretação unificada: análise do
artigo 26.2 do Decreto de Emergência 029-2020 em
contextos de crise**

ANDRÉS RAFAEL VILLANUEVA SALINAS

Ministerio Público

(Chimbote – Perú)

Contacto: villanuevandres@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0778-3960>

RESUMEN

El artículo analiza la controversia jurídica surgida a partir de la interpretación del inciso b) del artículo 26.2 del Decreto de Urgencia 029-2020, norma emitida durante el estado de emergencia sanitaria por el COVID-19, por lo que el debate central radica en determinar si esta disposición legal faculta a las empresas del sector privado a efectuar descuentos unilaterales sobre beneficios laborales, ante la no compensación de horas por parte del trabajador, sin la mediación de un acuerdo expreso entre las partes. A partir del análisis de fallos contradictorios emitidos por dos cortes superiores y de resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, el presente estudio examina cuál resulta ser la interpretación del decreto, donde se requiera necesariamente un acuerdo expreso entre empleador y trabajador o por el contrario, corresponde una compensación automática seguida del descuento a los beneficios sociales. Finalmente, se destaca la urgencia de que la Corte Suprema emita un fallo definitivo que unifique el criterio interpretativo, que pondrá fin a la inseguridad jurídica que actualmente afecta a empleadores como a trabajadores, donde se sugiere que se opte por la posición de consolidar la aplicación de los principios laborales fundamentales dispuestas en nuestra Constitución Política.

Palabras clave: interpretación; decreto de urgencia 029-2020; compensación económica; descuento de beneficios sociales, intangibilidad de la remuneración; jurisprudencia laboral contradictoria.

Términos de indización: derechos del trabajador; jurisprudencia; legislaciones laborales; condiciones de trabajo; procedimiento legal; conflicto laboral; salario.

ABSTRACT

This article analyzes the legal controversy arising from the interpretation of subsection b) of Article 26.2 of Emergency Decree 029-2020, a

regulation issued during the COVID-19 health emergency. The central debate centers on whether this legal provision authorizes private sector companies to unilaterally deduct from employee benefits when workers fail to make up hours, without an express agreement between the parties. Based on an analysis of contradictory rulings issued by two superior courts and resolutions issued by the Labor Inspection Tribunal of SUNAFIL (National Superintendency of Labor Inspection), this study examines the correct interpretation of the decree: whether an express agreement between employer and employee is required, or whether automatic compensation followed by a deduction from employee benefits is applicable. Finally, the urgency of the Supreme Court is emphasized for issuing a definitive ruling that unifies the interpretive criteria, which will put an end to the legal uncertainty currently affecting both employers and employees. It is suggested that the Court adopt the position of consolidating the application of the fundamental labor principles established in our Political Constitution.

Key words: interpretation; Emergency Decree 029-2020; economic compensation; social benefit deductions; inviolability of wages; contradictory labor jurisprudence.

Indexing terms: workers' rights; jurisprudence; labor laws; working conditions; legal procedure; labor dispute; salary.

RESUMO

Este artigo analisa a controvérsia jurídica decorrente da interpretação da alínea b) do artigo 26.2 do Decreto de Emergência 029-2020, regulamentação emitida durante a emergência sanitária da COVID-19. O debate central gira em torno da questão de saber se esta disposição legal autoriza as empresas do setor privado a deduzir unilateralmente dos benefícios dos trabalhadores quando estes não compensam as horas não trabalhadas, sem um acordo expresse entre as partes. Com base na análise de decisões contraditórias proferidas por dois tribunais

superiores e de resoluções emitidas pelo Tribunal de Inspeção do Trabalho da SUNAFIL (Superintendência Nacional de Inspeção do Trabalho), este estudo examina a interpretação correta do decreto: se é necessário um acordo expresse entre empregador e empregado, ou se é aplicável a compensação automática seguida de dedução dos benefícios do empregado. Por fim, destaca-se a urgência de o Supremo Tribunal Federal proferir uma decisão definitiva que unifique os critérios interpretativos, o que porá fim à incerteza jurídica que atualmente afeta tanto empregadores quanto empregados. Sugere-se que o Tribunal adote a posição de consolidar a aplicação dos princípios fundamentais do trabalho estabelecidos em nossa Constituição Política.

Palavras-chave: interpretação; Decreto de Emergência 029-2020; compensação econômica; descontos em benefícios sociais; inviolabilidade dos salários; jurisprudência trabalhista contraditória.

Termos de indexação: direitos dos trabalhadores; jurisprudência; leis trabalhistas; condições de trabalho; processo legal; conflito trabalhista; salário.

Recibido: 31/07/2025. **Revisado:** 04/12/2025

Aceptado: 18/12/2025. **Publicado en línea:** 30/06/2026

1. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria del SARS-CoV-2, en el Perú no solo desencadenó una crisis de salud sin precedentes, sino que también planteó importantes retos en el ámbito laboral, en ese marco, el Decreto de Urgencia n.º 029-2020, emitido por el Poder Ejecutivo, estableció diversas medidas transitorias para proteger el empleo y abrió la posibilidad de otorgar licencias con goce de haberes sujetas a una futura compensación laboral. No obstante, la aplicación del literal b) del artículo 26.2 del referido decreto, ha generado interpretaciones

contradictorias entre los órganos jurisdiccionales y administrativos, dando lugar a una controversia vigente que requiere un análisis detallado.

Este artículo examina el debate surgido en torno a si los empleadores del sector privado están facultados, sin necesidad de un acuerdo expreso con el trabajador, para efectuar descuentos de sus beneficios sociales con la finalidad de compensar las horas no trabajadas durante la emergencia sanitaria; discusión que ha cobrado bastante relevancia en la actualidad debido a la existencia de criterios contradictorios emitidos por dos cortes superiores de justicia, así como por pronunciamientos recientes del Tribunal de Fiscalización Laboral.

El análisis académico se basa en el estudio jurídico del decreto de urgencia, los principios laborales constitucionales aplicables como la intangibilidad y la irrenunciabilidad de derechos, la jurisprudencia pertinente y las distintas interpretaciones posibles al caso concreto. Asimismo, se analizan las consecuencias prácticas que implicaría adoptar uno u otro criterio, y pone de relieve la urgencia de una postura unificada que debería emitirse por una sentencia casatoria, que establezca predictibilidad en la aplicación del derecho laboral en contextos excepcionales.

Por tanto, el trabajo académico busca otorgar una herramienta útil para jueces, abogados, empleadores y operadores jurídicos que se enfrentan a casos similares, a fin de proporcionarles argumentos técnicos sólidos, coherentes y compatibles con la Constitución, al momento de aplicar la norma que fue emitida en un contexto excepcional.

2. MARCO NORMATIVO: ANÁLISIS DEL DECRETO DE URGENCIA

El Decreto de Urgencia 029-2020 representa una de las respuestas normativas más relevantes emitidas por el gobierno central durante la emergencia sanitaria, con el propósito de mitigar impactos económicos

y laborales derivados de la suspensión de actividades laborales no esenciales, por lo que a continuación, se desglosa la norma de manera objetiva, donde se destaca su contexto, literalidad y diferenciaciones sectoriales, sin inclinarse por interpretaciones específicas, para permitir al lector identificar sus potenciales vacíos regulatorios.

2.1. Contexto y alcance

El referido decreto, fue emitido en un ambiente de emergencia sanitaria sin precedentes, como parte de las atribuciones del Poder Ejecutivo en el artículo 118, inciso 19, de la Constitución Política del Perú de 1993, donde se le autoriza la emisión de decretos de urgencia, siendo, su finalidad atender las consecuencias inmediatas de la pandemia sanitaria y su repercusión en el empleo y la estabilidad económica de millones de hogares peruanos.

A raíz del confinamiento obligatorio y la suspensión de actividades económicas no esenciales, se puso en riesgo la continuidad de innumerables relaciones laborales y frente a ello, el Decreto de Urgencia 029-2020 adoptó medidas transitorias orientadas a preservar las relaciones laborales entre trabajador y empleador, e introdujo mecanismos de subsidios del Estado y las suspensiones imperfectas a través de las licencias con goce de haber sujetas a futura compensación, como medidas de carácter excepcional y limitado.

