

La contradicción del efecto cancelatorio de la consignación de una deuda laboral.

Comentarios al artículo 65.º de la NLPT

Paul Paredes

8 de marzo de 2022

Resumen

El presente artículo analiza el artículo 65.º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), el cual regula la facultad del acreedor laboral (normalmente, el trabajador) de contradecir el efecto cancelario de la consignación realizada por su deudor (el empleador). El artículo revisa los antecedentes normativos, la doctrina detrás de esta figura, jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, así como su aplicación en algunos países de la región.

Introducción

Este breve artículo se motiva en la amable invitación del Presidente de la Comisión de Capacitación en Materia Laboral y Seguridad Social de la Corte Superior de Justicia de Lima, señor juez superior, Gino Yangali Iparraguirre, para comentar el artículo 65.º de la NLPT, Ley 29497.

El artículo 65.º integra el Capítulo VI, de la ley procesal, dedicado a los procesos no contenciosos. Junto con los artículos 64.º y 66.º regulan la figura del pago por consignación como mecanismo de extinción de las obligaciones, en el caso de los derechos laborales. Este grupo de artículos puede verse como una expresión de la necesaria correlación entre, lo que suele llamarse la parte sustantiva y la parte procesal de una materia determinada. Así, el proceso no contencioso de

consignación es el modo de materializar, judicialmente, el pago de una obligación cuando esta, por alguna circunstancia, no se ha realizado según el cauce ordinario que es, como resulta obvio, el pago directo al acreedor.

En un primer momento abordaré los antecedentes del artículo 65.º de la NLPT, donde veremos que la principal fuente de inspiración de este lo constituye el artículo 94.º de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636. A continuación revisaré la doctrina sobre el fondo del pago por consignación como mecanismo de cumplimiento de las obligaciones. En un tercer momento, haré referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el efecto de la consignación, en especial, cuando esta guarda relación con la extinción del vínculo laboral. También haré mención a alguna decisión de la Corte Suprema que se ha pronunciado en sentido contrario al Tribunal Constitucional. El proceso no contencioso de consignación no es, ciertamente, el que mayores controversias genera; sin embargo, algunas ideas de reforma o precisión se encuentran planeadas, de modo muy sintético, en la cuarta parte. Finalmente, haré alguna mención al modo cómo se encuentra regulado el pago por consignación en materia laboral en los ordenamientos de Chile, Colombia y Ecuador.

I. Antecedentes

La NLPT dedica su capítulo VI a los procesos no contenciosos. Los tres primeros artículos (los artículos 64.º, 65.º y 66.º) regulan la consignación como medio de pago de las obligaciones laborales. El primero de estos establece las condiciones para el ejercicio del pago por consignación; el segundo —materia del presente comentario— está referido a la posibilidad de contradecir el efecto cancelatorio pretendido con el pago por consignación; y el tercero, aborda el retiro de la consignación y sus efectos. Así vistos, estos tres artículos constituyen una unidad al interior de los procesos no contenciosos en la NLPT.

Esta idea de unidad de los tres artículos referidos se refuerza al advertir que el antecedente inmediato de los mismos lo constituye la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636. Esta norma en su Título V, dedicado a los procesos no contenciosos, en tres artículos muy similares (los artículos 93.º, 94.º y 95.º) trataba precisamente de la consignación. Así, el antecedente directo e inmediato del artículo 65.º de la NLPT es el artículo 94.º de la Ley Procesal del Trabajo (LPT), Ley 26636. Ambos artículos resultan siendo casi idénticos.

Esta gran similitud entre el artículo 94.º de la LPT y el 65.º de la NLPT se explica en cierta conformidad en la regulación de la consignación tratada por la LPT. Para apreciar la similitud señalada resulta oportuno poner, lado a lado, ambos artículos:

LPT	NLPT
<p><i>Artículo 94.- Contradicción</i> <i>El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de tres días de notificada.</i></p> <p><i>Conferido el traslado y absuelto el mismo, el Juez atendiendo a su naturaleza, resuelve lo que corresponda o manda reservarla para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.</i></p>	<p><i>Artículo 65.- Contradicción</i> <i>El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de [a] cinco (5) días hábiles de notificado.</i></p> <p><i>Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez [b] resuelve lo que corresponda o manda reservar [c] el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.</i></p>

Como se aprecia del cuadro precedente, la NLPT ha dado continuidad al modo en que la LPT entendió operada la consignación. Entre ambas normas, como se ve, no hay diferencias sustanciales en la concepción del pago por consignación en materia laboral. Las tres diferencias que se han anotado en el cuadro comparativo son cambios que no afectan la concepción de la consignación, sino que están destinadas a la claridad del artículo y al establecimiento de un plazo ligeramente más amplio para plantear la contradicción.

