



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

Material Auto Instructivo
TALLER “PRECEDENTES EN MATERIA LABORAL”
Elaborado por el
Mg. Fernando Varela Bohórquez

2016

Academia de la Magistratura

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado peruano, que tiene como finalidad la formación de aspirantes a la magistratura y el desarrollo de un sistema integral y continuo de capacitación, actualización, certificación y acreditación de los magistrados del Perú.

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Dr. Josué Pariona Pastrana
Presidente del Consejo Directivo

Dr. Zoraida Avalos Rivera
Vice- Presidenta del Consejo Directivo

Dr. Javier Arévalo Vela - Consejero

Dr. Ramiro Eduardo De Valdivia Cano- Consejero

Dr. Pablo Sánchez Velarde - Consejero

Dr. Sergio Iván Noguera Ramos - Consejero

Dr. Richard Alexander Villavicencio Saldaña –Consejero

Dra. Cecilia Cedrón Delgado - Director General

Dr. Bruno Novoa Campos - Director Académico

El presente material del Taller “PRECEDENTES EN MATERIA LABORAL” ha sido elaborado por el Maestro en Derecho Procesal Fernando Varela Bohórquez, para la Academia de la Magistratura, en julio de 2016.

**PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACION
LIMA – PERÚ**

SILABO

NOMBRE DEL TALLER “PRECEDENTES EN MATERIA LABORAL”

I. DATOS GENERALES

Programa Académico	:	Programa de Actualización y Perfeccionamiento
Horas Lectivas	:	18
Número de Créditos Académicos	:	01
Especialista que elaboró el material	:	Mag. Fernando Varela Bohórquez

II. PRESENTACIÓN

El presente material de enseñanza ha sido elaborado sobre el criterio de que los administradores de justicia deben conocer de los precedentes vinculantes en materia laboral. Por ello, pese a que las lecturas del programa son importantes para su formación, es menester precisar que la elaboración de éste material se ha realizado, principalmente, sobre la base de las principales precedentes aplicables a las relaciones de trabajo a nivel nacional.

III. COMPETENCIAS A ALCANZAR

- a) Aplica los conocimientos teóricos en la práctica.
- b) Identifica, planea y resuelve problemas jurídicos laborales.

Capacidades Terminales

- a) Conoce y aplica las teorías, principios, métodos, contenidos y doctrina jurídica así como jurisprudencial del Derecho del Trabajo.
- b) Identifica y soluciona los problemas en el ámbito jurídico laboral teniendo como punto central los precedentes jurisprudenciales dictados.

III. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

UNIDAD I: PRECEDENTE EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO

Objetivos:	Procedimentales	Actitudinales
Revisar los temas de remuneración y jornada de trabajo.	Conocer el test de protección de la jornada máxima de trabajo.	Diferenciar entre jornada de trabajo y horario de trabajo.
<p>Casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • STC: 04635-2004-AA <p>LECTURAS OBLIGATORIAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. -BASUALDO HILARIO, Arturo Francisco (Julio 2012). <i>“El reajuste automático de la remuneración principal por mandato del Decreto de Urgencia N° 105-2001. Comentarios a la Casación N° 6670-2009-CUSCO”</i>, en Soluciones Laborales N° 55, Gaceta Jurídica, Lima. 2. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo (julio 2011). <i>“Tratamiento del descanso semanal obligatorio en el régimen laboral peruano”</i>, en Soluciones Laborales N° 43, Gaceta Jurídica, Lima. 		

UNIDAD II: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
<p>Analizar los temas regulados en la ley de hostigamiento sexual y protección contra el despido.</p> <p>Analizar los precedentes vinculantes referidos a los temas antes señalados</p>	<p>Establecer el concepto de hostigamiento y sus elementos constitutivos.</p> <p>Conocer el criterio jurisprudencial respecto a hostigamiento sexual en el trabajo.</p>	<p>Distinguir los tipos de despido y sus efectos.</p> <p>Aplicar los criterios precisados en los precedentes en los casos concretos.</p>
<p>Casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • STC: 0206-2005-AA/TC • STC: 3052-2009-AA/TC • Casación N° 3804-2010-DEL SANTA 		
<p>LECTURAS OBLIGATORIAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CASTILLO-CÓRDOVA, Luis. (abril 2006). <i>“Comentarios a la sentencia del Expediente N° 0206-2005-PA/TC”</i> en sitio oficial de la Universidad de Piura: http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1899/Comentarios_sentencia_EXP_N02062005PATC.pdf?sequence=1 2. BASUALDO HILARIO, Arturo Francisco (Agosto 2013). <i>“Hostigamiento sexual en el ámbito laboral público. Comentarios al precedente vinculante establecido en la Casación N° 3804-2010-Del Santa”</i>, en Soluciones Laborales N° 68, Gaceta Jurídica, Lima. 		

UNIDAD III: PRECEDENTES VINCULANTES SOBRE LOS REGIMENES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Conocer algunos que precedentes del Sector Público.	Saber la interpretación y definiciones jurisprudenciales de las normas aplicables al Sector Público.	Aplicar la Ley N° 24041 con relación al personal de confianza, ininterruptiones, etc.
<p>Casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casación N° 5807-2009-JUNIN • Casación N° 0874-2010-DEL SANTA • STC: 5057-2013 		
<p>LECTURA OBLIGATORIA:</p> <p>1. NEVES MUJICA, Javier (julio 2015). <i>“¿Se debe desacatar el precedente Huatuco?”</i>.</p> <p>http://www.ius360.com/publico/constitucional/se-debedesacatar-el-precedente-huatuco/</p>		

IV. METODOLOGÍA Y SECUENCIA DE ESTUDIO.

La metodología del Taller “PRECEDENTES VINCULANTES EN MATERIA LABORAL” es activa y participativa, basada en el método del caso, aprendiendo desde lo vivencial, a través de una práctica concreta de los casos planteados por el docente, promoviendo la conformación de grupos

de estudios, análisis de textos y la resolución de los cuestionarios respectivos, todo esto para alcanzar las competencias esperadas en el curso.

Para el desarrollo del presente curso los alumnos tendrán acceso al Aula Virtual de la Academia de la Magistratura, donde tendrán a su disposición todos los materiales utilizados, las diapositivas de las sesiones presenciales y lecturas obligatorias.

Se combina el aprendizaje a distancia con sesiones presenciales. Fase presencial: Interactiva; con las siguientes técnicas: exposición y preguntas, lluvia de ideas, análisis de casos, debates, argumentación oral. Fase no presencial: Lectura auto instructiva y foro virtual.

V. SISTEMA DE ACOMPAÑAMIENTO

Para el desarrollo de este curso, el discente cuenta con el acompañamiento del profesor especialista quien será el responsable de asesorarlo y orientarlo en los temas de estudio, a la vez que dinamizarán la construcción del aprendizaje. Así también, contarán con un coordinador quien estará en permanente contacto para atender los intereses, inquietudes y problemas sobre los diversos temas.

VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se ha diseñado un sistema de evaluación permanente, de manera que el discente pueda ir reflexionando y cuestionando los diversos temas propuestos en el curso. Los componentes evaluativos serán informados oportunamente por el coordinador del curso.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- 1- ATAHUAMAN SUMARÁN, Clotilde. (enero 2014). *“Precedente vinculante: Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales”*. en Análisis Laboral N° 295, Instituto Pacífico, Lima.
- 2- ÁVALOS JARA, Oxal. (Abril 2010) *“Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral”*, Jurista Editoriales E.I.R.L., Lima.
- 3- BASUALDO HILARIO, Arturo Francisco (Agosto 2013). *“Hostigamiento sexual en el ámbito laboral público. Comentarios al precedente vinculante”*.

establecido en la Casación N° 3804-2010-Del Santa”, en Soluciones Laborales N° 68, Gaceta Jurídica, Lima.

- 4- BASUALDO HILARIO, Arturo Francisco (Julio 2012). *“El reajuste automático de la remuneración principal por mandato del Decreto de Urgencia N° 105-2001. Comentarios a la Casación N° 6670-2009-CUSCO”, en Soluciones Laborales N° 55, Gaceta Jurídica, Lima.*
- 5- CALDERON SUMARRIVA, Ana; AGUILA GRADOS, Guido; y, CASTILLO ARREDONDO, Víctor (2014). *“El precedentes constitucional vinculante y su doctrina jurisprudencial: Guía de estudio sistemático”, Editorial San Marcos E.I.R.L., Lima.*
- 6- CASTILLO GUZMÁN, Jorge y FERIA VALVERDE, Patricia. (2014) *“Jurisprudencia en materia Laboral. Recopilación de las principales jurisprudencias en materia laboral”, Thompson Reuters-Caballero Bustamante, Lima.*
- 7- CASTILLO-CÓRDOVA, Luis. (abril 2006). *“Comentarios a la sentencia del Expediente N° 0206-2005-PA/TC” en sitio oficial de la Universidad de Piura: http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1899/Comentarios_sentencia_EXP_N02062005PATC.pdf?sequence=1*
- 8- Centro de Estudios Constitucional del Tribunal Constitucional del Perú. (2010) *“Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral”, Palestra Editores, Lima.*
- 9- NEVES MUJICA, Javier (julio 2015). *“¿Se debe desacatar el precedente Huatuco?”. En <http://www.ius360.com/publico/constitucional/se-debe-desacatar-el-precedente-huatuco/>*
- 10- QUISPE CHÁVEZ, Gustavo (julio 2011). *“Tratamiento del descanso semanal obligatorio en el régimen laboral peruano”, en Soluciones Laborales N° 43, Gaceta Jurídica, Lima.*

- 11-SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2008). *“La reconstrucción jurisprudencial del derecho del trabajo en la experiencia del Tribunal Constitucional peruano”* en <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/jurisp-tc-peru-sem-montevideo-wsanguinetti.pdf>
- 12-UGARTE GONZALES, Jenny. (noviembre 2010) *“Un nuevo criterio del Tribunal Constitucional permite a trabajadores despedidos cobrar CTS y aun así impugnar el despido. Exp, 03052-2009-PA/TC”* en Análisis Laboral N° 219, Instituto Pacífico, Lima.

PRESENTACIÓN

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado Peruano que tiene como finalidad desarrollar un sistema integral y continuo de formación, capacitación, actualización, y perfeccionamiento de los magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público.

La Academia de la Magistratura, a través de la Dirección Académica ejecuta el Taller “PRECEDENTES EN MATERIA LABORAL” en el marco de actividades de las Sedes Desconcentradas. Para este fin, se ha previsto la elaboración del presente material, el mismo que ha sido elaborado por un especialista de la materia y sometido a un tratamiento didáctico desde un enfoque andragógico, a fin de facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje del discente de una manera sencilla y práctica.

El presente material se encuentra estructurado en tres unidades con los siguientes ejes temáticos: el precedente vinculante en materia de jornada de trabajo, el hostigamiento sexual y protección contra el despido; y, los precedentes vinculantes sobre los regímenes laborales en el sector público.

Asimismo, el discente tendrá acceso a un Aula Virtual, siendo el medio más importante que utilizará a lo largo del desarrollo del taller, a través de ella podrá acceder al material autoinstructivo, lecturas y un dossier de casos que le permita aplicar los conocimientos adquiridos.

En ese sentido, se espera que concluido el presente taller el discente esté en mejores condiciones para analizar, sintetizar, inferir, identificar y aplicar los precedentes en materia laboral, en relación a una pertinente administración de justicia.

Dirección Académica

INTRODUCCIÓN

En éste oportunidad se me ha encomendado hacer un material autoinstructivo en materia de precedentes vinculantes.

Con ésta misión conviene, claramente, definir que es un precedente vinculante.

De acuerdo al artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los precedentes vinculantes constituyen reglas establecidas por las Salas Especializadas de la Corte Suprema de las cuales los jueces pueden apartarse, solo excepcionalmente, motivando adecuadamente su resolución. Es decir, son reglas jurídicas generales aplicables erga omnes, salvo cuestiones excepcionales.

Asimismo, el artículo VII del Código Procesal Constitucional señala sobre las sentencias del Tribunal Constitucional que éstas también pueden constituir un precedente vinculante, cuando así lo exprese la sentencia, no existiendo una razón por las cuales los magistrados puedan apartarse del criterio establecido.

Por lo expuesto, en nuestra legislación se reconocen dos formas de creación de precedentes vinculantes, una, cuando es creado en el seno del Poder Judicial, y otra cuando así lo señala el Supremo Intérprete de la Constitución. En ambos casos (aunque en el primer caso existe la disposición expresa de que los jueces pueden apartarse del precedente) constituyen reglas jurídicas que complementan a la Ley, y en la práctica hemos podido observar que lo hacen del mismo modo con relación a normas de carácter subjetivo como adjetivo.

En el presente material hemos tratado de recopilar los precedentes vinculantes más importantes de ambas jurisdicciones y las hemos clasificado en las tres unidades desarrolladas en el acápite de la estructura de contenidos.

Mg. Fernando Varela Bohórquez

ÍNDICE

Unidad I: Precedentes en materia de jornada de trabajo	13
Sinopsis de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 4635-2004-AA/TC	15
Unidad II: Hostigamiento sexual y protección contra el despido	21
Sinopsis de la sentencia Casatoria N° 3804-2010-DEL SANTA	24
Sinopsis de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 206-2005-PA/TC	30
Sinopsis de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 3052-2009-PA/TC	40
Unidad III: Precedentes vinculantes en materia laboral del sector público	43
Sinopsis de la sentencia Casatoria N° 5807-2009-JUNÍN	47
Sinopsis de la sentencia Casatoria N° 874-2010-DEL SANTA	49
Sinopsis de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 5057-2013-AA/TC	51
ANEXO I: Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral	59

UNIDAD I
PRECEDENTES EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO





PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Qué son las jornadas laborales acumulativas?
2. ¿Es válida la aplicación de jornadas laborales acumulativas?

La jornada de trabajo, concepto al que también nos referiremos en ésta unidad, es el tiempo en el que el trabajador se obliga a trabajar efectivamente para recibir a cambio la remuneración.