En efecto, el Decreto de Urgencia 029-2020 fue dictado en el contexto de un estado de emergencia declarado a raíz de la pandemia, lo cual permitió al Poder Ejecutivo emitir medidas excepcionales para mitigar su impacto económico y social, sin embargo, la legitimidad de dichas medidas requirieron demostrar una vinculación razonable entre la causa de la emergencia y los derechos restringidos, donde se aprecia, una relación causal entre el motivo de la declaración del estado de emergencia y los derechos restringidos, lo que le permite reconocerle razonabilidad (Castillo, 2020, p. 19), lo que refuerza su carácter

excepcional y temporal de las disposiciones adoptadas, incluyendo las relativas a las licencias con goce de haber compensables.

Sin embargo, como suele suceder en normas dictadas bajo presión, el decreto generó ambigüedades interpretativas importantes, al no establecer procedimientos precisos para resolver controversias posteriores, como las compensaciones de horas no trabajadas al momento del cese, ni detalló cómo se articulaban estas disposiciones con normas preexistentes, como el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

Esta falta de claridad ha dado lugar a interpretaciones dispares en sede judicial y administrativa, donde se generan debates sobre si el decreto consagra un espacio de autonomía contractual para negociar compensaciones, o si impone límites protectores en favor del trabajador.

2.2. Interpretación literal del inciso b) del artículo 26.2: licencias con goce de haber «sujetas a compensación posterior»

El Decreto de Urgencia 029-2020, en su artículo 26.2 inciso b), reguló la licencia con goce de haber de los trabajadores del sector privado que no podían prestar servicios por teletrabajo ni realizar labores presenciales al señalar expresamente:

En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

Desde la interpretación literal, esta disposición estructura dos niveles de actuación: primero, prioriza el acuerdo bilateral como forma preferente para regular la compensación del tiempo no laborado y segundo, de no existir dicho acuerdo, impone una compensación obligatoria, pero no precisa su modalidad (horaria, económica o mixta), ni las condiciones para su ejecución.

Aquí surge el principal problema: la norma no autoriza expresamente descuentos unilaterales en las liquidaciones finales,

pero tampoco los prohíbe de forma categórica, por lo que ese silencio normativo ha generado interpretaciones divergentes en la práctica, puesto que algunos empleadores consideran que pueden descontar montos equivalentes a las horas no compensadas, incluso sin consentimiento, mientras que otras posturas, más garantistas, sostienen que cualquier afectación al salario o beneficios debe ser previamente acordada.

De esta manera, el silencio normativo del Decreto de Urgencia 029-2020 frente a la falta de acuerdo entre las partes no puede interpretarse como una habilitación automática para que el empleador imponga unilateralmente mecanismos de compensación. Antes bien, dicho vacío debe entenderse conforme a los principios constitucionales de buena fe y de protección al trabajador, lo que exige la búsqueda de alternativas equitativas y consensuadas que preserven el equilibrio de la relación laboral

Por tanto, una interpretación literal coherente con el orden constitucional obliga a entender que:

- a. El acuerdo entre partes es obligatorio y prioritario.
- b. La compensación no puede ser impuesta unilateralmente.
- c. La expresión «a falta de acuerdo» no habilita retenciones sin consentimiento.

Además, el decreto no regula supuestos comunes como el cese por renuncia voluntaria o jubilación, donde la compensación horaria resulta impracticable. Frente a este vacío, imputar ‘deudas de horas’ al momento de la liquidación final sin acuerdo firmado no solo carece de sustento legal, sino que vulnera los principios de intangibilidad de la remuneración (artículo 24 de la Constitución) y de prohibición de descuentos no autorizados (artículo 4 del Decreto Supremo 001-97-TR).

No obstante, también cabe recalcar que este razonamiento no desconoce el principio de buena fe contractual que rige toda relación laboral (artículo 1362 del Código Civil), sino que lo integramos dentro del marco tuitivo del Derecho del Trabajo, donde la buena fe no puede ser invocada para justificar afectaciones unilaterales a derechos remunerativos durante un contexto de emergencia excepcional, sino para promover soluciones consensuadas y equitativas entre las partes.

2.3. Diferenciación entre sector público y privado, y la prioridad del acuerdo entre partes

El propio artículo 26.2 del referido decreto establece una distinción expresa entre el ámbito público (literal a) y el ámbito privado (literal b), en cuanto, al tratamiento de las licencias con goce de haber compensables a futuro, mientras en el ámbito público, se habilita a la entidad a determinar la forma de recuperación mediante mecanismos administrativos; en cambio, en el sector privado, se prioriza la autonomía de las partes, exigiendo un acuerdo previo y dejando la compensación horaria como solución subsidiaria.

Esta diferenciación, sin embargo, no obedece a una lógica jurídica coherente, puesto que, si bien el literal a) del artículo 26.2 reconoce a las entidades públicas la facultad de determinar unilateralmente la forma de compensación, mientras que el literal b) exige negociación en el ámbito privado, ello genera una asimetría normativa difícil de justificar, en materia laboral, cuando el Estado actúa como empleador lo debe hacer en igualdad de condiciones como cualquier empleador privado, conforme al principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución, por ello consideramos que otorgarle al Estado facultades más amplias que las permitidas a los empleadores privados constituye un trato diferenciado contrario al mandato de razonabilidad y proporcionalidad, máxime si dicha ventaja no se sustenta en criterios objetivos ni responde a la finalidad

protectora del Derecho del Trabajo. Esta inconsistencia normativa evidencia uno de los problemas estructurales del Decreto de Urgencia 029-2020, su diseño genera tratamientos desiguales sin fundamento claro, lo que refuerza la necesidad de interpretar su contenido en base a principios constitucionales que rigen al derecho laboral.

Otro punto relevante: si bien el derecho laboral peruano se caracteriza por un alto grado de informalidad -pues gran parte de las relaciones laborales a plazo indeterminado no constan por escrito- ello no exime al legislador su obligación de establecer mecanismos mínimos de seguridad jurídica cuando se trata de medidas excepcionales que afectan derechos de naturaleza alimentaria, puesto que la ausencia, en el Decreto de Urgencia 029-2020, de requisitos formales relativos a la validez del acuerdo de compensación genera incertidumbre. Ello abre espacio para interpretaciones dispares, especialmente cuando el trabajador no acepta las condiciones propuestas o cuando el vínculo laboral concluye antes de ejecutarse la compensación; ambigüedad normativa que ha favorecido que los empleadores asuman, erróneamente, que la falta de acuerdo equivale a una autorización para imponer compensaciones unilaterales, pese a que ello contraviene los principios de legalidad, y protección del trabajador. En consecuencia, aun reconociendo la informalidad estructural del sistema laboral peruano, resulta indispensable exigir niveles mínimos de claridad regulatoria en contextos extraordinarios como el de la emergencia sanitaria.

Por lo tanto, aun cuando el decreto habilite formas flexibles de compensación, ninguna interpretación puede justificar descuentos en beneficios sociales sin el consentimiento libre, informado y documentado del trabajador, ya que lo contrario sería permitir que una medida temporal, dictada en un contexto de crisis, tenga efectos regresivos permanentes sobre los derechos laborales.

2.4. La ley 31632: una respuesta legislativa ex post a la problemática de las licencias compensables por COVID-19

Posteriormente a la finalización del estado de emergencia sanitaria, el legislador emitió la Ley n.º 31632, publicada el 1 de diciembre de 2022, cuyo objeto fue garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19.

Esta norma estableció un régimen de compensación de horas generadas por licencias con goce de haber, disponiendo que dichas horas podrían compensarse mediante trabajo en sobretiempo o vacaciones pendientes de goce, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y dentro del plazo de un año contado desde su entrada en vigencia. Sin embargo, su artículo 6 fijó una regla categórica de protección al trabajador, al prohibir expresamente cualquier descuento en las liquidaciones de beneficios sociales derivado de las horas de licencia con goce de haber otorgadas durante la emergencia sanitaria.

Desde el punto de vista jurídico-temporal, resulta relevante advertir que esta ley fue promulgada cuando el estado de emergencia sanitaria ya había concluido (26 de octubre de 2022), lo que implica que su finalidad no fue regular situaciones vigentes, sino otorgar una solución normativa posterior a los conflictos judiciales y administrativos surgidos por la aplicación del Decreto de Urgencia 029-2020. En otras palabras, se trata de una norma declarativa y correctiva, cuyo propósito fue cerrar la discusión sobre la forma de compensación y consolidar el principio de intangibilidad de la remuneración y la irrenunciabilidad de derechos laborales, al impedir que los empleadores justifiquen descuentos unilaterales.