En efecto, la primera diferencia [a] corresponde al plazo para formular la contradicción, pasándose de tres a cinco días. Asimismo, se precisa que este plazo es, como todo plazo procesal, de días hábiles. La segunda [b] reside en la supresión de la expresión “atendiendo a su naturaleza” que traía la LPT. Al suprimirse se apuntaba a eliminar la redundancia en tanto, ciertamente, dependiendo de una serie de factores corresponderá, al juez, resolver en derecho “lo que corresponda”, o también, que la decisión sobre la consignación queda reservada al juez del otro proceso respectivo. De ahí que la tercera diferencia [c] haya sido dejar en claro que lo que se reserva para el otro proceso es el pronunciamiento sobre la consignación realizada.

Ahora bien, existe un antecedente común a ambas normas. Se trata del Código Procesal Civil (CPC)¹ que modificó los artículos del Código Civil (CC) dedicados al pago por consignación. Dos de estos artículos del CC son de interés para entender el mecanismo de la consignación en la NLPT.

El primero es el artículo 1251.º según el cual “*el deudor queda libre de su obligación si consigna la prestación debida*”. Agrega a continuación que, para proceder a la consignación deben cumplirse los siguientes requisitos: de un lado, que el deudor haya ofrecido al acreedor el pago de la prestación debida o lo haya puesto a su disposición del modo pactado en el título de la obligación; y, de otro lado, que el acreedor haya incurrido en mora o se haya negado injustificadamente a recibir el pago.

El segundo artículo es el 1253.º que establece que “*el ofrecimiento judicial de pago y la consignación se tramitan como proceso no contencioso de la manera que establece el Código Procesal Civil*”.

Estos artículos tuvieron las siguientes implicancias en la regulación de la consignación en el ámbito laboral: en primer lugar y de modo similar al ámbito civil, orientaron para que la consignación de los derechos laborales se tramite como un proceso no contencioso; y en segundo lugar, pero a diferencia del ámbito civil, el ofrecimiento previo al acreedor o la autorización judicial (previa) no fueron considerados requisitos necesarios para proceder a la consignación de los derechos laborales.

Esta diferencia merece alguna atención. El hecho que el ofrecimiento previo al acreedor no sea considerado un requisito necesario para proceder a la consignación, no significa que este —el ofrecimiento— no se realice. Lo ordinario y propio de cualquier relación jurídica en la que un deudor deba cumplir la obligación pactada es que ofrezca hacerla. Incluso la exigencia y expresión de buena fe en la marcha cualquier relación jurídica es que esta se realice. No tendría ningún sentido práctico que el deudor procediera a la consignación sin antes haber ofrecido su pago al acreedor. Lo normal es que el empleador avise o informe a sus trabajadores que está procediendo a cumplir con sus obligaciones. Es la situación extraordinaria, alguna dificultad en ponerse en contacto con el trabajador o extrabajador, lo que habilita a la consignación. En el caso laboral, el hecho que no se exija el ofrecimiento de pago como requisito de la demanda de consignación es una cuestión formal antes

¹Vigente desde el 28 de julio de 1993. Este código corresponde al Texto Único Ordenado aprobado por R. M. 010-93-JUS del 22 de abril de 1993.

que sustantiva. Es un modo de facilitar el pago de las obligaciones del empleador cuando por alguna razón no ha podido realizarlo directamente al acreedor. En ese sentido, la consignación cancela lo que se paga. Nada más. Obviamente, no extingue el derecho en sí ni podría hacerlo dado el carácter irrenunciable de los mismos, lo cual explicaré un poco más en el siguiente apartado.

II. Doctrina aplicada

Como he venido diciendo, el artículo 65° regula la facultad del acreedor laboral de contradecir el efecto cancelario de la consignación realizada por su deudor.

Pero, ¿qué significa contradecir el efecto cancelatorio de la consignación?

