



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
PIRHUA

# EL DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO: CARÁCTER TRANSMISIBLE MORTIS CAUSA DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN. COMENTARIO A LA CASACIÓN N° 2930-2009-LIMA

Luz Pacheco-Zerga

Lima, 2011

FACULTAD DE DERECHO

Pacheco, L. (2011). El desarrollo del Derecho del trabajo: carácter transmisible mortis causa del derecho a la remuneración. Comentario a la Casación N° 2930-2009-Lima. *Revista de Derecho*, 12, 285-293.



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

**El desarrollo del Derecho del Trabajo: carácter transmisible *mortis causa***  
**del derecho a la remuneración**

**Comentario a la Casación N° 2930-2009- Lima**

Luz Pacheco Zerga<sup>1</sup>

**Resumen**

La presente sentencia ha resuelto un supuesto fáctico no contemplado en las leyes laborales en base a una interpretación extensiva e integradora de los preceptos y principios constitucionales en materia laboral y al carácter teleológico y unitario del Ordenamiento jurídico. La muerte de un trabajador, ocurrida durante el juicio de nulidad de despido que había entablado con su empleadora, no impidió a sus sucesores hacer efectiva la opción de pago de la indemnización por despido arbitrario, ante la imposibilidad material de la reposición en el empleo. Los criterios de interpretación y los argumentos aducidos por la Corte Suprema, –que confirmó la sentencia de la Corte Superior–, abren nuevos horizontes a los operadores del Derecho para lograr soluciones equitativas inspiradas en la justicia cuando se lesionan derechos fundamentales en la relación laboral.

**Palabras claves:** derechos fundamentales, despido nulo, herederos, criterios de interpretación legal

**Summary**

The current judgment has resolved a factual situation not covered by labor laws based on an extensive and inclusive interpretation of statutes and constitutional principles on labor matters, as well as purposive and unitary legal order. The death of a worker which occurred during the trial of nullity of dismissal was filed with his

---

<sup>1</sup> Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra (España). Profesora Ordinaria Principal de Derecho del Trabajo de la Universidad de Piura. Profesora Invitada del Programa de Doctorado a través de la Jurisprudencia del Dpto. de Derecho del Trabajo de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid). Coordinadora del Programa de Formación Docente de la Universidad de Piura en campus Lima. Directora de Estudios de la Facultad de Derecho (campus Lima).

employer, and did not prevent the option to enforce payment of compensation for unfair dismissal to his successors, based on the impossibility of reinstatement in employment. The criteria for interpretation and arguments raised by the Supreme Court, which upheld the decision of the Superior Court, open new horizons for the law operators to achieve equitable solutions based on justice when fundamental rights in the employment relationship are injured.

**Palabras claves:** fundamental rights, null dismissal, heirs, legal interpretation criteria

*SUMARIO:*

*I. Introducción\_II. Argumentos esgrimidos por la Corte Suprema\_III. La facultad de integración normativa y la fuerza de los principios jurídicos\_IV. La inaplicación y correcta aplicación de las normas: la interpretación extensiva\_V. Conclusiones\_VI. Bibliografía.*

## **I. Introducción**

La capacidad de *desarrollar* el Derecho compete, indiscutiblemente, a los jueces siempre y cuando en el Ordenamiento vigente –conformado por la Constitución, las leyes y la jurisprudencia constante de los tribunales aplicables al caso que deban resolver– presenten “lagunas”. Esta facultad no es arbitraria ni ilimitada: sino, como afirma la doctrina académica más autorizada, tiene un límite marcado por el “derecho inmanente a la ley, que se mantiene vinculado a la intención reguladora, al plan y a la teleología inmanente a la ley”<sup>2</sup>.

La Casación N° 2930-2009 Lima, de fecha 17 de marzo de 2010, emitida por la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, constituye un documento de indudable interés para los operadores del Derecho, pues logra resarcir el daño causado por un empleador al haber despedido a un trabajador con lesión de sus derechos fundamentales, a pesar del vacío legal en el supuesto de muerte del trabajador durante el juicio y abre nuevos horizontes de justicia y equidad en el mundo del trabajo. El Tribunal para resolver el conflicto jurídico aplica los principios y disposiciones de la Constitución, con una técnica de integración normativa fundamentada en los criterios de

---

<sup>2</sup> LARENZ, Karl, *Metodología de la Ciencia del Derecho*, 1ª ed. (Barcelona: Ariel, 1994) 363.

interpretación del Tribunal Constitucional.