En ese sentido, si bien la Ley 31632 no modifica la naturaleza jurídica de las licencias compensables reguladas durante el periodo de pandemia, sí confirma la interpretación constitucional defendida

en este trabajo, al establecer de manera expresa que la compensación solo puede ejecutarse mediante mecanismos bilaterales, con acuerdo expreso y por escrito entre las partes, descartando toda posibilidad de retención automática o deducción sobre beneficios sociales.

No obstante, su aplicación posterior generó nuevas controversias, dado que diversas empresas interpusieron acciones de amparo alegando afectación a la libertad de empresa y a la autonomía privada, sosteniendo que la ley impuso restricciones desproporcionadas a la gestión empresarial. Sin embargo, varios pronunciamientos judiciales iniciales han confirmado la constitucionalidad material de la norma, al reconocer que esta responde al mandato de protección reforzada de los derechos laborales en contextos de vulnerabilidad.

En consecuencia, la Ley 31632 debe entenderse como una norma de cierre interpretativo, que ratifica la tesis constitucional que exige el acuerdo previo del trabajador y reafirma que las licencias con goce de haber otorgadas durante la pandemia no pueden ser compensadas mediante descuentos unilaterales, incluso cuando estos se pretendan realizar con posterioridad a la vigencia del estado de emergencia.

Finalmente, cabe señalar que, tras la entrada en vigor de la Ley 31632, diversas empresas interpusieron acciones de amparo ante el Poder Judicial cuestionando la constitucionalidad de sus artículos 3 y 6, al considerar que vulneran la libertad de empresa y el principio de autonomía privada, por lo que en algunas causas se emitieron sentencias de primera instancia que declararon fundadas parcialmente las demandas, al estimar que la ley tendría aplicación retroactiva sobre situaciones ya consolidadas durante el estado de emergencia. No obstante, a la fecha, el Tribunal Constitucional no ha emitido pronunciamiento firme ni vinculante sobre la constitucionalidad de esta norma, en consecuencia, el control judicial de la Ley 31632 continúa en desarrollo, sin que se haya producido aún un precedente que restrinja o invalide su plena aplicación.

3. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES LABORALES EN JUEGO

Frente a la controversia interpretativa generada por el decreto, resulta necesario acudir a los principios constitucionales laborales, que constituyen parámetros fundamentales para resolver las ambigüedades normativas, asegurando que las medidas normativas de emergencia no erosionen derechos laborales, puesto que los principios, consagrados en nuestra Constitución Política, actúan como límites interpretativos, que siempre han priorizado la protección del trabajador frente a acciones unilaterales del empleador.

Por ello, antes de abordar los principios constitucionales que se ven comprometidos con la aplicación del Decreto de Urgencia, es necesario recordar que el Derecho del Trabajo no se limita a un enfoque tuitivo, sino que cumple una función reguladora dentro del sistema jurídico, dado que su finalidad no solo es proteger al trabajador, sino además la de equilibrar las relaciones laborales, delimitando el ejercicio del poder del empleador y las organizaciones sindicales, como lo afirman Puntiriano, Valderrama y Gonzales al señalar que:

El ordenamiento jurídico se convierte en una técnica de regulación del poder social, siendo el objetivo principal del Derecho del Trabajo regular, reforzar y limitar el poder de las empresas (management) y el poder de las organizaciones de trabajadores (organised labour) (Puntiriano et al., 2019, p. 43).

Por lo cual, si bien la función estructural del Derecho del Trabajo legitima la existencia de principios protectores como la intangibilidad de la remuneración, la irrenunciabilidad y la buena fe, también es cierto que estos deben ser comprendidos dentro de una lógica de equilibrio, particularmente en contextos excepcionales como fue la pandemia, donde tanto trabajadores como empleadores enfrentan cargas extraordinarias y donde la emergencia sanitaria generó una situación inédita en la que el empleador asume -por mandato legal- el

deber de subsidiar temporalmente la cuarentena mediante el pago de licencias con goce de haber, bajo la premisa de que posteriormente existiría una compensación, sin embargo, en la práctica se presentaron casos en los que dicha compensación resultó materialmente imposible, especialmente cuando el trabajador cesó antes de que pudiera realizar horas efectivas de devolución y es en tales supuestos, donde la aplicación del principio de buena fe no puede derivar en imponer al trabajador una «obligación de retorno» a través de descuentos unilaterales que afecten beneficios sociales de naturaleza alimentaria, pues ello desnaturaliza la finalidad protectora del ordenamiento laboral y traslada íntegramente el riesgo empresarial a la parte más débil de la relación, vulnerando los principios constitucionales antes mencionados.

3.1. Intangibilidad de la remuneración frente a los descuentos por licencias compensables

Este principio se encuentra reconocido en el artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú de 1993, tiene como finalidad garantizar que el salario del trabajador no sea objeto de reducción arbitraria o unilateral, puesto que no solo protege el monto económico de la retribución, sino también su función esencialmente alimentaria, al ser base de su subsistencia como trabajador y de proveedor de su familia, razón por la cual ha sido calificado como un derecho fundamental de contenido patrimonial y humano.

Cuando se contrasta este principio con el contenido del decreto de urgencia, resulta evidente que cualquier interpretación que habilite descuentos automáticos o unilaterales sobre beneficios laborales adquiridos, como la CTS o las gratificaciones, vulnera flagrantemente dicho principio, porque las licencias con goce de haber que se compensaran a futuro no constituyen una suspensión perfecta del vínculo laboral, sino una modalidad temporal y excepcional que mantiene la obligación de pago, lo que impide su posterior recuperación de forma unilateral por el empleador.

Esta prohibición de descuentos unilaterales se extiende también a los beneficios socioeconómicos como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones (ordinarias, extraordinarias y truncas) y vacaciones (dobles y truncas), ya que forman parte del conjunto económico que integra la protección de todo trabajador cuando está frente a contingencias futuras a su cese, en ese sentido, la doctrina especializada ha precisado que la CTS no constituye una remuneración directa, sino un beneficio de naturaleza previsional que busca proteger al trabajador ante el cese de la relación laboral. Así, Toyama (2016) refiere que la compensación por tiempo de servicios de un trabajador: es «un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo» (p. 78), por lo que su afectación unilateral compromete no solo el principio de intangibilidad, sino también la finalidad constitucional de garantizar una seguridad económica mínima al término del vínculo laboral.

En esa misma línea, si bien el Tribunal Constitucional ha reconocido que la intangibilidad de la remuneración puede admitir limitaciones en supuestos excepcionales, dichas excepciones están sujetas a criterios estrictos de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad, no pudiendo entenderse como habilitaciones genéricas para afectar cualquier derecho de naturaleza patrimonial del trabajador. En la STC n.º 00020-2012-AI/TC (f. 35), el Tribunal precisó que incluso en contextos económicos críticos -como procesos de reestructuración empresarial- la reducción remunerativa solo es válida cuando es consensuada, temporal y no implica una afectación sustancial del ingreso del trabajador; razonamiento que además fue reiterado en los Expedientes n.º 4188-2004-AA/TC y 0818-2005-PA/TC, donde se declaró inconstitucional toda deducción unilateral, resaltando que la excepcionalidad nunca puede usarse para desconocer los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad, ni para justificar medidas que despojen al trabajador de derechos constitucionalmente garantizados.

Por ello, aun cuando la pandemia constituyó un escenario excepcional, dicha excepcionalidad no autoriza al legislador ni al empleador a disponer unilateralmente de bienes jurídicos distintos de la remuneración, tales como vacaciones, gratificaciones o CTS, puesto que todos estos beneficios tienen un reconocimiento constitucional derivado del artículo 24, normas legales específicas y jurisprudencia consolidada que los dotan de naturaleza estrictamente protectora.

En consecuencia, la excepcionalidad sanitaria no puede operar como una cláusula abierta que permita la afectación generalizada de derechos patrimoniales del trabajador sin acuerdo expreso, pues ello equivaldría a desnaturalizar el propio estándar restrictivo que el Tribunal Constitucional ha construido para evaluar medidas que limitan derechos laborales fundamentales.