Para comprender este artículo considero necesario recordar la primera parte del artículo 1251.° del CC la cual, de modo general, establece la finalidad del pago por consignación:

“El deudor queda libre de su obligación si consigna la prestación debida (...).”

Es aquí donde interesa, entonces, analizar si con la consignación se cumple con el pago de lo debido. Para ello debe tenerse presente las características del pago por consignación²: 1. Es una forma excepcional de pago, lo ordinario es que el empleador pague directamente los derechos laborales a sus trabajadores; 2. responde a una decisión del deudor que se impone al acreedor y que, por tanto, máxime cuando no se exige el ofrecimiento previo, tiene que ser utilizado de buena fe, no para desligarse de sus obligaciones ni provocar situaciones de indefensión; y 3. debe cumplir con *“los principios de identidad e integridad en el pago”*.

El tercer requisito anotado constituye, probablemente, el más relevante de los tres, puesto que solo sería posible que el deudor quede liberado de su obligación, tal como lo señala el artículo 1251.° del CC, si consigna la prestación debida. Como señalan Osterling y Castillo *“Esta figura no tendrá fuerza liberatoria, si no concurren en cuanto a las personas, objeto, modo y tiempo, todos los requisitos sin los cuales el pago no puede ser válido”*³.

²En esta parte sigo algunas ideas que se pueden encontrar en Osterling Parodi y Castillo Freyre (2001, pp. 20-21).

³(2001, p. 21).

Por consiguiente, la falta de contradicción a la consignación se traduce en una aceptación de la consignación realizada, es, digamos, una constancia de lo recibido, pero no es una conformidad del pago debido. El pronunciamiento sobre si el pago realizado es debido o no, no se realiza en el proceso no contencioso de consignación, sino en el proceso contencioso, presente o futuro, donde, de ser el caso, el trabajador o extrabajador discute o discutirá, precisamente, la conformidad del pago debido en atención al tiempo, la cuantía, el modo o, en general, las razones del derecho en cuestión. A lo expuesto debe agregarse el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo cual confirma que la falta de contradicción no significa conformidad del pago debido, sino solo aceptación de la suma consignada.

La aceptación de la suma consignada por falta de contradicción no es poca cosa, por cierto. Significa que esa parte, ese monto, deberá considerarse recibido por el trabajador y, respecto de este, dejará de devengar intereses a cargo del empleador. Si la consignación fuese de un bien mueble, la responsabilidad por la pérdida o deterioro del mismo se trasladaría al acreedor.

El mayor problema se ha presentado sobre el significado de la consignación de los beneficios sociales y de la indemnización por despido arbitrario; es decir, si por el hecho de realizar la consignación se extingue el vínculo laboral, o si es por el cobro, o por la falta de contradicción. En el apartado siguiente abordaré este punto desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

III. Jurisprudencia

Hubo un tiempo en el que el Tribunal Constitucional consideró que el cobro de los beneficios sociales extinguía el vínculo laboral puesto que terminaba siendo una expresión de aceptación, del cese, por el extrabajador.

Así, en la resolución aclaratoria del 4 de marzo de 2003, Exp. 0632-2001-AA/TC, del caso “*Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Química del Pacífico S.A.*” el Tribunal Constitucional dejó muy en claro dos ideas:

1. Que el cobro de los beneficios sociales disolvía definitivamente el vínculo laboral por lo que, en consecuencia, no procedía la reposición en los puestos de trabajo; y

2. Que —en lo que interesa para el presente artículo— la consignación del ofrecimiento de pago de los beneficios sociales, sin que dicho acto sea objeto de contradicción ante el juez del proceso no contencioso, al declararse válido el ofrecimiento de pago y consignación, se entiende, también, que el vínculo laboral queda disuelto definitivamente y no procede la reposición en el trabajo.

En palabras del Tribunal Constitucional:

“1. Que se ha incurrido en error material al incluir, en la parte resolutive de la sentencia, la reposición de los señores Pablo Genaro Ávila Espinoza, Jorge Luis Bahamonde Ruíz, Rubén Richard Giraldo Aquino y Francisco Marcelino Torres Valerio, pues, conforme consta del documento obrante a fojas 80 del cuadernillo abierto ante este Tribunal, con posterioridad a la fecha de la interposición de la demanda, cobraron sus beneficios sociales, y, por tanto, disolvieron definitivamente el vínculo laboral con la emplazada. En similar situación se hallan los señores Gregorio Flores Canto y Ceferino Paredes Vega, pues se aprecia de los documentos que aparecen a fojas 84, 85, 89 y 90 del mismo cuadernillo que se les consignó en el Banco de la Nación el ofrecimiento de pago de sus beneficios sociales, sin que dicho acto fuera objeto de contradicción ante el juez que conoció dicho proceso no contencioso, declarándose válido el ofrecimiento de pago y consignación, por lo que el vínculo laboral que los unía a la demandada quedó también disuelto definitivamente”.