En el Perú, la jornada de trabajo se encuentra regulada en el el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el cual tiene su propio Reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, y se han complementado éstas disposiciones con el precedentes vinculante que comentaremos a continuación:

SINOPSIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 4635-2004-AA/TC.

El Sindicato de Trabajadores de Toquepala interpuso una demanda de amparo contra su empleador – Southern Perú Copper Corporation- solicitando que se deje sin efecto el sistema de jornada acumulativa impuesto.

El día 10 de abril de 2000, la demandada impuso a los trabajadores las jornadas obligatorias de doce horas diarias en un sistema de 4 días continuos de trabajo con un descanso de 3 días –conocido como el sistema 4x3- o un sistema de 4x2. Sin embargo, mediante la cláusula 22° de la Convención Colectiva de fecha 10 de mayo de 2001 celebrada por el recurrente y la emplazada, en la cual se establecía como jornada laboral, la jornada ordinaria de ocho horas diarias, incluidos 30 minutos de refrigerios. No obstante, dicha jornada acordada no se aplicó.

El Sindicato consideraba que lo antes mencionado atentaba contra el derecho a la dignidad de la persona y de los trabajadores, a la igualdad ante la ley, al carácter irrenunciable de los derechos laborales y a la fuerza vinculante de la convención colectiva.

La empresa deduce las excepciones de cosa juzgada, de calidad y de representación defectuosa o insuficiente del demandante. Contesta la demanda señalando que el Tribunal Constitucional ya se había pronunciado sobre los sistemas de jornadas acumulativas –en la sentencia de fecha 27 de septiembre de 2002-, indicando la constitucionalidad de la figura y la no vulneración a ningún tipo de derecho.

El Juzgado de origen declaró improcedente la demanda debido a que la pretensión dada por el sindicato ya había sido resuelta en otro proceso seguido – STC recaída en el expediente 1396-2001-AA/TC- por las mismas partes. Estableciéndose que los sistemas cuestionados no vulneraban derechos fundamentales del trabajador, pues se respetaba el límite de 48 horas establecido en la Constitución Peruana.

En segunda instancia, se confirmó la sentencia apelada, pues se declaró que el proceso de amparo no era la vía más idónea para que el sindicato pueda solicitar el cumplimiento de la jornada laboral.

El TC resolvió que la empresa restituya la jornada laboral de 8 horas considerando una jornada semanal razonable, y declara los fundamentos 28, 29, 35 ,39 y 41 los cuales señalan lo siguiente:

“28. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que, en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros, que han sido descritas a lo largo de la presente sentencia; y que, en este caso concreto, se caracterizan por un despliegue mayor de fuerza física, esto es, doce horas durante 4 días seguidos y en algunos casos hasta 5 días, en un contexto de alto riesgo para su salud, de trabajo físico a más de

3,500 m.s.n.m., de alimentación deficiente y mayor exposición a los polvos minerales, con el consiguiente deterioro de la esperanza de vida.

29. *Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N.º 1 de la OIT. Considerando que el artículo 25º de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora.*

35. *Un sistema de turnos de trabajo como el implementado por la demandada no es compatible con el parámetro constitucional descrito, puesto que afecta la dignidad de las personas, principio-derecho que reconoce el artículo 1.º de la Constitución, y constituye, en el mediano plazo, una acelerada disminución de la esperanza de vida y una amenaza del derecho a la vida de los trabajadores mineros. Esto se torna especialmente incompatible con la obligación constitucional de todos – Estado, Empresas y personas- de defender y promover el derecho fundamental a la vida, reconocido en el artículo 2º inciso 1.º de la Constitución. Adicionalmente, la jornada laboral cuestionada tampoco es compatible con el derecho a la protección del medio familiar.*

39. *Con relación al convenio colectivo, es pacífico, y así se ha sostenido en el Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamento 31, que éste prevalece sobre el contrato individual de trabajo cuando el convenio es más favorable al trabajador. Debe tenerse presente que cuando la Constitución y los Tratados*

*Internacionales de Derechos Humanos fijan un estándar mínimo (por ejemplo, el derecho a la jornada de ocho horas y el derecho a una jornada razonable de trabajo), entonces **los convenios colectivos y los contratos de trabajo no pueden contradecir dicho estándar mínimo, bajo sanción de nulidad por contravenir derechos fundamentales.** Consiguientemente, la presente sentencia tiene plenos efectos incluso en los supuestos en que los afiliados al sindicato recurrente hubiesen pactado individualmente una jornada diaria mayor a las ocho horas.*

41. Esas variaciones no pueden convertirse en la regla del trabajo minero, como ocurre en el presente caso, en que un sistema excepcional se ha convertido en la regla durante más de cinco años, imponiendo a los trabajadores mineros jornadas de 12 horas diarias que reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan su derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución. En tal sentido, los artículos 209.º, 210.º, 211.º y 212.º del Decreto Supremo N.º 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería), que permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral, también resultan incompatibles con el parámetro constitucional descrito en la presente sentencia”

En síntesis, cabe destacar que en la sentencia en comentario se estableció puntualmente lo siguiente:

1. La jornada de trabajo no puede superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana.
2. En el caso de los trabajadores mineros su jornada no puede ser mayor, en ningún caso, a ocho horas al día.

3. Los convenios colectivos y los contratos de trabajo no pueden contradecir la Constitución ni los Tratados Internacionales, bajo sanción de nulidad.



LECTURAS

Lecturas:

- 1) BASUALDO HILARIO, Arturo Francisco (Julio 2012). “El reajuste automático de la remuneración principal por mandato del Decreto de Urgencia N° 105-2001. Comentarios a la Casación N° 6670-2009-CUSCO”, en Soluciones Laborales N° 55, Gaceta Jurídica, Lima.
- 2) QUISPE CHÁVEZ, Gustavo (julio 2011). “Tratamiento del descanso semanal obligatorio en el régimen laboral peruano”, en Soluciones Laborales N° 43, Gaceta Jurídica, Lima.

UNIDAD II
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO





PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Existe hostigamiento sexual entre pares o debe haber una relación de subordinación para que exista el chantaje?
2. ¿La adecuada protección contra el despido arbitrario la elige la norma, el legislador o el trabajador?
3. ¿Si el trabajador ha cobrado la indemnización que le ha ofrecido el empleador, podrá impugnar su despido?

En materia de prevención contra el hostigamiento sexual se ha expedido el precedente vinculante 3804-2010-DEL SANTA, pero previamente a desarrollarlo, conviene hacer una breve referencia a lo que es el acoso sexual en el centro de trabajo.

Entendemos como acoso sexual toda conducta no deseada de naturaleza sexual en el centro de trabajo, conducta que hace que el trabajador o trabajadora se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce el acoso como una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, el mismo constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo.