Al respecto, también tenemos que la doctrina coincide en que el principio de intangibilidad no se limita a evitar reducciones visibles o formales del salario, sino que se proyecta también sobre toda acción que, directa o indirectamente, afecte la integridad económica del trabajador, especialmente cuando se encuentra en un contexto de necesidad, como lo fue la emergencia sanitaria, en este sentido, la jurisprudencia y doctrina resaltan que cualquier afectación a los ingresos del trabajador siempre deben respetar el principio de legalidad y contar con el consentimiento expreso del trabajador.

Es más, como bien indica la doctrina especializada, la intangibilidad de la remuneración implica que esta no puede estar sujeta a condiciones retroactivas impuestas unilateralmente. Por tanto, convertir las licencias compensables del Decreto de Urgencia 029-2020 en mecanismos para efectuar descuentos posteriores sin negociación expresa ni debido procedimiento, supone una violación no solo normativa, sino constitucional.

En consecuencia, desde una perspectiva constitucional, cualquier aplicación del D.U. 029-2020 que permita o justifique descuentos

unilaterales por no compensación de licencias estaría atentando al contenido esencial del derecho a percibir las remuneraciones y transgrediendo el principio de intangibilidad, puesto que las medidas adoptadas bajo normas de emergencia deben interpretarse siempre conforme a los derechos fundamentales.

Así, la única interpretación válida y legítima del D.U. 029-2020 es aquella que exige un acuerdo expreso, previo y razonado entre empleador y trabajador, para cualquier forma de compensación o ajuste posterior vinculado a las licencias con goce, ya que pensar en contrario no solo desnaturaliza la finalidad protectora del decreto de urgencia, sino que constituye una forma encubierta de sanción económica y acto hostil, prohibido expresamente por el inciso b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En esa línea, la doctrina de Aguinaga (2024) explica que el deber de continuar abonando la remuneración durante la paralización generada por la pandemia no se fundamenta en la imposición de un «subsidio privado», sino en la función social del salario reconocida por el artículo 24 de la Constitución y desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En su análisis, la referencia a la «justicia distributiva» no describe un modelo político, sino un criterio jurídico de justificación constitucional utilizado para explicar por qué, en situaciones extraordinarias, el ordenamiento puede atribuir al empleador cargas especiales orientadas a preservar bienes fundamentales como la subsistencia del trabajador.

Además, debe recordarse que durante la emergencia sanitaria el propio Estado implementó mecanismos de soporte económico para empleadores -como subsidios para el pago de planillas, programas de financiamiento empresarial y la suspensión perfecta con prestaciones económicas para los trabajadores- lo que evidencia que el mantenimiento temporal de la remuneración no operó como una carga aislada ni desprovista de contramedidas públicas. En ese

sentido, la interpretación doctrinal citada no afirma que el empleador deba asumir indefinidamente obligaciones que excedan su capacidad económica, sino que el mandato de continuidad remunerativa durante la emergencia respondió a un equilibrio normativo excepcional, diseñado para proteger la estabilidad mínima del trabajador sin desconocer la situación crítica de muchas empresas.

3.2. Uso del principio de irrenunciabilidad frente a los descuentos unilaterales de beneficios laborales

El principio de irrenunciabilidad, reconocido expresamente en el inciso 2 del artículo 26 de nuestra Constitución Política del Perú de 1993, establece que los derechos laborales reconocidos no pueden ser objeto de renuncia, de limitaciones o en el peor de los casos estar sujetos a disposiciones unilaterales del empleador en perjuicio del trabajador, aun cuando podría apreciarse un aparente consentimiento tácito. Esta garantía tiene como propósito impedir que, debido a la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, este último acepte condiciones que lesionen sus derechos fundamentales, aun cuando dicha aceptación no se exprese de manera explícita.

Asimismo, resulta pertinente tener en cuenta el principio de la norma más favorable al trabajador, como criterio interpretativo fundamental frente a ambigüedades normativas como las planteadas por el Decreto de Urgencia 029-2020. En el derecho del trabajo, este principio actúa como regla de cierre frente a normas que, siendo de igual jerarquía, origen o ámbito, regulan de forma distinta un mismo supuesto de hecho. Así, cuando dos disposiciones sean aplicables a una misma situación, pero una de ellas reporte mayores beneficios para el trabajador, deberá preferirse esta última en virtud de su carácter tuitivo. Este principio no sustituye, sino que complementa los criterios tradicionales de solución de antinomias -jerarquía, especialidad y temporalidad- al priorizar la tutela efectiva del sujeto más débil en la relación laboral (Castillo et al., 2022, p. 26).

En ese sentido, si bien podrían admitirse ciertos descuentos con fines compensatorios derivados de licencias con goce de haber, estos deben ser excepcionales y cumplir condiciones mínimas de validez, como el consentimiento informado y expreso del trabajador. Así lo advierte Castro (2022), al señalar que «los descuentos deben ser razonables y consensuados con el trabajador», y que además «deben constar por escrito, con la finalidad de poder probar la voluntad del trabajador» (p. 45).

Por tanto, el debate respecto a la aplicación del decreto de urgencia, se centra en determinar si esta norma excepcional emitida durante la emergencia del COVID, facultó a los empleadores a realizar descuentos unilaterales sobre beneficios laborales adquiridos, como son las gratificaciones, vacaciones o CTS, ante la no posibilidad de materializarse la compensación de horas durante la emergencia sanitaria, sin la existencia de un acuerdo expreso entre las partes.

En la práctica empresarial se ha estado optando por esa interpretación, la cual fue favorablemente acogida por diversos empleadores y, en algunos casos, también avalada por decisiones judiciales y administrativas contradictorias, lo que ha generado inseguridad jurídica en el ámbito laboral.

No obstante, por ello este artículo busca proponer los fundamentos hacia una interpretación constitucional y sistemática del ordenamiento jurídico laboral de que debe darse previamente como requisito indispensable el acuerdo expreso del trabajador para validar cualquier mecanismo de compensación o afectación de derechos laborales patrimoniales.

Situación que además es concordante con el Tribunal Constitucional cuando dejó establecido que los descuentos sobre la remuneración o sus beneficios conexos solo son válidos si están previstos por ley, dispuestos por mandato judicial, o son aceptados expresamente por el trabajador, conforme lo reconoce la sentencia del caso Roger Ortiz Quezada en el Expediente n.º 3172-2004-AA/TC, al afirmar

que «el artículo 46 de la Ley 27709, que establecido taxativamente: ‘solo puede afectar la planilla única de pago los descuentos establecidos por ley, por mandato judicial, por préstamos administrativos y otros conceptos aceptados por el servidor»

Fundamento que concuerda con el carácter alimentario e irrenunciable de la remuneración, prescrito en el artículo 24 de nuestra Constitución Política, que impide su retención o disminución arbitraria, incluso en situaciones extraordinarias como una emergencia sanitaria, es por ello, que en esa misma línea, permitir que el inciso b) del artículo 26.2 del D.U. 029-2020, sea interpretado como una autorización general para descontar beneficios sin acuerdo, supondría validar una renuncia tácita y forzada a derechos constitucionales, lo cual vulnera frontalmente el principio de irrenunciabilidad.

Por ello, resulta urgente que la Corte Suprema emita pronunciamiento unificador que garantice su aplicación uniforme del principio de irrenunciabilidad, y defina que la interpretación válida del Decreto de Urgencia 029-2020, que exige el consentimiento expreso del trabajador para cualquier medida que afecte sus derechos patrimoniales, y con el único objetivo de restablecer la seguridad jurídica en el campo de las relaciones laborales post pandemia.

En línea con esta interpretación, Arévalo (2016) sostiene que el principio de irrenunciabilidad actúa como una barrera frente a cualquier forma de disposición del derecho laboral sin protección normativa, y aunque admite que en el plano colectivo podrían modificarse derechos convencionales, ello no es extensible a los derechos de fuente legal o constitucional, cuyo contenido es inderogable incluso por la vía sindical. Así, el autor precisa que «el convenio colectivo no podrá contener renuncia a beneficios de carácter legal, pero podrá renunciar a derechos provenientes de convenios colectivos previos» (p. 96), lo que refuerza la tesis de que ningún mecanismo, sea individual o colectivo, puede justificar descuentos o retenciones salariales no previstos por ley ni consentidos de forma expresa.

3.3. El principio de buena fe como límite infranqueable a los descuentos unilaterales

El artículo 23 de nuestra Carta Magna, reconoce el trabajo como derecho fundamental, lo que implica, la existencia del principio de buena fe, que obliga al trabajador y empleador involucrado a actuar con equidad, lealtad y en consenso con las normas del ámbito laboral, por lo que resulta relevante considerar al trabajador, como la parte más vulnerable en la relación contractual, que debe ser protegido en todo momento.