El caso del “Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Químpac S.A.” es rico en lo concerniente a la consignación y sus efectos porque, como luego lo dirá el Tribunal Constitucional, hubo un error en torno a los hechos de la consignación, puesto que los trabajadores aludidos sí habían cumplido con contradecir la consignación al interior de sus procesos no contenciosos. A raíz de este suceso, el Tribunal Constitucional reafirma la idea de la contradicción ante la consignación de los beneficios sociales: si el trabajador contradijo la consignación, entonces el vínculo laboral no está definitivamente disuelto y procede, por tanto, la reposición en el puesto de trabajo.

“6. Que, teniendo a la vista los expedientes de consignación de beneficios sociales, se advierte que, respecto a don Ceferino Paredes y don Gregorio

Flores, debe corregirse la Resolución que declara haber lugar a la aclaración, por cuanto han acreditado haber efectuado la contradicción de la consignación de sus beneficios sociales efectuada por la empresa, debiendo para ellos subsistir los efectos de la sentencia expedida en autos, esto es, que la demandada debe proceder a reincorporarlos en sus puestos de trabajo o en otros de igual categoría” (Exp. 0632-2001-AA/TC, resolución del 8 de marzo de 2004).

Adviértase que para el Tribunal Constitucional lo determinante es la contradicción en tanto impide la declaración sobre el efecto cancelatorio; no si, además, se cobró o no la consignación. Precisamente en la segunda resolución posterior a la sentencia citada, el Tribunal Constitucional da cuenta que en el proceso de consignación se autorizó la consignación pero, a causa de contradicción, no hubo declaración sobre su efecto cancelatorio⁴.

De lo hasta aquí avanzado puede afirmarse que el argumento detrás de estas resoluciones del Tribunal Constitucional —que luego cambiará— es que a) el cobro directo y efectivo de los beneficios sociales o b) la falta de contradicción a la consignación judicial de los beneficios sociales significa la aceptación de la decisión del empleador: la extinción (definitiva) del vínculo laboral.

¿Pero cómo así se pasa del hecho del “cobro de los beneficios sociales” a concluir que ello equivale o expresa “la aceptación de la decisión de extinción del vínculo laboral”? ¿Es que siempre y en todo caso “cobrar los beneficios sociales” significa “aceptar la extinción del vínculo laboral” (“aceptar el despido”)? El Tribunal Constitucional no expresa cuáles fueron esas razones para llegar a tal conclusión. Todo hace ver que la da por sentado. Pero el asunto no es tan sencillo como parece. Recordemos, por ejemplo, que nuestro Código Civil dice, respecto del silencio, que *“importa manifestación de voluntad cuando la ley o el convenio le atribuyen ese*

⁴8. *Que, al respecto, cabe precisar que la empresa Químpac, de manera reiterada, ha inducido a error a este Tribunal, toda vez que, conforme se advierte de los documentos de fojas 85 y 90 del cuaderno del Tribunal, con fecha 9 de agosto de 2002 se remiten copias legalizadas de resoluciones que, con antelación al 8 de agosto de 2001, fueron declaradas nulas en sus respectivos procesos laborales de consignación. Con igual propósito, la demandada, en su solicitud de aclaración presentada el 3 de marzo de 2003 (f. 123 del cuaderno del TC), nuevamente afirma que “las personas mencionadas han dejado de ser trabajadores de nuestra empresa, no teniendo vínculo laboral, por haber cobrado su compensación por tiempo de servicios y la indemnización [...]”, aseveración temeraria, toda vez que dicha empresa, con fecha 17-08-2001, fue notificada con la Resolución del 15 de agosto de 2001, expedida en el proceso de consignación de beneficios sociales por el Juez de Paz Letrado de Paramonga, que resolvió “Autorizar la Consignación sin declaración sobre su efecto cancelatorio y concluido el proceso [...]”, conforme se advierte de los expedientes de consignación remitidos a este Tribunal”. Fundamento 8 de la resolución del 8 de marzo de 2004, Exp. 0632-2001-AA/TC.*

significado”⁵. Y no existe ninguna ley laboral que le atribuya tal significado. O que la manifestación de voluntad tácita se produce cuando “*se infiere indubitadamente de una actitud o conductas reiteradas en la historia de vida que revelan su existencia*”⁶. ¿Siempre que se cobra los beneficios sociales se quiere expresar que se acepta la extinción del vínculo laboral? Parece que no. Pero esta discusión la voy a dejar a un lado por ahora.