La sentencia bajo comentario no precisa los hechos que dieron lugar a que un trabajador, despedido por la empresa Austral Group S.A.A., iniciara un juicio de nulidad de despido. La falta de referencia detallada a los supuestos fácticos corrobora la doctrina constante de la Corte Suprema, según la cual los hechos establecidos en las instancias de méritos son “inmutables” y que no corresponde pronunciarse sobre su validez cuando se resuelve una casación sino, más bien, sobre las motivaciones y correcta aplicación de las normas pertinentes<sup>3</sup>.

En cambio, sí pone de manifiesto que al existir una sentencia que había declarado la nulidad de un despido, le correspondía al trabajador optar entre el reingreso o la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo a lo establecido en el último párrafo del art. 34 de la LPCL. Sin embargo, al haber fallecido antes de que pudiera ejercer ese derecho, éste le correspondía a sus herederos, que habían solicitado el pago de la indemnización por despido arbitrario ante la imposibilidad de la reincorporación. Austral Group S.A.A. se opuso a esta pretensión por considerar que el derecho de opción es de tipo personalísimo, no transmisible a los herederos, a tenor de lo establecido en el mencionado art. 34<sup>4</sup> de la LPCL y en los arts. 52<sup>5</sup> y 53<sup>6</sup> del Reglamento de la mencionada ley (D.S. 001-96-TR).

## II. Argumentos esgrimidos por la Corte Suprema

La Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema hizo suyos los

---

<sup>3</sup> Cfr., por todas, Casación 0111-2006-Lambayeque, 1/24/2006.

<sup>4</sup> “El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. *En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38*” (el texto en cursiva no es del original).

<sup>5</sup> “*La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido. La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral (el texto en cursiva no es del original).*”

<sup>6</sup> *En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior.* En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor (el texto en cursiva no es del original).

argumentos de la Sala Laboral de la Corte Superior para resolver el diferendo, que se pueden resumir en los siguientes:

1. El trabajador había obtenido una sentencia favorable de nulidad de despido, pero falleció antes de la ejecución de la sentencia. Su reposición, como medida reparadora del despido nulo, devino en imposible tanto material como jurídicamente. En consecuencia, la única salida razonable –afirma la Sala– “consiste en aceptar la conversión de la ejecución específica de la reposición, en ejecución por equivalente dinerario, ordenando el pago de una indemnización, además del abono de las remuneraciones dejadas de percibir y del depósito correspondiente a la compensación por tiempo de servicios”<sup>7</sup>.

2. El despido nulo, observa el Tribunal, implica la lesión de los derechos constitucionales al trabajo y a la remuneración, que deben ser resarcidos. *Prima facie* ambos derechos parecen exclusivos del trabajador, sin embargo, un análisis unitario, sistemático y teleológico del Ordenamiento jurídico lleva a tener en cuenta las disposiciones de la Constitución en relación a los derechos laborales y la interpretación que de ellas ha hecho el Tribunal Constitucional.

3. De esa remisión se pone en evidencia que el art. 24 de la Constitución<sup>8</sup> reconoce que “el derecho remunerativo no sólo alcanza al trabajador, sino a su familia, derecho que en sí deviene en irrenunciable conforme está reconocido constitucionalmente”. Además, al haberse lesionado el valor justicia por la comisión de un despido que afecta los derechos fundamentales, es necesario el resarcimiento correspondiente. El fallecimiento del trabajador no puede ser óbice para ello, pues la acción empresarial afectó, de modo concomitante, los derechos constitucionales de sus herederos.

4. Recogiendo el criterio formulado por el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 20 del Exp. N° 0008-2005-A1, la Corte Suprema reafirma que “los principios laborales constitucionales constituyen: "reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea

---

<sup>7</sup> Considerando (en adelante “C.”)<sup>7</sup>.

<sup>8</sup> “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

mediante la interpretación, aplicación o integración normativas"<sup>9</sup>.

5. En consecuencia, ante el vacío normativo del art. 34 de la LPCL respecto a la posibilidad del fallecimiento del trabajador en el supuesto de un despido nulo, la casación –confirmando la sentencia emitida por la Corte Superior– realizó una interpretación extensiva de este dispositivo y lo relacionó con el mencionado art. 24 de la Constitución. De esta integración concluyó que, al no ser física ni jurídicamente posible la reposición del trabajador en el empleo, el derecho de optar por el pago de la indemnización por despido arbitrario, le corresponde a sus herederos<sup>10</sup>.

6. Se justifica, además, esta transmisión de derechos en que de no realizarse el pago, el fallo judicial quedaría incompleto al no ser capaz de restituir plenamente el derecho reconocido en sede judicial<sup>11</sup>. Por esta razón y la expuesta en el acápite anterior, la Sala Constitucional confirmó la interpretación que realizó la Sala Laboral y, ante la imposibilidad material de la reposición, se ordenó sustituir esta medida reparadora del despido nulo por la del pago de la indemnización correspondiente al despido arbitrario<sup>12</sup>.