Lejos de tratarse de una simple norma interpretativa o dispositivo supletorio, el principio de buena fe funciona como regla estructural del sistema laboral constitucional, y exige que el ejercicio de los derechos y facultades por ambas partes se realice de manera coherente con los valores de honestidad, equidad y lealtad.

Cabe subrayar que la doctrina rechaza enfáticamente la posibilidad de que la buena fe se utilice para justificar actos abusivos de poder o desequilibrio estructural, en la medida en que su función es precisamente la inversa: garantizar que los derechos fundamentales del trabajo se ejerzan dentro de parámetros que excluyan el engaño, la arbitrariedad y la imposición, por lo tanto, al interpretar el D.U. 029-2020 como si concediera facultades unilaterales al empleador para realizar retenciones, sin previamente agotar las vías de negociación, constituye una interpretación contraria al espíritu de la Constitución, y al principio tuitivo del Derecho Laboral.

Frente a todo lo expuesto, las interpretaciones que avalan la retención unilateral de derechos laborales sin acuerdo expreso deben ser rechazadas, por ser incongruentes con los principios de buena fe, irrenunciabilidad y legalidad, puesto que la correcta lectura del Decreto de Urgencia 029-2020 es que debe integrarse a los principios Constitucionales laborales y priorizando en todo momento la solución

razonable, equitativa y bilateral de cualquier conflicto derivado del tiempo no laborado durante la pandemia

En suma, la aplicación del principio de buena fe obliga a privilegiar el consenso frente a la imposición, y la equidad frente al oportunismo jurídico, razón por la cual la interpretación constitucionalmente válida de la norma de emergencia debe exigir que cualquier compensación o descuento sea producto de una negociación formalmente reconocida y materialmente justa.

4. EL CRITERIO DE SUNAFIL: IMPROCEDENCIA DE DESCUENTOS UNILATERALES POR LICENCIAS COMPENSABLES DURANTE LA PANDEMIA

Como La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través del Tribunal de Fiscalización Laboral, ha emitido resoluciones que abordan directamente la controversia interpretativa del inciso b) del artículo 26.2 del Decreto de Urgencia 029-2020, estableciendo como criterio administrativo la improcedencia de descuentos unilaterales derivados de licencias con goce de haber durante la emergencia sanitaria, aunque si bien existen posiciones que cuestionen esta línea interpretativa -particularmente desde una perspectiva civilista orientada a la recuperación de supuestas «deudas» laborales- es importante recalcar que, en materia laboral, los conflictos deben resolverse conforme a los principios propios del Derecho del Trabajo, y no desde los criterios de equivalencia patrimonial propios del Derecho Civil.

Además, aun considerando la preocupación legítima sobre cómo el empleador podría recuperar horas no compensadas, ello no puede analizarse de manera abstracta ni descontextualizada del grupo de trabajadores que fueron cesados, jubilados o cuya relación laboral terminó durante la vigencia del estado de emergencia. Para este colectivo -que no pudo materialmente compensar horas porque ya

no existía vínculo laboral- la aplicación automática de descuentos no solo contravendría la exigencia de acuerdo expreso, sino que afectaría derechos constitucionales como la remuneración, las gratificaciones, la CTS y otros beneficios con protección reforzada.

En tales supuestos, correspondía al empleador, en su posición directriz, implementar mecanismos formales, proporcionales y respetuosos del debido procedimiento laboral, sin trasladar al trabajador consecuencias económicas que no pudo evitar ni compensar debido a la propia decisión empresarial de poner fin al vínculo, en ese sentido, el criterio de SUNAFIL -más allá de eventuales discrepancias- se alinea con el mandato constitucional de protección del trabajador, con la prohibición de descuentos no autorizados y con la exigencia de que cualquier forma de compensación sea producto de un acuerdo válido y expreso entre las partes.

4.1. La controversia abordada por el organo administrativo sancionador

Tenemos que la SUNAFIL, a través de su Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), ha asumido un rol determinante al pronunciarse sobre una práctica frecuente que estaban realizando lo empleadores durante la emergencia sanitaria, al aplicar descuentos unilaterales en las liquidaciones de beneficios laborales de los trabajadores del sector privado, donde el argumento de los empleadores era básicamente que los descuentos que realizaban a las liquidaciones de correspondían a una supuesta «deuda de horas» no compensadas durante las licencias con goce de haber otorgadas en virtud del Decreto de Urgencia 029-2020, situación que dio lugar a una importante controversia jurídica respecto a si el citado decreto facultaba o no a los empleadores a efectuar dichos descuentos sin el consentimiento del trabajador.

Y es en ese contexto que la Resolución n.º 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida en la región Lambayeque, resulta

especialmente relevante para la investigación, puesto que el TFL resolvió que no existía autorización legal ni constitucional que permitiera realizar descuentos unilaterales a los beneficios sociales como la CTS, gratificaciones o vacaciones truncas de los trabajadores, si previamente no existía un acuerdo expreso del trabajador; por lo que declaró infundado el recurso legal de revisión presentado por la empresa.

El tribunal, fue enfático al señalar que las remuneraciones y los beneficios sociales son derechos fundamentales de naturaleza alimentaria, protegidos por los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad y por tanto, no podían ser afectados por decisiones unilaterales del empleador, salvo en casos de mandato judicial o consentimiento expreso del trabajador, reafirmandose así el criterio del Tribunal Constitucional que estableció que las remuneraciones «solo se podrán afectar [...] por mandato judicial o por un descuento aceptado por el trabajador» (Expediente n.º 0818-2005-PA/TC, f.j. 6).

A pesar de que el Decreto de Urgencia 029-2020, preveía licencias compensables, el TFL aclaró que la compensación debía ser acordada bilateralmente o en su defecto, si el trabajador no compensaba las horas antes de su cese laboral, el empleador podía reclamar dicho crédito, pero no estaba facultado a aplicar descuentos de manera automática sobre la liquidación de beneficios sociales.

Criterio administrativo que refuerza la vigencia de los principios de legalidad, buena fe y de intangibilidad, que permiten la consolidación de una línea interpretativa que busca impedir que coexistan prácticas arbitrarias al rechazar tajantemente que el Decreto de Urgencia 029-2020 pueda ser interpretado como una norma habilitante para efectuar deducciones sin acuerdo previo, y afirmando que tal interpretación desnaturaliza el carácter protector del derecho laboral de emergencia y lesiona derechos constitucionales.

4.2. La fundamentación técnica del criterio de SUNAFIL

La resolución de SUNAFIL se fundamenta en principios constitucionales y laborales, estableciendo que las licencias «sujetas a compensación» no generan deudas que puedan ser exigidas unilateralmente, en cambio, estas son obligaciones condicionadas a acuerdos entre las partes o a la compensación horaria posterior a la emergencia, por ello, en la Resolución n.º 064-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, SUNAFIL desestima el recurso de un empleador y establece que los descuentos sin consenso entre las partes contravienen el artículo 24 de la Constitución de 1993, el cual garantiza la intangibilidad de los beneficios sociales, fundamentación técnica que resalta la importancia de la bilateralidad dentro de las relaciones laborales, rechazando interpretaciones literales del D.U. 029-2020 que habiliten retenciones automáticas sin el debido acuerdo entre empleador y trabajador.

5. ANÁLISIS COMPARADO DE SENTENCIAS

La controversia en torno a la interpretación del inciso b) del artículo 26.2 del Decreto de Urgencia 029-2020 se ha visto reflejada de forma particularmente significativa en dos sentencias dictadas por diversas Cortes Superiores de Justicia, situación que ha generado una fragmentación jurisprudencial que afecta negativamente la predictibilidad, puesto que al ver dos tipos de interpretaciones diferenciadas va a generar una tensión por los enfoques contrapuestos: al señalar por un lado, que toda interpretación debe proteger al trabajador y exigirse acuerdos expresos antes de realizar descuentos o compensaciones, y por otro, las que permiten descuentos unilaterales basados en la reciprocidad contractual entre las partes.

Por ello se analizará las posiciones adoptadas por las Cortes Superiores de Cajamarca y del Santa, donde se busque resaltar las diferencias más importantes entre ambas sentencias e identificar el contexto en el cual se argumenta cada postura.