Con posterioridad el Tribunal Constitucional afinó su jurisprudencia sobre el cobro de beneficios sociales, la consignación y la aceptación de la extinción del vínculo laboral.

En la STC 03052-2009-PA/TC del 14 de julio de 2010 se estableció como precedente vinculante las reglas contenidas en el fundamento 37⁷. Aquí el Tribunal Constitucional sí entró a analizar esas razones que en el caso anterior las dio por asumidas. La primera distinción que introduce el Tribunal se da entre, de un lado, el conjunto de beneficios o derechos diferentes a la indemnización por despido arbitrario o a cualquier otro concepto con ese mismo fin extintivo, y de otro lado, la indemnización por despido arbitrario u otro concepto con igual fin. Solo el cobro de estos segundos supone la aceptación de la indemnización por despido arbitrario como modo de protección y, por consiguiente, no procede la reposición en el trabajo. Mientras que el cobro de los beneficios sociales, no supone aceptación de la extinción del vínculo laboral (o de consentimiento del despido).

La segunda distinción vendría, en consecuencia, por el lado de los efectos: si se

⁵Artículo 142.

⁶Texto del artículo 141 del Código Civil, según la modificatoria del artículo 1 del Decreto Legislativo 1384. El texto anterior del artículo 141, (de la Ley 27291, del 24 de junio de 2000), sobre la manifestación tácita de voluntad, decía lo siguiente: “*Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitadamente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia*”.

⁷El punto 3 de la parte resolutive de la sentencia establece lo siguiente:

“3. Constitúyase PRECEDENTE VINCULANTE las reglas contenidas en el fundamento 37 de la presente sentencia:

a. El cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

b. El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

c. El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin; el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes”.

cobra los beneficios sociales, no hay aceptación del despido y el trabajador puede ser repuesto en el trabajo; mientras que si se cobra la indemnización por despido ello sería expresión indubitable de la aceptación de la indemnización como forma de reparación del despido y, en ese caso, no cabe la reposición en el puesto de trabajo.

La tercera distinción que introduce el Tribunal Constitucional se da cuando el empleador procede a la consignación de los beneficios sociales y de la indemnización por despido arbitrario. Esto no lo dice el Tribunal, pero debe tenerse presente que, si el empleador procede a la consignación: o es porque el trabajador rechazó recibirla directamente, o es porque nunca le ofreció el pago al trabajador y la consignación aparece de sorpresa. En todo caso, el Tribunal advierte el problema y la situación de indefensión que puede producirse si los empleadores efectuasen las consignaciones de los beneficios sociales y de las indemnizaciones⁸. De aquí la necesidad de la tercera distinción. Si el empleador acude a las consignaciones, entonces debe realizar dos distintas: una en la que consigna los beneficios sociales (remuneraciones, CTS, vacaciones, utilidades, gratificaciones, etc.); y otras, diferente, en la que consignaría, de ser el caso, la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin extintivo (p. ej. un incentivo a la renuncia). Nacen así dos procesos no contenciosos independientes cuya justificación estaría dado, finalmente, en el ejercicio de la contradicción que el trabajador podría realizar. En esta última parte resulta útil la primera sentencia del Tribunal citada, respecto al efecto que le otorga a la contradicción en la consignación judicial.