### **III. La facultad de integración normativa y la fuerza de los principios jurídicos**

Los principios jurídicos pueden definirse como las “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>13</sup>. Sin ellos, se ha afirmado acertadamente, el sistema jurídico carecería de base y “sería apenas un conjunto desarticulado de leyes sin alma ni espíritu”<sup>14</sup>.

La validez de utilizar los principios como criterios de interpretación se encuentra

---

<sup>9</sup> C.8°. La indemnización fue fijada en S/. 176.066.12, más los intereses legales correspondientes (C. 7°).

<sup>10</sup> Cfr. C. 5°.

<sup>11</sup> Cfr. C. 6°.

<sup>12</sup> Cfr. C. 8°.

<sup>13</sup> PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 3ª ed. (Buenos Aires: Depalma, 1998) 14.

<sup>14</sup> PASCO COSMÓPOLIS, Mario, "Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo "en *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez* (Lima: Grijley. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2009), 5.

reconocida expresamente por la Constitución<sup>15</sup> y las regulaciones legales particulares, basta ejemplificar con lo dispuesto en el art. VII del Título Preliminar del Código Civil<sup>16</sup>. En el caso del Derecho del Trabajo, su importancia se aprecia en el Art. IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece la obligación de los jueces de administrar justicia de acuerdo a las normas y a los principios constitucionales. La referencia los principios es constante en las leyes laborales y también en las sentencias emitidas por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional<sup>17</sup>.

Los principios al ser de naturaleza ético-jurídica logran orientar la interpretación por encima de las regulaciones particulares, superando las deficiencias de las leyes, pero teniendo siempre en cuenta la *ratio legis*, que ha de comprender la intención reguladora del legislador y la teleología inmanente a la ley, evitando las contradicciones de valoración<sup>18</sup>. Los principios se caracterizan también por ser *exigencias optimizadoras*, “que propician títulos fundamentadores de derechos, sin esperar a que se vean reconocidos por las normas, o modificando decisivamente la interpretación de éstos”<sup>19</sup>. Esta función se aprecia claramente en la sentencia en Casación que estamos comentando: el vacío legal ante el supuesto de hecho del fallecimiento de un trabajador que obtiene una sentencia favorable de nulidad de despido, antes que pueda optar por la indemnización por despido arbitrario prevista en el art. 34 **in fine**, fue solucionado por los juzgadores integrando las disposiciones de la norma laboral con las de la Constitución, a la luz del principio protector del Derecho del Trabajo y de la función social, –de carácter familiar–, que tiene la remuneración percibida por el trabajador.

El *desarrollo* del Derecho que ha realizado el Poder Judicial consiste en transferir el derecho de opción por la indemnización, reconocida al trabajador, a favor de sus herederos, quienes se encuentran facultados a exigir del empresario el

---

<sup>15</sup> Remito, a modo de ejemplo a lo previsto en los artículos 14, 26 y 139.8.

<sup>16</sup> “Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano”.

<sup>17</sup> Una recopilación sistematizada y comentada de la doctrina judicial en materia de principios puede consultarse en ÁVALOS JARA, Oxal Víctor, *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema* (Lima: Grijely, 2008) 13-38.

<sup>18</sup> Cfr. LARENZ, *Metodología de la Ciencia del Derecho* 363.

<sup>19</sup> OLLERO TASSARA, Andrés, *El Derecho en teoría perplejidades para crédulos* (Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi, 2007) 158.

cumplimiento de la obligación generada porque el despido lesivo de derechos fundamentales del trabajador, también afecta el de sus familiares.

#### **IV. La inaplicación y correcta aplicación de las normas: la interpretación extensiva**

Sin embargo, ese desarrollo no se agota en la decisión adoptada en esta sentencia. Cabe preguntarse si es también transmisible a los herederos de un trabajador fallecido el derecho a demandar por los conceptos previstos en el art. 36<sup>20</sup> de la LPCL, antes de que venzan los plazos de caducidad o prescripción. Si se atiende al carácter personalísimo del vínculo laboral no sería posible esta transmisión, pero la presente casación abre nuevos horizontes. Efectivamente, el principio protector de los derechos fundamentales, el resarcimiento del daño ante la lesión de los mismos y el carácter *familiar* de la remuneración exigen, más bien, que se permita dicha acción para dilucidar si existió o no una vulneración y proceder al debido resarcimiento.