5.1. La posición de la Corte Superior de Cajamarca

La Corte Superior de Justicia de Cajamarca adoptó una interpretación restrictiva frente a los descuentos unilaterales en beneficios sociales derivados de licencias con goce de haber otorgadas durante la emergencia del COVID, en el expediente n.º 00546-2023-0-061-JR-01, la Primera Sala Laboral Permanente concluyó que el Decreto de Urgencia 029-2020, exige necesariamente que se instaure previamente un acuerdo expreso entre empleador y trabajador para autorizar cualquier forma de compensación, incluso al término del vínculo laboral, en consecuencia, se ordenó la devolución de los montos descontados por considerar que vulneraron los principios constitucionales, como la intangibilidad remunerativa y la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores.

En ese escenario, la Sala destacó que la mención a la «falta de acuerdo» en la norma no autoriza compensaciones automáticas ni descuentos sin consentimiento previo, sino que obliga a explorar mecanismos alternativos compatibles con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Si bien puede sostenerse que la interpretación de la Corte de Cajamarca es estricta, ello no implica desconocer que la licencia con goce de haber en contextos excepcionales no constituye una figura inédita ni ajena al ordenamiento laboral peruano. El Derecho del Trabajo ha previsto históricamente supuestos en los que el empleador asume el pago de remuneraciones aun sin prestación efectiva de servicios, como ocurre con la licencia por paternidad, la licencia sindical, la licencia por maternidad, la licencia por accidente de trabajo, las vacaciones adquiridas no gozadas por causa imputable al empleador, entre otras. En todas estas instituciones -que son plenamente constitucionales y vigentes- el empleador asume el costo de la interrupción de labores sin que ello genere una «deuda» del trabajador ni mucho menos un derecho a recuperar unilateralmente lo pagado.

Desde esa perspectiva, afirmar que las licencias remuneradas otorgadas durante la pandemia generaron una «deuda del Estado» respecto de los empleadores no se corresponde con la estructura del sistema laboral peruano, que asigna al empleador la posición directriz y la responsabilidad por la continuidad remunerativa en circunstancias excepcionales, más aún, durante la emergencia sanitaria sí existieron mecanismos estatales de alivio económico para los empleadores formales - como los subsidios del «Programa Reactiva Perú», las facilidades tributarias y los fraccionamientos especiales - que evidencian que el diseño normativo no trasladó de manera absoluta la carga económica a las empresas.

En tal sentido, la posición de la Corte de Cajamarca no niega una problemática económica real, pero sí reafirma que dicha problemática no puede resolverse mediante la afectación de derechos constitucionales de los trabajadores, ni mediante la creación de obligaciones restitutorias no previstas en la norma, puesto que la solución al impacto económico de las licencias no puede construirse fuera del marco de legalidad ni habilitando descuentos unilaterales prohibidos por la Constitución y la legislación laboral.

5.2. La posición de la Corte Superior del Santa

En contraste, la Corte Superior del Santa sostuvo un enfoque más flexible frente a la compensación de horas por licencias con goce de haber a futuro. En el expediente n.º 0014-2022-0-2501-JR-LA-08, la Primera Sala Laboral del Santa, interpretó que, en ausencia de un acuerdo entre las partes, el empleador podía efectuar descuentos en los beneficios sociales bajo la lógica del equilibrio contractual. Según este fallo, la referencia a la «falta de acuerdo» en el artículo 26.2 del D.U. 029-2020, no prohíbe compensaciones unilaterales, sino que admite su ejecución como una medida proporcional para mantener la reciprocidad de prestaciones.

La Sala fundamentó su posición en la naturaleza sinalagmática que tienen los contratos de trabajo y en la necesidad de preservar el equilibrio económico entre las partes. Esta interpretación, sin embargo, se distancia de criterios más restrictivos como los adoptados por otras Cortes Superiores, donde se genera una dispersión jurisprudencial que refuerza la necesidad de un pronunciamiento unificador por parte de la Corte Suprema.

Si bien la Corte Superior del Santa reconoce implícitamente la existencia de una «deuda» del trabajador por las horas no laboradas durante la pandemia, dicho razonamiento evidencia la adopción de un enfoque marcadamente civilista, basado en la reciprocidad contractual propia de las obligaciones sinalagmáticas, enfoque que parte de la premisa de que, al haber percibido retribución sin prestación efectiva de servicios, el trabajador mantiene una obligación restitutoria frente al empleador, lo que justificaría -a juicio de la Sala- medidas compensatorias incluso sin acuerdo expreso.

No obstante, este razonamiento, aunque coherente desde la lógica del Derecho Civil, resulta problemático en el ámbito del Derecho del Trabajo, cuya estructura normativa y constitucional está orientada a la protección de derechos fundamentales, y donde no existe la figura de «deuda salarial» susceptible de ejecutarse por vía unilateral, ya que la naturaleza tuitiva del ordenamiento laboral, la intangibilidad de las remuneraciones y beneficios sociales, así como la prohibición expresa de descuentos no autorizados, impiden trasladar mecánicamente categorías civiles al contrato de trabajo.

En este sentido, la sentencia del Santa representa una interpretación globalizante de la relación laboral, pero que parte de la premisa de que las horas no trabajadas generan un saldo económico exigible, criterio que desconoce las particularidades constitucionales y finalistas del Derecho Laboral, especialmente en contextos de emergencia, de allí que este criterio, aunque relevante para el debate,

contribuya a la dispersión jurisprudencial y refuerce la necesidad de un pronunciamiento vinculante de la Corte Suprema que determine si las obligaciones derivadas del D.U. 029-2020 deben interpretarse desde una óptica civilista -como sostiene el Santa- o desde una perspectiva laboral y constitucional -como sostienen otras Cortes-.

Además se aprecia que la Sala del Santa invoca el principio de buena fe contractual como sustento para justificar la compensación unilateral, por lo que dicha interpretación resulta discutible en el marco del Derecho del Trabajo, puesto que en efecto, el artículo 1362 del Código Civil establece que los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse conforme a las reglas de la buena fe; sin embargo, en el ámbito laboral, este principio se encuentra modulado por el carácter tuitivo del ordenamiento, conforme al artículo 23 de la Constitución Política y a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha precisado que la buena fe no puede operar en perjuicio del trabajador ni emplearse para convalidar actos unilaterales que afecten derechos fundamentales, por tanto, una interpretación coherente del principio exige que su aplicación sirva para preservar el equilibrio real y no formal de la relación laboral, promoviendo la negociación consensuada antes que la imposición, por lo que, la sentencia del Santa, al invocar la buena fe para validar descuentos automáticos en los beneficios sociales, confunde la reciprocidad civil con la justicia laboral, trasladando mecánicamente criterios del derecho común a un contexto jurídico en el que prevalece la protección reforzada del trabajador. de ahí que su lectura de la buena fe contractual deba considerarse incompatible con el principio de intangibilidad y con el mandato constitucional de protección al trabajo humano.

5.3. Ausencia de criterio vinculante por la Corte Suprema

La controversia se intensifica ante la falta de un criterio vinculante emitido por la Corte Suprema respecto a la interpretación del inciso b) del artículo 26.2 del Decreto de Urgencia 029-2020, puesto que la

coexistencia de decisiones divergentes - como las emitidas por la Corte Superior de Cajamarca y la Corte Superior del Santa - evidencia que no existe, hasta la fecha, un parámetro uniforme de interpretación, lo que genera un escenario de incertidumbre para empleadores, trabajadores y operadores jurídicos.

Cada una de estas líneas argumentativas responde a enfoques metodológicos distintos: mientras algunas salas enfatizan los principios constitucionales laborales y la necesidad de consentimiento expreso para cualquier forma de compensación, otras acuden a criterios de reciprocidad o equilibrio contractual para justificar mecanismos compensatorios más amplios.

Esta disparidad interpretativa no supone, por sí misma, que una postura sea intrínsecamente superior a la otra, sino que revela la ausencia de un marco de interpretación consolidado que clarifique el alcance de la norma en contextos excepcionales como la pandemia.

Ante ello, resulta indispensable que la Corte Suprema emita un pronunciamiento unificador que determine el criterio interpretativo aplicable y precise cómo deben armonizarse las medidas de emergencia con los principios laborales constitucionales y el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, puesto que, solo un pronunciamiento de esta naturaleza permitirá restablecer la predictibilidad jurisprudencial y dotar de coherencia al tratamiento judicial de los conflictos derivados de las licencias compensables otorgadas durante la emergencia sanitaria.