Para la presente unidad debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

Discriminación contra la mujer o discriminación de género:

Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

Violencia contra la mujer:

Es toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

Acoso sexual contra el trabajador o la trabajadora:

Es toda conducta que se realiza de forma indebida, por cualquier medio, en la que se realizan requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen

irremediablemente su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. **Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. **Como ambiente laboral hostil:** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

1. **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
2. **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
3. **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

I. SINOPSIS DE LA SENTENCIA CASATORIA N° 3804-2010-DEL SANTA.

Don Hermelindo Torres Rosales, demandó a la Universidad Nacional del Santa, en adelante UNS, solicitando la nulidad de las resoluciones administrativas que le causaban agravio al resolver infundado su recurso de apelación y fundada la denuncia de hostigamiento sexual en su contra solicitando la Nulidad e ineficacia de:

- i) Resolución Rectoral N 349-2003-UNS de fecha cinco de setiembre de dos mil tres que, apertura proceso disciplinario
- ii) la Resolución Rectoral N 496-2003- UNS de fecha trece de noviembre de dos mil tres que le impone la sanción de cese temporal sin goce de remuneraciones por el lapso de seis meses por haber incurrido en falta de carácter disciplinario (actos de hostigamiento sexual);
- i) Resolución N 005-2004-CU-R-UNS que declaró infundado se recurso de apelación;
- ii) la Resolución Rectoral N 008-2004-UNS que resuelve ejecutar la resolución rectoral que le impone sanción de seis meses;

Solicitó también que se le restituya en su plaza de origen como Contador General de la UNS y se disponga además el reconocimiento de todas las remuneraciones y derechos laborales dejados de percibir como consecuencia de la sanción de suspensión que se le impuso.

El Juzgado Civil Transitorio de Nuevo Chimbote en proceso contencioso administrativo, mediante sentencia de fecha veintidós de febrero de dos mil ocho, declaró fundada en parte la demanda, y en consecuencia, dispuso la nulidad de todas las resoluciones impugnadas acogiendo la demanda en todos sus extremos salvo en el pretendido pago de remuneración dejadas de percibir durante su suspensión.

La decisión del Juzgado motivó que la demandada impugne, y ante el recurso de apelación interpuesto por la universidad, la Primera Sala Civil Superior del Santa confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda; revocándola solo en el extremo que ordena a la demandada cumplir con reincorporar al actor en el puesto que ocupaba y reformándola declararon improcedente la restitución del demandante a la plaza de origen por cuanto al haber cumplido su sanción ya había sido repuesto en su cargo.

Las razones que la sala consideró fueron que para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole;
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Asimismo, señaló que efectuada la transcripción de la grabación (audio) de la conversación sostenida entre la afectada Rosana Alcira Campos y el demandante (prueba que en el procedimiento disciplinario fue determinante para establecer la existencia o no de un hostigamiento sexual) se evidencia que la denunciante nunca se sometió a los actos de hostigamiento sexual, pues nunca accedió a lo pretendido las propuestas sexuales del demandante. Asimismo, cuando recibió dichas propuestas indecorosas de parte del demandante ya se encontraba laborando en la Universidad Nacional del Santa; tampoco fluye de autos que la decisión de su incorporación laboral haya dependido del demandante; y menos que su permanencia en el trabajo haya estado supeditada a que acepte los requerimientos sexuales del demandante.

Por lo expuesto, el colegiado superior, concluyó en su noveno fundamento que los hechos imputados al demandante no configuran actos de hostigamiento sexual a la luz de la Ley de la materia, debido a la ausencia de elementos constitutivos de dicha figura jurídica laboral, determinando que la sanción disciplinaria impuesta al actor carece de asidero legal, debiendo declararse la nulidad de los actos administrativos impugnados a través del proceso, conforme a lo resuelto por el Juzgado.

Éste proceso llegó a conocimiento de la Corte Suprema con ocasión de resolver el recurso casatorio interpuesto por la UNS.

A su turno, la Corte Suprema señaló que existía una clara contradicción en el razonamiento lógico jurídico de la sentencia de vista, por cuanto se ha señalado enfáticamente que las proposiciones efectuadas por el actor a la denunciante sí denotan un contenido o connotación sexual, pero que no configuran hostigamiento sexual, por no presentarse el sometimiento a dichos actos por parte de la denunciante, condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral.

La Sala Suprema señaló que el Colegiado Superior no tomó en cuenta que la denunciante si se encontraba sometida a los actos de hostigamiento sexual, y tal como lo ha señalado el propio Colegiado Superior si se trataba de actos de connotación sexual, actos como se advierte claramente de las transcripciones de audios, no fueron aceptados por la denunciante apreciándose claramente una actitud de rechazo, pero que tuvo que soportar mientras mantenía su trabajo en la Universidad Nacional del Santa.

Por lo expuesto el colegiado supremo resolvió declarar FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada Universidad Nacional del Santa y declarar INFUNDADA la demanda en todos sus extremos; y simultáneamente, resolvió declarar como precedente vinculante el fundamento cuarto de la sentencia casatoria, el cual establece lo siguiente:

“ Cuarto.- Interpretación de ésta Sala Suprema: Este Supremo Tribunal considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera: Artículo 1 de la Ley N° 27942: Su texto original previene y reprime el hostigamiento sexual que se produzca contra una persona dentro de cualquier relación de autoridad o dependencia, sin importar la naturaleza del régimen laboral a que pertenezca, en consecuencia, debe interpretarse que puede ser objeto de sanción por incurrir en hostigamiento sexual todo funcionario o servidor público militar, o

policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento o chantaje sexual”; Artículo 4 de la Ley N° 27942: Su texto original define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, debiendo interpretarse esta norma en el sentido siguiente: “que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor a funcionario públicos, personal militar o policial, y/o cualquier otra persona que presta servicios al Estado.”. Artículo 5 de la Ley N° 27942: Establece los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual, debiendo interpretarse que los elementos definidos en el considerando tercero de esta sentencia deben obligatoriamente ser tenidos en cuenta por el Juzgador y que deben estar presentes en la conducta imputada”.

El considerando tercero de la sentencia a que se refiere señala son elementos constitutivos del hostigamiento sexual, que la conducta imputada esté relacionada con temas de carácter sexual, y que ésta conducta no sea bienvenida. Es decir, la víctima debe rechazarla.

Como anunciamos, en ésta misma unidad desarrollaremos lo establecido mediante precedentes vinculantes en materia de despido del trabajo.

En lo fundamental, el despido constituye un acto jurídico unilateral, reservado exclusivamente al empleador o quien fehacientemente hace sus veces y ejercitado en base a sus poder discrecional. Asimismo, es un acto causal por antonomasia, el que debe hallarse debidamente tipificado como causa grave de despido para que sus efectos se den plenamente.

El despido es la decisión unilateral del empleador en virtud del cual da por resuelto o extinguido el contrato de trabajo, puede ser justificado (cuando media alguna causal relacionada con la capacidad o conducta del trabajador), arbitrario (cuando no existe motivo que justifique el despido) o nulo (en los casos que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL- los considera como tales) y el despido indirecto, a través de la hostilización al trabajador.

La legislación protege contra el despido arbitrario y nulo sólo al trabajador que labore cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Sin embargo, también existen despidos por fuente jurisprudencial, en ese caso nos referimos a los despidos incausados y a los fraudulentos.

Para estos efectos se considera el requisito de cuatro horas diarias en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias.

ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS

El despido como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, presenta las siguientes características:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuando su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quién está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futuro los efectos del contrato

Las sentencias más importantes en materia de protección contra el despido, que se han constituido como precedente vinculante, son sin duda alguna, la N° 206-2005-PA/TC; y la N° 3052-2009-PA/TC, las cuales procedemos a exponer a continuación:

SINOPSIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 206-2005-PA/TC

El señor Baylón Flores interpuso demanda de amparo contra E.P.S. EMAPA-HUACHO y contra don Víctor Hacen Bernaola (Gerente General) solicitando se declaren inaplicables la carta notarial de imputación de cargos y la carta de despido y en consecuencia lo repongan a su puesto con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir; y le paguen una indemnización de daños y perjuicios de 10,000 nuevos soles.

Manifestó haber sido despedido debido a que luego de haber estado en el cargo de Jefe de Equipo de facturación, control interno detectó una seria de irregularidades con motivo de un examen especial que concluyó en imputarle responsabilidad a él. En opinión del demandante no se hizo una adecuada calificación de la causa justa de despido y no se observó el principio de inmediatez (el despido se produjo mucho tiempo después de la fecha en que ocurrieron los hechos).

E.P.S. EMAPA-HUACHO, interpuso excepción de incompetencia por razón de materia, aduciendo que el amparo no resulta idónea para este tipo de casos, pues existe una vía laboral donde se puede dilucidar mejor la controversia.

El codemandado Sr. Victor Hacen alegó que no tiene vínculo alguno que le una al actor y que la sanción impuesta fue única y exclusivamente a la configuración de una falta grave, por parte de la empresa, que el despido se realizó sin mala fe, dolo y sin arbitrariedades.

El Tercer Juzgado Civil de Huaura declaró infundada la excepción considerando que el proceso de amparo tiene carácter alternativo e infundada la demanda argumentando que el actor cometió faltas graves que se le imputan, observando el despido como establece la ley. La segunda instancia resolvió confirmar la sentencia por las mismas razones.

El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda en el extremo que denuncia la vulneración del principio de inmediatez e Improcedente en los demás extremo, por cuanto el amparo no es la vía idónea para establecer criterios sobre hechos controvertidos sometidos a probanza ni para determinar montos por daños y perjuicios.

Ésta sentencia es un hito en el derecho procesal peruano pues declarar con carácter vinculante la procedencia de las demandas de amparo en materia laboral sólo en determinados casos.

En efecto, la sentencia resolvió declarar precedente vinculante los fundamentos 7 a 25, los cuales señalan lo siguiente:

*“8. Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al **despido fraudulento**, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e*

indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.

9. ***Con relación al despido nulo, si bien la legislación laboral privada regula la reposición y la indemnización para los casos de despido nulo conforme a los artículos 29.º y 34.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Tribunal Constitucional ratifica los criterios vertidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, en el punto referido a su competencia para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados.***

10. *En efecto, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo*

1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva).

11. En la misma línea argumentativa, en el citado Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.

12. Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no

sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.

13. Es por ello que, a criterio del Tribunal Constitucional, la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11), sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado.

14. Este Tribunal Constitucional, en opinión coincidente con el Tribunal Constitucional Español, estima que las garantías descritas se justifican por cuanto los sindicatos son formaciones con relevancia social que integran la sociedad democrática (STC 292/1993, fundamento 5, del 9 de noviembre de 1993), añádase, para la protección y promoción de sus intereses (artículo 8.1.a. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”). Consiguientemente, los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos.

15. Del mismo modo, los despidos originados en la discriminación por razón de sexo raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole, tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que,

conforme al artículo 23° de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre. Deber que se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (artículo 11 numerales 1 y 2 literales a y d de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas).

Igualmente, el proceso de amparo será el idóneo frente al despido que se origina en la condición de impedido físico mental, a tenor de los artículos 7° y 23° de la Constitución que les garantiza una protección especial de parte del Estado. En efecto, conforme al artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o “Protocolo de San Salvador”, sobre protección de los minusválidos, toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad.

16. Por tanto, **cuando se formulen demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, el amparo será procedente** por las razones expuestas, considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos, sin perjuicio del derecho del trabajador a recurrir a la vía judicial ordinaria laboral, si así lo estima conveniente.

17. Por otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, N.º 26636, prevé en su artículo 4.º la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la

misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes:

- a) Impugnación de despido (sin reposición).*
- b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.*
- c) Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.*
- d) Pago de remuneraciones y beneficios económicos.*

18. A su turno, el artículo 30.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que constituyen actos de hostilidad:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.*
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.*
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.*
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.*
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.*
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.*
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*

Consecuentemente, los amparos que se refieran a las materias descritas (fundamentos 17 y 18), que por mandato de la ley son competencia de los jueces de trabajo, serán declaradas improcedentes en la vía del amparo.

19. De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.

20. Por tanto, aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y aquellos derivados del cuestionamiento y calificación del despido fundado en causa justa que se refieran a hechos controvertidos, mencionados en los puntos precedentes, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de la jurisdicción laboral ordinaria, a cuyos jueces corresponde, en primer lugar, la defensa de los derechos y libertades

constitucionales y de orden legal que se vulneren con ocasión de los conflictos jurídicos de carácter individual en el ámbito laboral privado. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, corresponderá admitir el amparo.

*21. Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4.º literal 6) de la Ley N.º 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. **Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares.***

22. En efecto, si en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N.º 276, Ley N.º 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa) y del proceso contencioso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o del personal que sin tener tal condición labora para el sector público (Ley N.º 24041), deberán dilucidarse en la vía contenciosa administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en relación al proceso de amparo, para resolver las controversias laborales públicas.

23. *Lo mismo sucederá con las pretensiones por conflictos jurídicos individuales respecto a las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública y que se derivan de derechos reconocidos por la ley, tales como nombramientos, impugnación de adjudicación de plazas, desplazamientos, reasignaciones o rotaciones, cuestionamientos relativos a remuneraciones, bonificaciones, subsidios y gratificaciones, permisos, licencias, ascensos, promociones, impugnación de procesos administrativos disciplinarios, sanciones administrativas, ceses por límite de edad, excedencia, reincorporaciones, rehabilitaciones, compensación por tiempo de servicios y cuestionamiento de la actuación de la administración con motivo de la Ley N.º 27803, entre otros.*

24. *Por tanto, conforme al artículo 5º, inciso 2.º del Código Procesal Constitucional, **las demandas de amparo que soliciten la reposición de los despidos producidos bajo el régimen de la legislación laboral pública y de las materias mencionadas en el párrafo precedente deberán ser declaradas improcedentes**, puesto que la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones es la contencioso administrativa. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contenciosa administrativa no es la idónea, procederá el amparo. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental conforme a los fundamentos 10 a 15 supra.*

25. *El Tribunal Constitucional estima que, de no hacerse así, el proceso de amparo terminará sustituyendo a los procesos judiciales ordinarios como el laboral y el contencioso administrativo, con su consiguiente ineficacia, desnaturalizando así*

su esencia, caracterizada por su carácter urgente, extraordinario, residual y sumario”

En síntesis, cabe destacar que en la sentencia en comentario se estableció puntualmente lo siguiente:

- 1- Quedó establecida la definición que un despido fraudulento, el cual se configura cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; o, cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente.
- 2- Podrá conocerse en los procesos de amparo, los despidos fraudulentos cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude.
- 3- Podrá conocerse en los procesos de amparo, los despidos nulos, cuando se requiera de protección urgente, sin perjuicio del derecho del trabajador de recurrir a la vía judicial ordinaria.
- 4- El resto de pretensiones relacionadas con el despido, que sean objeto de impugnación mediante el proceso de amparo, deberán ser declaradas improcedentes.

SINOPSIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 3052-2009-PA/TC

El 29 de enero de 2007 Jacqueline María Acosta Ramos, Yolanda Lara Garay, Clara Cecilia tica Rojas y Rosario del Carmen Carrión Zavala interpusieron demanda de amparo solicitando se deje sin efecto la carta de despido de fecha 05 de enero de 2007 y como consecuencia se les reincorpore a sus puestos de trabajo por haber sido objeto de un despido incausado.

Señalaron que son trabajadores del Gobierno Regional del Callao. Que han venido suscribiendo contratos a plazo fijo denominado de servicio específico los mimos que de acuerdo a la Resolución Ejecutiva regional N° 209-2006-GORE-RR de fecha 01 de junio de 2006 dispuso la

adecuación paulatina de los contratos por servicios específicos sujetos a modalidad a la condición de contratos a tiempo determinado y al término de éstos se procedió con el despido sin expresión de causa, vulnerando de ese modo el derecho constitucional al trabajo.

La emplezada contestó la demanda argumentando que la esta debe ser declarada improcedente por cuanto existen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional que se considera vulnerado, toda vez que los demandantes han sido ex servidoras publicas cuyos contratos fueron finalizados por Resolución Ejecutiva Regional N° 209-2006-GORECALLAO-RR están en su derecho de recurrir al proceso contencioso administrativo.

El Cuarto Juzgado Civil del Callao declaró fundada la demanda considerando que las labores realizadas por las demandantes eran de carácter permanente, y a su turno la Sala superior revocó la apelada y declaró improcedente la demanda por estimar que las demandantes consintieron la ruptura de su vínculo laboral al haber efectuado el cobro de sus beneficios sociales.

Doña Yolanda Lara Garay interpuso recurso de agravio contra la resolución emitida por la Sala Superior, concediéndose a la recurrente el recurso de agravio constitucional.

El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, consecuentemente deja sin efecto la carta de despido, disponiendo la reposición de doña Yolanda Lara Garay a su puesto de trabajo u otro de igual nivel o categoría.

Concluido en éste punto el resumen de la sentencia en comentario, debo ser enfático en resaltar que en el expediente N° 3052-2009-PA/TC

En efecto, el tercer párrafo de su parte considerativa, el Tribunal Constitucional expresó lo siguiente:

*“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.”*

UNIDAD III

PRECEDENTES VINCULANTES EN MATERIA LABORAL PARA EL SECTOR PÚBLICO





PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Qué condición debe darse para señalar la contratación para labores de carácter permanente en el sector público?
2. ¿Todos los trabajadores del sector público tienen derecho a la reposición en el empleo?

Uno de los sectores más importantes es sin duda el que integran los funcionarios y servidores públicos cuyos derechos y beneficios laborales responden a la regulación establecida por el Decreto Legislativo 276 y normas complementarias, así como el régimen del contrato administrativos de servicios,

La Carrera Administrativa comprende a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

El servidor público es aquel ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares. Hace carrera el servidor nombrado y por tanto tiene derecho a estabilidad laboral indeterminada de acuerdo a Ley.

Sin embargo, el funcionario público es el ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes Públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por Ley.

La relación laboral no puede interrumpirse, sino por las causales que fija la Ley. El nivel de carrera alcanzado por el servidor se garantiza mediante su reconocimiento formal, la incorporación nominal en el Escalafón de la Administración Pública y el desempeño de funciones asignadas por la entidad.

Para tales efectos nuestro ordenamiento señala que el servidor público deberá reunir una serie de características en función de:

- a) Los estudios de formación General;
- b) La capacitación específica; y
- c) La experiencia adquirida.

ESTRUCTURA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.-

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles.

Los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida.

Los grupos ocupacionales son: profesional, técnico y auxiliar.

Los niveles son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del servidor en la Carrera Administrativa.

- **El grupo profesional** está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley universitaria. Le corresponde ocho niveles de carrera.
- **El grupo técnico** está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. Le corresponden diez niveles de carrera.
- **El grupo auxiliar** está constituido por servidores que tienen educación secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. Le corresponden siete niveles de carrera.

Para pertenecer a un grupo ocupacional no basta poseer los requisitos establecidos sino postular expresamente para ingresar en él. Las interrelaciones entre niveles de grupos ocupacionales diferentes no implican las mismas exigencias.

Cada entidad pública establece, según normas, los cargos que requiere para cumplir sus fines, objetivos y funciones.

INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y A LA CARRERA ADMINISTRATIVA.-

El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición.

A diferencia de lo que ocurre en el régimen privado la estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento y no existe período de prueba.

Además la ley exige a las entidades públicas brindar capacitación inicial a los recién ingresados a la Administración Pública, sobre los fines y objetivos de la entidad, derechos y obligaciones y las funciones a desempeñar. La referida inducción constituye requisito básico para el inicio de la función pública.

A continuación expondremos las sentencias más importantes para los trabajadores de sector público que tienen calidad de precedente vinculante.

I. SINOPSIS DE LA SENTENCIA CASATORIA N° 5807-2009-JUNÍN

Carlos Javier Ceras Rojas interpuso demanda contra la Municipalidad Distrital de Chilca solicitando se orden su reincorporación en el cargo que venía desempeñando.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Huancayo declaró fundada la demanda en todos sus extremos.

La Segunda Sala Mixta de Junín confirmó la sentencia de primera instancia en todos sus extremos

El recurso de casación es interpuesto por la entidad demandada Municipalidad de Chilca, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda.

El recurso interpuesto tiene por objeto se analice si ha existido infracción normativa del artículo 1 de la Ley 24041 sin embargo la Sala Suprema consideró que ante la diversidad de criterios existentes en las instancias inferiores respecto al tema debe emitir un pronunciamiento que unifique las decisiones judiciales esclareciendo cual es la correcta interpretación del citado artículo.

La Sala Suprema consideró que la interpretación del artículo 1 de la Ley 24041 es el siguiente *“Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente no afectan el carácter interrumpido de dichos servicios si las interrupciones han sido promovidas por la Entidad pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la ley 24041, siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Decreto Legislativo 276”*.

Declararon infundado el recurso de casación y no casaron la sentencia de vista.

Declararon que el criterio establecido en el considerando octavo constituye precedente vinculante, el cual establece expresamente lo siguiente:

“Que, este Supremo Tribunal considera que la interpretación del artículo 1° de la Ley N° 24041, es el siguiente: “Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si interrupciones han sido promovidas por la Entidad

Pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la Ley N° 24041; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha norma”.