Esta conclusión puede también extraerse, *contrario sensu*, del séptimo Considerando de la sentencia que rechaza la interpretación que realiza la empresa demandada de considerar que hubo inaplicación de las normas de derecho material, en concreto de los artículos 52 y 53 del Decreto Supremo N° 001-96-TR que, según ella, debieron formar parte del sustento de la sentencia por considerar que la facultad de solicitar la indemnización por despido arbitrario era exclusiva del trabajador, lo que le llevaba a concluir –erróneamente– que “ni la sucesión ni el Colegiado pueden sustituirse en la voluntad del causante”<sup>21</sup>.

La Corte Suprema, también ha precisado que la invocación de la causal de inaplicación de una norma de derecho material es procedente sólo cuando se puede demostrar su directa relación con los hechos o el juicio de hecho establecido en la instancia judicial. No es suficiente, por tanto, invocar la norma o normas cuya

---

<sup>20</sup> “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.

<sup>21</sup> C. 9°.

aplicación al caso concreto se pretende sino que, además, es indispensable que se pueda demostrar “que su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento”<sup>22</sup>. En el caso de autos, pretender la inaplicación de los artículos 52 y 53 del Decreto Supremo N° 001-96-TR “para desestimar la pretensión de indemnización ordenada por la Sala Superior ante la imposibilidad del ejercicio de la opción prevista en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es un argumento adicional para la supuesta interpretación errónea que se ha desestimado en los considerandos precedentes, por lo cual, es infundada también dicha causal”<sup>23</sup>.

A mayor abundamiento, cabe destacar que tampoco hubo inaplicación de los artículos 16 inciso a)<sup>24</sup> y 40<sup>25</sup> de la LPCL. La primera de estas disposiciones si bien efectivamente establece que el fallecimiento del trabajador es causal de extinción del contrato de trabajo, “tal disposición no impide la interpretación extensiva del artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para los efectos de justificar el pago de la indemnización ante la muerte del trabajador, opción prevista en dicha norma”. Y, en relación al art. 40 de la LPCL, también debe negarse la tal inaplicación, pues se advierte que fue tenida en cuenta al “estimarse la demanda de nulidad de despido y del pago de remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha del fallecimiento del trabajador”, lo cual no impide que se ordene acumulativamente el pago de la indemnización especial por despido arbitrario<sup>26</sup>. Permitir al empleador que no cumpla con la obligación de pago que le corresponde cuando se ha comprobado el trabajo efectivo del trabajador, equivaldría a autorizarlo a retener un bien ajeno sin justificación alguna.

Finalmente, la Corte Suprema rechaza que la interpretación extensiva que ha hecho de los alcances del ya citado art. 34 de la LPCL pueda significar la inaplicación del art. VII del Código Procesal Civil en forma tal que pudiese alterar la decisión judicial. Podemos concluir que, a juicio de los Magistrados la decisión

---

<sup>22</sup> C. 10°

<sup>23</sup> C. 10 °.

<sup>24</sup> “Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;”

<sup>25</sup> “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”.

<sup>26</sup> Cfr. C. 11°.

judicial no ha significado “ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”<sup>27</sup>.

La interpretación extensiva que han realizado los Magistrados se encuadra dentro de los límites de la razonabilidad y del sentido inmanente a las normas laborales. En consecuencia, al haber recordado que “el derecho remunerativo no sólo alcanza al trabajador, sino a su familia” y que éste es irrenunciable, se puede concluir que sólo podrán ser capaces de entablar esta acción los familiares que puedan ser calificados *sucesores*<sup>28</sup> del trabajador, lo cual exige remitirse a las reglas de sucesión establecidas en el Código Civil<sup>29</sup>.

En la misma línea argumental puede afirmarse que no parece procedente incluir en la tipología realizada por esta sentencia a quienes, sin ser herederos, “hayan vivido en la casa del causante o alimentado por cuenta de éste”, aunque se les reconozca el derecho de exigir al albacea o a los herederos, que “continúen con la atención de estos beneficios con cargo a la masa hereditaria, durante tres meses”<sup>30</sup>. La razón para excluirlos estriba en que, al no ser los *sucesores* –aún cuando hayan podido vivir a expensas de la remuneración del causante–, incluirlos significaría trasgredir el sentido literal de las normas vigentes, que encubriría una corrección ilegítima y arbitraria –aunque pudiera ser bien intencionada– que no le es lícito realizar al Juzgador, sea del Poder Judicial o del Tribunal Constitucional, ya que la potestad de legislación positiva corresponde en exclusiva al Poder Legislativo<sup>31</sup>. Además, como enseña la dogmática jurídica, estamos ante un supuesto excepcional y, como tal, ha de emplearse en forma restrictiva<sup>32</sup>.