Esta necesidad de unificación adquiere aún mayor respaldo si consideramos lo señalado por Sarzo (2022), quien, en un estudio publicado en la Revista Derecho & Sociedad, concluye que:

A partir de dicho parámetro, formulamos dos reglas básicas: i) toda reducción unilateral de salario parte con una presunción de inconstitucionalidad; y ii) si es que las partes (trabajador y empleador), al momento de acordar las formas de compensación

de la licencia con goce de haber otorgada por la pandemia, no pactaron expresamente que una de estas formas consistiría en la afectación de la liquidación de beneficios sociales en caso subsista la deuda de horas al término de contrato de trabajo, entonces no es posible que el empleador compense unilateralmente la deuda que mantiene el trabajador con la liquidación de beneficios sociales que le corresponde abonar. (Sarzo 2022, pp. 33–34).

Este planteamiento doctrinal refuerza la urgencia de que la Corte Suprema adopte un criterio que garantice coherencia constitucional y respete la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y evite ambigüedad del Decreto de Urgencia 029-2020 sea aprovechada para legitimar prácticas regresivas.

Y si bien es cierto, que no toda forma de descuento constituye, por sí misma, una vulneración constitucional - pues la Carta Magna no prohíbe los descuentos expresamente autorizados por ley o aceptados por el trabajador -, ello no habilita a interpretar el D.U. 029-2020 como una norma que permita afectaciones unilaterales a la remuneración o a los beneficios sociales ante la ausencia de acuerdo, ya que el principio de intangibilidad exige que toda deducción respete estrictos parámetros de legalidad y consentimiento expreso. En consecuencia, incluso admitiendo que ciertos descuentos puedan ser válidos en abstracto, la compensación unilateral de horas no trabajadas durante la pandemia mantiene una presunción contraria al orden constitucional cuando no existe acuerdo formal, motivo por el cual se requiere un pronunciamiento de la Corte Suprema que delimite dicho alcance conforme a los principios laborales y a la protección del trabajador cesado durante la emergencia sanitaria.

Por otro lado, también apreciamos que es atendible la preocupación respecto a la situación del empleador que, tras otorgar licencias con goce de haber por mandato legal durante la pandemia, podría quedar con una acreencia de difícil recuperación frente a

trabajadores que cesan antes de compensar las horas, esta problemática no puede resolverse a través de mecanismos que contravengan principios laborales y constitucionales, como la intangibilidad y la irrenunciabilidad de beneficios económicos; puesto que, la eventual existencia de un crédito a favor del empleador debe canalizarse por vías compatibles con el ordenamiento jurídico laboral y con la razonabilidad exigible al legislador, evitando soluciones que trasladen al trabajador -particularmente en situación de cese o vulnerabilidad- las cargas económicas de la emergencia sanitaria, por ello, el debate no gira en negar la existencia de una deuda potencial, sino en determinar que su cobro no puede materializarse mediante descuentos unilaterales prohibidos por la Constitución, siendo indispensable que una futura unificación jurisprudencial establezca criterios equilibrados que permitan dar tratamiento jurídico adecuado a dichas acreencias sin afectar derechos fundamentales.

6. LA CASACIÓN COMO INSTRUMENTO DE UNIFICACIÓN INTERPRETATIVA

En el contexto de incertidumbre normativa generado por el Decreto de Urgencia 029-2020, tenemos que la casación laboral que se encuentra regulada en los artículos 36 al 41 de la Ley 29497, emerge como una herramienta jurídica indispensable para restaurar la coherencia del sistema, puesto que su función jurídica, está destinada a trascender la mera corrección de errores de interpretación, sino que además se proyecta como un instrumento de integración jurisprudencial, especialmente cuando existen fallos contradictorios de Cortes Superiores respecto a la legalidad o no de descuentos unilaterales sobre beneficios laborales.

Por ello tenemos que durante la emergencia sanitaria de COVID-19, emergieron varias normas como el Decreto de Urgencia 029-2020, la cual ha generado controversias sobre la legalidad de realizar descuentos unilaterales por licencias con goce de haber, al

margen de la voluntad del trabajador, sin embargo, un primer paso lo ha dado, la Resolución n.º 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la cual adoptó una postura clara al prohibir los descuentos sin acuerdo expreso, invocando el principio de intangibilidad de la remuneración, sin embargo, también existen otros pronunciamientos judiciales como el de la Corte Superior de Justicia del Santa, que ha tomado una posición diferentes, dando lugar a un escenario de fragmentación interpretativa.

Por tanto, frente a este escenario de disparidad jurisprudencial y administrativa, se advierte que existe la necesidad de una sentencia casatorio que establezca doctrina jurisprudencial obligatoria, que unifique y contribuya a fortalecer la legitimidad del sistema judicial laboral, evitando decisiones contradictorias.

7. ARGUMENTACIÓN A FAVOR DE LA INTERPRETACIÓN QUE REQUIERE ACUERDO

Entonces tenemos que la correcta interpretación del Decreto de Urgencia 029-2020 exige, de manera ineludible, la existencia del acuerdo expreso entre el trabajador y su empleador para que pueda aplicarse cualquier mecanismo de compensación vinculado a las licencias con goce de haber; postura que nos adherimos porque se sustenta no solo en una lectura sistemática y finalista de la norma, sino también en los principios constitucionales del derecho laboral, que imponen límites precisos frente a las actuaciones unilaterales del empleador.

Desde un enfoque normativo, el artículo 24 de la Constitución de 1993, también reconoce el carácter intangible, irrenunciable y alimentario de la remuneración, mientras que el artículo 26.2, disponiendo que los derechos laborales reconocidos por la ley y la Constitución no pueden ser objeto de renuncia, en ese sentido, permitir que el empleador realice descuentos sobre beneficios sociales

o remuneraciones bajo el argumento de una «compensación» sin acuerdo bilateral, contraviene de forma directa este marco protector y constitucional.

Este razonamiento ha sido expresamente acogido por la SUNAFIL en la Resolución n.º 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la cual estableció que la compensación no puede ejecutarse sin la voluntad expresa del trabajador, al señalar que la ausencia de un acuerdo impide cualquier descuento unilateral, incluso si este se justifica como una supuesta equivalencia económica, resaltando que tales descuentos vulneran el principio de intangibilidad de la remuneración.

Por lo tanto, sostener una interpretación que admita la compensación automática o implícita de horas no trabajadas bajo el Decreto de Urgencia 029-2020, no solo es jurídicamente incorrecta, sino también éticamente cuestionable, pues habilitaría una vía de precarización laboral en perjuicio del trabajador, puesto que esa postura normalizaría prácticas unilaterales que alteran el equilibrio de la relación laboral, sobre todo en contextos excepcionales como la pandemia, donde el trabajador se encuentra en mayor situación de vulnerabilidad.

En ese marco, urge que la Corte Suprema de Justicia, a través de una casación, emita un fallo unificador que cierre las contradicciones jurisprudenciales existentes y reafirme la necesidad del acuerdo expreso como requisito esencial para cualquier forma de compensación por licencias.

Además se advierte que la controversia no se resuelve contraponiendo intangibilidad salarial y necesidad empresarial de recuperar lo pagado durante la emergencia, sino precisando cuál es el mecanismo jurídicamente válido para ello, aunque el Decreto de Urgencia 029-2020 impuso al empleador el deber excepcional de cubrir remuneraciones sin prestación efectiva, ello no configuró un

«subsidio» reembolsable mediante descuentos automáticos, ya que, la obligación de compensar horas existe, pero solo puede ejecutarse dentro de los límites del derecho laboral, que exige consentimiento expreso y respeto a los derechos constitucionales del trabajador. En consecuencia, reconocer la existencia de eventuales acreencias del empleador no justifica medidas unilaterales, pues ello trasladaría el problema a un plano civil ajeno a la naturaleza protectora del vínculo laboral; por ello, el equilibrio justo debe lograrse mediante acuerdos formales o una interpretación unificada que preserve la seguridad jurídica de ambas partes.

7.1. Crítica a las Interpretaciones Permisivas de Descuentos Unilaterales

Las interpretaciones permisivas que permiten descuentos unilaterales sin acuerdo expreso deben ser rotundamente rechazadas, ya que vulneran la esencia protectora del derecho laboral peruano y crean incongruencias normativas graves, al interpretar de manera extensiva el Decreto de Urgencia 029-2020, y permitiendo retenciones automáticas en los beneficios sociales, como la CTS o gratificaciones, se ignora la jerarquía de las fuentes normativas.