II. SINOPSIS DE LA SENTENCIA CASATORIA N° 874-2010-DEL SANTA

Marín Armengol Mantilla Rodríguez, interpuso demanda contra la Municipalidad Distrital Del Santa solicitando su reincorporación en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel, sosteniendo que había desarrollado labores de naturaleza permanente para la municipalidad por más de un año ininterrumpido de servicios, pretendiendo acogerse de ese modo a la estabilidad que otorga la Ley N° 24041. Su demanda fue desestimada por el Segundo Juzgado Especializado Civil de la Corte Superior Del Santa mediante sentencia declaró infundada la demanda.

La Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de vista, confirmó la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Cuando el proceso fue de conocimiento de la Sala Suprema, ésta estableció que la Interpretación adecuada del artículo 2 inciso 4), de la Ley N 24041 debe ser la siguiente: *“No se encuentran amparados por la Ley N 24041 los servidores, propiamente funcionarios, que realizan funciones políticas, entendiéndose por función política la que realiza un funcionario con poder de decisión, dirigida al logro de objetivos políticos, esta función la realizan quienes ejecutan actos de gobierno de alto nivel; asimismo no se encuentran comprendidos en los alcances de la Ley N 24041, los servidores que desempeñen cargos de confianza, entendidos éstos como aquellos ejercidos por empleados designados para laborar en relación inmediata con quienes detentan cargos políticos, para*

labores de asesoría o apoyo; debiendo tenerse en cuenta además los criterios previstos en el artículo 12 del Decreto Supremo N 005-90-PCM; comprendiéndose dentro de esta clase de personal a los asesores legales y técnicos cuyas opiniones e informes son presentados directamente a los funcionarios políticos, así como a los choferes, secretarías y personal de seguridad que laboran en contacto personal y directo con los Alcaldes, apoyándolos en su gestión”.

Respecto al caso concreto señaló que, se acreditó con las copias de los contratos de trabajo, y el certificado de trabajo que el demandante laboró para la entidad demandada desde enero de dos mil tres a diciembre de dos mil seis; por lo tanto, aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, tenemos que su vínculo con la entidad demandada era uno propio del Derecho del Empleo Público y no de Derecho Civil, en el que estuvo sujeto a subordinación, a un horario de trabajo y a una remuneración mensual por las labores realizadas, y que dicha relación laboral fue de naturaleza permanente por más de un año de forma ininterrumpida.

Sin embargo, apreció de autos que el cargo que ocupó el actor fue el de seguridad del Alcalde y que también realizó labores de apoyo en la alcaldía; es decir, realizó labor de apoyo en contacto directo con un funcionario político como es el Alcalde Jaime Sánchez Cruzado por lo que su cargo resultaba ser de confianza; motivo por el que el nuevo Alcalde señor Eugenio Jara Acosta electo para el periodo dos mil siete dos mil diez como se verifica, tenía legalmente la potestad de no renovar el contrato no pudiendo reclamar su readmisión en el empleo, pues, le resultaba aplicable lo previsto en el artículo 2 inciso 4) de la Ley N 24041 y el artículo 12 inciso b) del Decreto Supremo N 005-90; por lo expuesto, el recurso de casación deviene en infundado.

En consecuencia, el Juzgado declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante Marín Armengol Mantilla Rodríguez,

estableciendo como precedente vinculante el criterio expuesto sobre su ámbito de aplicación.

III. SINOPSIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 5057-2013-AA/TC

Rosalía Beatríz Huatuco Huatuco, interpuso demanda de amparo contra el poder Judicial a fin de que se deje sin efecto su despido incausado y que en consecuencia se disponga su reincorporación en el puesto que venía desempeñando como secretaria judicial, más pago de costos del proceso, Manifiesta que trabajó como secretaria Judicial en la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante contrato de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico de fechas 01 de julio del año 2010 y 01 de abril del año 2011; el último de sus contratos terminó el 15.11.2011, fecha en que se le despidió por término del plazo contractual.

La Sra. Huatuco recurrió a la acción de amparo buscando su reposición porque su contratación temporal trató de encubrir – de manera fraudulenta – una contratación indeterminada; según el art. 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) sólo podía realizar labores que son de naturaleza temporal o accidental y no labores permanentes, como las que desarrolló (secretaria judicial). En consecuencia, sólo podía ser despedida por causa justa y probada (art. 22° LPCL), mediante procedimiento disciplinario (art. 31 y 32° LCPL).

El Juzgado Especializado Civil de Junín, declaró fundada la demanda en base a los argumentos de la misma.

La Sala Superior declaró infundada la demanda por considerar que no existió fraude en la contratación, lo que motivó a la demandante a interponer recurso de agravio inconstitucional ante el Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda y fijó la posición interpretativa señalando:

- i) La Constitución Política del Perú (artículo 40) reconoce la carrera administrativa como bien jurídico constitucional y deja libertad al legislador para regular su ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores.
- ii) La carrera pública, está inspirada por un principio rector: El mérito; en ese sentido, el ingreso a una relación indeterminada con la carrera pública sólo puede realizarse mediante un concurso público dónde se seleccione al persona que demuestre ser idónea para obtener una plaza vacante según el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público (Ley 28175); para el TC se infiere del mencionado artículo que dicha plaza debe estar presupuestada,. Además, dicha plaza debe tener un carácter indeterminado y su ingreso debe procurarse en condiciones de igualdad.
- iii) Deben imponerse sanciones administrativas a los servidores o funcionarios públicos responsables de la desnaturalización de la contratación un trabajador, de acuerdo a las responsabilidades del art. 243° L, 27444; además, se tendrá en cuenta Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Reglamento Interno y demás normas internas de cada entidad.
- iv) No puede deformarse este régimen y transformarlo a uno privado o incluirle tales características, en tanto el Estado tiene la voluntad de crear un régimen exclusivo de los que conformen la carrera administrativa que se manifiesta en la implementación de la Ley del Servicio Civil Ley. N° 30057.
- v) Sólo será repuesto el trabajador cuando este haya ingresado mediante concurso público. Según jurisprudencia del TC, cada vez que se admita una demanda – donde se demande al Estado la reposición de un trabajador – debe registrarse como una posible

contingencia económica que es necesario prever en el presupuesto (STC N° 3470-2012-PA/TC; STC N° 404-2013-PA/TC; STC N° 4763-2011-PA/TC; STC N° 1214-2012-PA/TC; STC N° 276-2013-PA/TC; STC N° 4225-2012-PA/TC; entre otros) siempre y cuando se verifique que el demandante ingresó por concurso público de méritos y abierto para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Si el trabajador no ha ingresado mediante concurso público, entonces la única vía que le queda es recurrir a la vía ordinaria para solicitar – únicamente – la indemnización establecida en el artículo 38° de la LPCL.

- vi) Por último, no hubo desnaturalización del contrato debido ya que se respetaron los plazos.

Se declaró Infundada la demanda y se fijó un precedente vinculante; también se resolvió:

- i) Aplicar la sentencia a “todos los procesos de amparo (de la misma materia) en trámite” y declararlos improcedentes cuando el demandante no haya ingresado al sector público mediante concurso para una plaza vacante y presupuestada;
- ii) Reconducir las demandas a la vía ordinaria para solicitar, únicamente, la indemnización; y
- iii) Aplicar los criterios de la sentencia a todas las contrataciones del Estado.