## V. Conclusiones

Las conclusiones a las que podemos arribar podríamos ubicarlas en dos planos: el formal y el material. En el primero se encuentran los criterios metodológicos de interpretación y aplicación de las normas aplicables a este caso. En el segundo, los contenidos de carácter sustantivo que implican un *desarrollo* del Derecho a supuestos

---

<sup>27</sup> Código Civil, art. VII

<sup>28</sup> “Desde el momento de la muerte de una persona, los bienes, derechos y obligaciones que constituyen la herencia se transmiten a sus sucesores” Código Civil, art. 660.

<sup>29</sup> Cfr. Libro IV del Código Civil.

<sup>30</sup> Código Civil, art. 870.

<sup>31</sup> La división de poderes es uno de los presupuestos básicos de las democracias occidentales.

<sup>32</sup> LARENZ, *Metodología de la Ciencia del Derecho* 350-353.

fácticos no contemplados en la letra de la ley, pero sí en su espíritu.

En relación al primero de estos planos, los criterios de interpretación jurídica utilizados por los Magistrados, nos permiten reafirmar que la correcta aplicación de las normas laborales sólo se realiza a la luz de los principios constitucionales y legales, teniendo en cuenta el carácter unitario y teleológico del Ordenamiento jurídico, que tiene como fin la custodia y respeto de la dignidad humana y sus derechos inalienables.

La facultad integradora y extensiva que corresponde a los Magistrados para interpretar y aplicar el derecho en el caso de los vacíos legales, se debe hacer a la luz de los principios laborales, en particular de los constitucionales, y teniendo como límites el derecho inmanente a la ley, la vinculación a la intención reguladora, al plan y a la teleología inmanente a la ley. Además, como se ha podido apreciar en la presente sentencia, la interpretación sistemática realizada resolvió la aparente antinomia de los preceptos legales.

En relación a los aportes de tipo sustantivo que nos ofrece esta sentencia podemos decir que ha precisado que los derechos al trabajo y a una remuneración suficiente y equitativa, que provea el bienestar material y espiritual del trabajador y su familia<sup>33</sup>, trascienden el ámbito individual de los derechos fundamentales<sup>34</sup> y son, mas bien, patrimonio común de la familia –que tenga la calidad de heredera– de un trabajador.

Asimismo, que si el empresario realiza un despido afectado de nulidad y el trabajador fallece luego de declararse dicha nulidad, ante la imposibilidad material de reponer al trabajador, el empresario se encuentra obligado frente a los sucesores del trabajador a respetar la opción de pago de indemnización por despido arbitrario que éstos pudieran realizar.

Más aún, teniendo en cuenta el antiguo aforismo del Derecho Romano –*ubi eadem ratio, ibi idem ius* (donde hay la misma razón, hay el mismo derecho)– también debería reconocerse el derecho de los sucesores a entablar las acciones necesarias, ya sea por nulidad de despido o para cobrar las sumas líquidas adeudadas por el empresario al trabajador al momento del fallecimiento, sea por remuneraciones

---

<sup>33</sup> Constitución, art. 24.

<sup>34</sup> Constitución, art 22.

devengadas durante el juicio o sean las debidas por la contraprestación del trabajo realizado, dentro de los plazos legales laborales de caducidad y prescripción.

Estos nuevos horizontes abiertos por la Casación N° 2930-2009 Lima reafirman el carácter *social* del Derecho del Trabajo. A la vez, exigen superar el pensamiento positivista que reduce el Derecho a la ley y ésta, a su sentido literal desconectado de la razón de ser del Derecho, en general, y del Derecho del Trabajo, en particular. Los Magistrados del Poder Judicial en las tres instancias han utilizado criterios similares, que concretan sus facultades extensivas e integradoras para superar las deficiencias de la regulación positiva en un supuesto específico, pero con respeto al sentido inmanente a la regulación del derecho al trabajo, a la remuneración y a la protección a la familia, que es –al igual que el matrimonio– un instituto natural y fundamental de la sociedad<sup>35</sup>.

## VI. Bibliografía

- ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema*. Lima: Grijely, 2008.
- LARENZ, Karl. *Metodología de la Ciencia del Derecho*. 1ª ed. Barcelona: Ariel, 1994.
- OLLERO TASSARA, Andrés. *El Derecho en teoría perplejidades para crédulos*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi, 2007.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo." en *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, 3-20. Lima: Grijley. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2009.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª ed. Buenos Aires: Depalma, 1998.

---

<sup>35</sup> Constitución, art. 4º: La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad. (...).