Puesto que el Decreto de Urgencia 029-2020 debe subordinarse a nuestra Carta Magna, la cual en su artículo 24 consagra la intangibilidad remunerativa, protegiendo el salario de reducciones arbitrarias, por ello la permisividad en estas interpretaciones crea una falacia lógica al transformar una medida de emergencia, destinada a preservar los ingresos durante la pandemia, en un mecanismo punitivo que vulnera el principio protector de los trabajadores.

Además, estas interpretaciones fallan gravemente en el principio de proporcionalidad, la cual es un pilar clave del control constitucional, puesto que permitir descuentos unilaterales sin consenso favorece desproporcionadamente al empleador, creando un desequilibrio en

la relación laboral y violando el artículo 23 de la Constitución, que reconoce el trabajo como un derecho fundamental protegido por el Estado. Si «a falta de acuerdo» se interpreta como una autorización tácita para deducciones, se abre la puerta a abusos, como los casos en los que trabajadores próximos a cesar por edad renuncian para acceder a bonos especiales, solo para enfrentar retenciones que merman su liquidación final, erosionando así los derechos irrenunciables de los trabajadores.

En un nivel más sistémico, tenemos que estas interpretaciones permisivas agravan la seguridad jurídica y contravienen el artículo 139 de nuestra Constitución, que exige la unidad de la jurisprudencia; puesto que, por lógica interpretativa, bajo el principio pro operario, debe existir la necesidad de un acuerdo expreso entre las partes y así evitar abusos, que perpetúen las desigualdades en contra del trabajador, especialmente en tiempos de vulnerabilidad exacerbados por la pandemia.

8. CONCLUSIONES

En esta sección final, sintetizamos los hallazgos claves del análisis normativo, ofreciendo recomendaciones prácticas dirigidas a los actores jurídicos que litigan en el ámbito laboral, y se enfatiza la urgencia de un pronunciamiento unificador por parte de la Corte Suprema, recapitulando en todo momento la tesis central y proponiendo acciones concretas para mitigar la fragmentación jurisprudencial, donde se busca con ello el alineamiento de los principios constitucionales tuitivos y el fortalecimiento de la protección al trabajador:

A la luz del análisis desarrollado, se hace necesario establecer lineamientos jurídicos concretos que guíen la correcta aplicación del Decreto de Urgencia 029-2020, las cuales no solo buscan ser una recomendación como ejercicio académico, sino que sean cápsulas

jurídicas destinadas a ser aplicadas por operadores del derecho y actores laborales reales, en defensa del orden constitucional peruano.

Que los magistrados del Poder Judicial ejerzan un control estricto de constitucionalidad, en sus interpretaciones en materia laboral la cual no permitan descuentos automáticos o «compensaciones implícitas», sin que exista acuerdo previo entre el trabajador y el empleador, puesto que admitir tales prácticas es dar carta blanca al abuso empresarial disfrazado de racionalidad económica, y con ello, legalizar la precarización laboral en nombre de la emergencia sanitaria.

A los abogados litigantes y asesores jurídicos se les aconseja que no deben ceder terreno en la defensa de derechos fundamentales y no permitir argumentos como «acuerdo tácito» que algunos empleadores esgrimen, y que en la realidad es un eufemismo para encubrir actos unilaterales disfrazado de legalidad.

Los abogados deben estructurar sus demandas invocando el principio pro operario, así como el principio de buena fe contractual en la relación laboral y respaldarse en la Resolución n.º 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, como criterio administrativo.

Se recomienda a los empleadores actuar con prudencia y sentido de justicia, puesto que invocar «compensaciones automáticas» de licencias no laboradas bajo el Decreto de Urgencia 029-2020, no solo es jurídicamente inviable, sino también un acto que configura infracción grave, sancionable por SUNAFIL.

Pretender que el silencio del trabajador es aceptación tácita de descuento es una lectura invalida y peligrosa para el derecho laboral, pues denota más un cálculo empresarial oportunista que un verdadero ejercicio de responsabilidad jurídica. Puesto que el artículo 4 del Decreto Supremo 001-97-TR, es tajante al señalar toda deducción debe contar con consentimiento expreso y escrito del trabajador, salvo mandato legal o judicial.

Finalmente, señalo que estas recomendaciones no deben ser vistas como optativas, sino por el contrario deben verse como imperativos jurídicos que se desprenden del bloque de constitucionalidad, puesto que el argumento de «necesidad económica empresarial» no puede convertirse en el nuevo fetiche con el que se sacrifiquen principios tuitivos y la dignidad laboral, ya que ningún decreto de emergencia puede ni debe vaciar de contenido los derechos fundamentales.

9. REFERENCIAS

- Aguinaga, M. (2024). ¿Tienen los empleadores el deber de seguir abonando salarios, a pesar de no recibir trabajo a cambio? Razones para su debida consideración. *IUS ET VERITAS*, 69, 1197–1215. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/30782/27352>
- Arévalo V. (2016). *Tratado de derecho laboral* (1.^a ed.). Instituto Pacífico.
- Castillo, J., Coloma, E., Demartrini, F., Flores R., Pineda, L. y Vargas, T. (2022). *Régimen laboral peruano explicado* (1.^a ed., p. 26). Gaceta Jurídica.
- Castillo, L. (2020). Estado de emergencia: Persona, derechos fundamentales y sociedad. *Gaceta Constitucional & Procesal Constitucional*, (91), 17–25.
- Castro, N. M. (2022). *La compensación de la licencia con goce de haber otorgada en el contexto de la pandemia por el COVID-19: Un repaso por las posibles formas de recuperar o pagar las horas adeudadas* [Trabajo académico de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21953>
- Constitución Política del Perú del (1993). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>

Decreto de Urgencia 029-2020. (20 de marzo de 2020) *Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del covid-19 en la economía peruana*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1865087-1>

Decreto Supremo 003-97-TR. (27 de marzo de 1997) *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>.

Expediente 0014-2022-0-250-JR-LA-08 (2022). Corte de Justicia del Santa (26 de noviembre de 2022).

Expediente n.º 0020-2012-AI/TC (2012). Tribunal Constitucional (13 de noviembre de 2012).

Expediente n.º 0546-2023-0-0601-JR-01 (2024). Corte de Justicia de Cajamarca (22 de enero de 2024).

Expediente n.º 0818-2005-PA/TC (2005). Tribunal Constitucional (17 de marzo de 2005).

Expediente n.º 3172-2004-AA/TC (2005). Tribunal Constitucional (20 de enero de 2005).

Expediente n.º 4188-2004-AA/TC (2005). Tribunal Constitucional (08 de setiembre de 2005).

Ley 9463. (17 de diciembre de 1941). *Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción*. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H698422>

- Ley 29497. (15 de enero de 2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1001319>
- Ley 31632. (1 de diciembre de 2022). *Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2130923-1>
- Puntiriano, C., Valderrama, L., y Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo: Régimen jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica.
- Resolución n.º 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (25 de junio de 2021). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/Resolucion-052-2021-Sunafil-LP.pdf>
- Resolución n.º 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (8 de mayo de 2023). <https://lpderecho.pe/empleador-unilateralmente-efectuar-descuentos-compensar-licencias-goce-autorizacion-trabajador-resolucion-416-2023-sunafil-tfl-primera-sala/>
- 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. *Revista Derecho & Sociedad*, (59), 25–40.
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Gaceta Jurídica.

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

La investigación, redacción y revisión del trabajo fue realizado únicamente por el autor.

Uso de herramientas de inteligencia artificial

El autor declara que no utilizó herramientas de inteligencia artificial en ninguna etapa de la elaboración del presente manuscrito

Biografía del autor

Abogado titulado por la Universidad San Pedro. Egresado de la Maestría en Derecho Civil Empresarial por la Universidad Privada Antenor Orrego. Cuenta con experiencia profesional en el Poder Judicial, donde se desempeñó en el área de derecho laboral, y actualmente ejerce funciones en el Ministerio Público en materias de derecho civil, familia y penal juvenil. Ha sido expositor en eventos académicos organizados por el Poder Judicial en temas vinculados a tenencia familiar y trabajo infantil.

Correspondencia

villanuevandres@gmail.com