Esta idea de la necesidad de consignar en dos procesos independientes, “a fin de evitar futuras transgresiones de los derechos laborales de los trabajadores⁹”, ha sido recordada en la STC 06459-2013-PA/TC del 11 de noviembre de 2015, donde el empleador despidió incausadamente a la trabajadora y procedió a depositarle en su cuenta bancaria tanto los beneficios sociales como la indemnización por despido arbitrario. Entiende el Tribunal Constitucional que el depósito de estas sumas en

⁸En el Exp. 03052-2010-PA/TC del 27 de junio de 2011 el Tribunal dio cuenta de esta preocupación. En el segundo párrafo del fundamento 10 llamó la atención que el caso que estaban resolviendo (donde la empresa había depositado los beneficios sociales y la indemnización en las cuentas bancarias de los demandantes) era distinto al del Exp. 03052-2009-PA/TC en lo referido a la consignación. El Tribunal expresa que la necesidad de que hayan consignaciones diferenciadas es para no obligar a los trabajadores a aceptar tácitamente la indemnización por despido: “Cabe anotar que el supuesto existente en autos difiere del referido precedente, que no parte de la premisa del acuerdo de las partes sino de su controversia al establecer que la demandada deberá efectuar el pago por ambos conceptos en cuentas separadas o mediante consignaciones en procesos judiciales independientes, a fin de no obligar tácitamente al demandante a aceptar un concepto, la indemnización por despido arbitrario, en contra de su voluntad, en el entendido de que puede aspirar a su reposición”.

⁹Véase el fundamento 18 de la STC 06459-2013-PA/TC.

la cuenta bancaria no significa un consentimiento del cobro de la indemnización citada¹⁰.

Sobre el pago de los beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario realizado unilateralmente por el empleador también se ha pronunciado la Corte Suprema en un caso que mereció votos discrepantes. En la Casación Laboral 10648-2017 Lima del 28 de mayo de 2019 la Corte Suprema se pronunció, por mayoría, en un sentido distinto al del Tribunal Constitucional. Se trató del caso de una empresa que, junto con despedir a su trabajadora, le depositó en su cuenta bancaria la CTS, sus beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario. La empresa cursó a la extrabajadora una carta, al tiempo de su despido, en la que le precisaba los tres conceptos que le estaban siendo abonados. En el voto en minoría se resalta que las cartas no cuentan con la firma de la demandante. Por mayoría, pronunciándose sobre el fondo, la Corte confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda de reposición por considerar que la demandante cobró el monto de la indemnización por despido arbitrario, lo cual significaba su aceptación y porque no lo rechazó devolviéndolo o consignándolo a favor del empleador. Es decir, la falta de rechazo a la suma global depositada en la cuenta bancaria significó la aceptación de la indemnización como medida reparadora frente al despido sufrido. El voto en minoría sostiene que por la aplicación del precedente de la STC 03052-2009-PA/TC la empresa debía realizar dos depósitos diferenciados y que tampoco consta la aceptación expresa de la demandante hacia la indemnización por despido arbitrario, conforme a la STC 06459-2013-PA/TC.

Si seguimos la línea de la exposición del Tribunal Constitucional, el voto en minoría

¹⁰Los fundamentos 8, 9 y 10 de esta sentencia expresan con claridad la infracción al precedente que estamos comentando:

“8. Al respecto, este Tribunal debe recalcar que la situación antes descrita, esto es, el depósito de los beneficios sociales y la indemnización (por despido) por parte de la Dirección Nacional de Inteligencia en la cuenta de ahorros de la recurrente transgrede lo establecido en la STC 03052-2009-PA/TC, que constituye precedente (fundamento 36, inciso c), pues el hecho de que la emplazada deposite ambos conceptos en la cuenta de ahorros de la accionante sin la manifestación de voluntad de aceptación del pago de la indemnización de la trabajadora, vulnera las reglas del citado precedente.

9. Cabe precisar que el depósito de beneficios sociales e indemnización en la cuenta de remuneraciones, no determina una aceptación por parte de la trabajadora, toda vez que la hoja de liquidación de beneficios sociales (donde se consigna el concepto de indemnización) no está firmada por la demandante. Además, la emplazada, a lo largo del proceso, no ha presentado medio probatorio con el cual demuestre que la demandante aceptó el pago indemnizatorio por despido arbitrario; por tanto, dicho argumento carecerá de asidero, más aún cuando la propia recurrente lo ha contradicho conforme se observa del fundamento 6, supra.

10. De lo expuesto, se desprende que la demandada ha pretendido confundir a la trabajadora imputándole el cobro del monto por indemnización por despido regulado por el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR, cuando en realidad solo realizó el depósito de dicho monto en su cuenta de haberes, sin que exista una aceptación voluntaria (expresa) de la actora; esto es, un consentimiento del cobro de la indemnización citada”.

parece que lleva la razón. Hay, sin embargo, un detalle adicional: ninguno de los votos se pronunció sobre la necesidad de la consignación como mecanismo de tutela de los derechos laborales. Como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en los casos 03052-2009-PA/TC, 03052-2010-PA/TC y 06459-2013-PA/TC la consignación procede cuando existe la necesidad de cumplir el pago, es decir, cuando hay controversia sobre el sentido o alcances del pago y el consiguiente cobro o puesta a disposición; es decir, sobre lo que deba entenderse o considerarse respecto de su realización. Cuando no existe controversia (porque existe aceptación que la parte puede demostrar, como en el caso 03052-2010-PA/TC), procede el pago directo, por ejemplo, mediante depósito en cuenta bancaria. Pero cuando existe controversia (cuando no hay aceptación ni de la causa del cese ni del pago) no procede el pago directo en la cuenta bancaria, sino que para ello está precisamente la consignación mediante la instauración de dos procesos independiente como garantía y seguridad del ejercicio de la contradicción que pudiese hacer el trabajador. De lo contrario, como recordó el Tribunal Constitucional en la STC 06459-2013-PA/TC se vulnera las reglas del precedente 03052-2009-PA/TC.

IV. Reformas propuestas

De manera muy escueta, luego del análisis y recuento realizados, cabe proponer como reforma en la regulación de la consignación como proceso no contencioso, los siguientes tres criterios:

1. Precisar que la consignación es un mecanismo de pago extraordinario que resulta procedente cuando el trabajador se niega recibir el pago, o no acepta su contenido o no se puede ubicar al trabajador.
2. De igual modo, enfatizar que el efecto cancelatorio se produce respecto del pago realizado, sin afectar el derecho sustantivo. Asimismo, esclarecer que el pago debe cumplir con los principios de identidad e integridad.
3. Precisar que cuando existe controversia sobre la causa de la extinción del vínculo laboral, el empleador debe efectuar las consignaciones en procesos judiciales independientes, sin que el depósito en cuenta bancaria signifique aceptación del motivo de la extinción del vínculo laboral.

V. Aplicación comparada

La consignación como modo extraordinario de pago de una obligación es un asunto propio del derecho civil y los distintos ordenamientos lo abordan en sus normas civiles principales, que en el *civil law* son preferentemente los códigos civiles. A continuación haré una breve referencia a los ordenamientos chileno, colombiano y ecuatoriano.

En cuanto a la regulación —digamos— procesal laboral de la consignación de los derechos laborales el ordenamiento peruano no guarda un símil con algún país de la región. En el caso de Chile, cuya regulación procesal forma parte del Código del Trabajo, no encontramos alguna sección que sea similar a nuestros “al proceso no contencioso de consignación”. El Dictamen 3268/46 del 22 de agosto de 2014, de la Dirección del Trabajo, da cuenta del modo como opera el pago de los beneficios al cese: *“El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo”*.

En el caso de Colombia la consignación está regulada en el Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 65 de dicho cuerpo normativo regula una figura bastante interesante: la indemnización moratoria que opera ante la falta de pago de “los salarios y prestaciones debidas”. El punto 2 de dicho artículo regula la posibilidad de la consignación del siguiente modo:

“2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia”.

En Ecuador, por su parte, el Código del Trabajo reguló la consignación hasta la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos en mayo de 2016. El Código del Trabajo ecuatoriano integraba también la parte procesal. Su artículo 616 establecía que *“El valor de las reclamaciones aceptadas en sentencia o en auto definitivo, o que fuere resultado de un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes, será consignado, previa la correspondiente liquidación si fuere del caso,*

ante el juez, quien la entregará en manos del acreedor o acreedores, así hubiere procurador facultado para recibirlo". Con la vigencia del Código Orgánico General de Procesos ha pasado a estar regulado bajo las reglas generales de los llamados allí "procedimientos voluntarios." Su artículo 338 es ilustrativo de cómo funciona este proceso en dicha jurisdicción:

"Artículo 338.- Pago por consignación.

La solicitud del pago por consignación se presentará y tramitará conforme con la ley.

La o el juzgador convocará a audiencia en la que además ordenará la presencia del acreedor para recibir la cosa ofrecida, para lo cual, el solicitante deberá haber puesto a órdenes de la o del juzgador la cosa ofrecida.

Si la o el acreedor comparece y acepta la oferta, se le entregará la cosa, se sentará el acta y quedará concluido el procedimiento; si no comparece se dictará sentencia declarando hecho el pago y extinguida la obligación.

Si el acreedor se opone, se sustanciará la petición en procedimiento sumario".

Como se ha podido observar de los tres ordenamientos, el ecuatoriano aparece como el más cercano a la manera como está regulado el proceso no contencioso de consignación en el Perú.

VI. Conclusiones

El pago por consignación de los derechos laborales se instrumentaliza a través del proceso no contencioso de consignación regulado por los artículos 64.º a 66.º de la NLPT. La parte, digamos, sustantiva de la consignación está desarrollada en las normas del Código Civil. A diferencia de la regulación civil, en el ámbito laboral no se exige el previo ofrecimiento de pago al acreedor, o la autorización judicial previa. En cuanto a la parte, que suele llamarse procesal, el procedimiento de consignación no genera mayores discusiones, lo cual no impide que se puedan formular ciertas precisiones o aclaraciones para el mejor entendimiento de esta figura. Así, en este trabajo se propone en clave de reforma de este proceso no contencioso: la precisión de que la consignación es un mecanismo de pago extraordinario que

resulta procedente cuando el trabajador se niega recibir el pago, o no acepta su contenido, o no se puede ubicar al trabajador. También cabe enfatizar que el efecto cancelatorio se produce respecto del pago realizado, sin afectar el derecho sustantivo, resultando imprescindible el cumplimiento de los principios de identidad e integridad.

En este breve trabajo también se ha hecho mención a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, de la cual aparece como relevante el rol que cumple la consignación en los casos de extinción del vínculo laboral. Por ello, en clave de garantía y de previsibilidad del derecho, debe adoptarse el precedente vinculante del Tribunal Constitucional en los casos en que exista controversia sobre la causa de la extinción del vínculo laboral, caso en los cuales el empleador debe efectuar las consignaciones en procesos judiciales independientes, sin que el depósito en cuenta bancaria signifique aceptación del motivo de la extinción del vínculo laboral.

VII. Bibliografía

Referencias

- Chile. *Dictamen 3268/46 de la Dirección del Trabajo* (22 de ago. de 2014).
- Chile. *Ley 20.087 que modifica el Libro V del Código del Trabajo* (3 de ene. de 2006).
- Colombia. *Código Sustantivo del Trabajo* (7 de jun. de 1951).
- Colombia. *Ley 1149 de 2007 que reforma el Código Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos* (1 de ene. de 2008).
- Ecuador. *Código del Trabajo, codificación 2005 - 017* (16 de dic. de 2005).
- Ecuador. *Código Orgánico General de Procesos* (22 de mayo de 2016).
- Osterling Parodi, Felipe y Mario Castillo Freyre (2001). “Algunos conceptos generales sobre el pago por consignación”. En: URL: http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/algunos_conceptos_generales_sobre_pago_consignacion.pdf (visitado 02-10-2021).
- Paredes Palacios, Paul (ene. de 2010). “Principales innovaciones contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Soluciones Laborales* 25.

- Paredes Palacios, Paul (2011). *Formación y fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. URL: https://www.academia.edu/25637874/Formaci%C3%B3n_y_fundamentos_de_la_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo_Per%C3%BA_ (visitado 11-03-2019).
- (26 de oct. de 2012a). “La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano”. En: Quinto Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima. URL: https://www.academia.edu/25637914/La_oralidad_como_herramienta_para_el_acceso_a_la_justicia_en_el_nuevo_proceso_laboral_peruano.
 - (2012b). “La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)”. En: *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N.º 29497. Normas complementarias y doctrina*. Lima: Editora Perú.
 - (2013). “El nuevo proceso laboral peruano dentro del sistema de mecanismos de protección de los derechos laborales”. En: *Laborem* 13. Ed. por Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
 - (2020). “El principio de facilitación probatoria en el proceso laboral”. En: *Del derecho al razonamiento probatorio*. Ed. por Jordi Ferrer Beltrán y Carmen Vázquez. Proceso y derecho. Madrid; Barcelona; Buenos Aires; São Paulo: Marcial Pons, págs. 77-104.
- Pasco Cosmópolis, Mario (1997). *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Lima: Aelee.