La sentencia resolvió declarar precedente vinculante los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 los cuales señalan lo siguiente:

“18.Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse

la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.

20. Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos y documentos, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad.

En efecto, con la finalidad de que se apliquen las sanciones que correspondan, la máxima autoridad de la institución deberá determinar quién o quienes tuvieron responsabilidad en la elaboración del contrato temporal que fue declarado desnaturalizado en un proceso judicial, para lo cual recurrirán a sus propios documentos internos y de gestión, luego de ello se procederá a proporcionar dicha información a conocimiento de la Oficina de Control Interno de la institución a fin de que se efectúen las investigaciones del caso, se lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en la

administración pública, y se establezcan las sanciones pertinentes conforme a lo dispuesto en los artículos 46° y 47° Ley N.° 27785, Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporados por la Ley N.° 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Una vez determinadas las respectivas responsabilidades, las sanciones que se impongan deberán ser consignadas en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD), artículo 50.° de la mencionada Ley N.° 27785.

El jefe de la Oficina de Administración de cada entidad, o quien haga sus veces, es el funcionario responsable de la inscripción en el Registro de Sanciones de Destitución y de Despido (RSDD).

Al respecto, cabe precisar que conforme al artículo 11.° y la Novena Disposición Final de la Ley N.° 27785, los servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen o cuando en el ejercicio de sus funciones hayan realizado una gestión deficiente. Se desprende que, a su vez, incurren en responsabilidad civil cuando, por su acción u omisión, hayan ocasionado un daño económico al Estado, siendo necesario que éste sea ocasionado por incumplir sus funciones, por dolo o culpa, sea ésta inexcusable o leve.

*21. En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que **las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante** (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la*

administración pública sólo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38.º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso.

23. Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior.”

En síntesis, cabe destacar que en la sentencia en comentario se estableció puntualmente lo siguiente:

1. Que en los casos en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
2. Las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia.
3. Las demandas presentadas luego de la publicación del precedente en comentario que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes.



LECTURA

Lecturas:

- 1) NEVES MUJICA, Javier (julio 2015). “¿Se debe desacatar el precedente Huatuco?”.
<http://www.ius360.com/publico/constitucional/se-debe-desacatar-el-precedente-huatuco/>

ANEXO I: PLENOS JURISDICCIONALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL

No obstante que los plenos jurisdiccionales supremos no son precedente vinculante, al ser criterios que han propuesto los magistrados supremos, es importante citarlos a fin que sean tomados en cuenta en los casos en los que resulten aplicables al momento de sentenciar.

Por lo expuesto, he compilado en cuadros las conclusiones de los cuatro plenos supremos en materia laboral que han sido dictados en Perú, y es importante hacer mención de que éstos plenos son dictados tanto en las materias laboral como previsional, pero para efectos del interés de nuestro material solo citaré los de materia laboral.

TEMA PLENARIO	Pregunta Metodológica	Conclusión plenaria
PRIMER PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL LLEVADO A CABO EN LIMA EL 4 Y EL 14 DE MAYO DE 2012		
TEMA 1: Procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral y la tramitación del reclamo de remuneraciones devengadas en dichos supuestos	¿Es procedente la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía laboral, regulada por la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo?	Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo

<p>TEMA 1: Procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral y la tramitación del reclamo de remuneraciones devengadas en dichos supuestos</p>	<p>¿Es procedente la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía laboral, regulada por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo?</p>	<p>Los jueces de trabajo están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única.</p>
<p>TEMA 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales</p>	<p>¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer de las demandas de daños y perjuicios por enfermedad profesional, tanto por daño patrimonial como por daño moral?</p>	<p>Los Jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional.</p>
<p>TEMA 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales</p>	<p>¿Es responsable el empleador en los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional? ¿los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional son de naturaleza contractual?</p>	<p>La responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional es de naturaleza contractual, y así debe ser calificada por el Juez, independientemente de la calificación o de la omisión en la calificación por parte del demandante o del demandado.</p>

<p>TEMA 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales</p>	<p>¿Es necesario que el del trabajador acredite los elementos de la responsabilidad civil?</p>	<p>El trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales.</p>
<p>TEMA 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales</p>	<p>¿Cuál es la forma de determinar el quantum indemnizatorio?</p>	<p>Probada la existencia del daño, pero no el monto preciso del resarcimiento, para efectos de determinar el quantum indemnizatorio es de aplicación lo establecido en el artículo 1332 del Código Civi, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo.</p>
<p>TEMA 3: Tratamiento de las horas extras en sector privados y en el sector público</p>	<p>Sobre los trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada de trabajo y, por tanto, tienen derechos al pago de horas extras: trabajadores que cumplen labores intermitentes</p>	<p>Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente</p>
<p>TEMA 3: Tratamiento de las horas extras en sector privados y en el sector público</p>	<p>Sobre las limitaciones presupuestales como justificación para el no reconocimiento de horas extras en el sector público</p>	<p>Las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo. Si la relación laboral se encontrara vigente y el trabajador lo cepta, procede la compensación como una alternativa al reconocimiento económico del sobretiempo</p>

TEMA 3: Tratamiento de las horas extras en sector privados y en el sector público	Sobre la posibilidad de las entidades del sector público de compensar el pago de horas extras con períodos de descanso sustitutorio	Existe la posibilidad que las entidades del Sector Público compensen el pago de horas extras con períodos de descanso sustitutorio. Sin embargo, para ello, tal como en el Sector Privado, es necesaria la aceptación del trabajador y su manifestación de conformidad consignada en un acuerdo (convenio).
SEGUNDO PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAS LABORAL LLEVADO A CABO EN LIMA LOS DÍAS 8 Y 9 DE MAYO DE 2014		
TEMA N° 1: Tutela de los trabajadores del sector público	¿Es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 agoten la vía administrativa?	No es necesario que agoten la vía administrativa. El agotamiento de la misma sólo será exigible en los siguientes supuestos: 1) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041); 2) Aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y, 3) Aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (SERVIR).

TEMA N° 1: Tutela de los trabajadores del sector público	¿Cuál es el órgano administrativo competente para el agotamiento de la vía administrativa?	El órgano administrativo competente para el agotamiento de la vía administrativa es el Tribunal del Servicio Civil, sólo respecto de las pretensiones referidas a: (i) el acceso al servicio civil; (ii) evaluación y progresión en la carrera; (iii) régimen disciplinario; y (iv) terminación de la relación de trabajo.
TEMA N° 1: Tutela de los trabajadores del sector público	¿Cuál es la vía procesal judicial pertinente para aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041; trabajadores que inciden y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y, trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil?	En aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N° 26636, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27584; y, en aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, conforme lo establece el artículo 2° numeral 4 de la misma.

TEMA N° 1: Tutela de los trabajadores del sector público	¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer demandas contencioso administrativas de aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041); trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y, trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil?	Al amparo de la Ley N° 26636, el órgano jurisdiccional competente para demandas contencioso administrativas es el Juzgado Especializado de Trabajo, pues así lo estableció la segunda disposición Modificatoria de la Ley N° 29364, Ley que modifica diversos artículos del Código Procesal Civil. Mientras que, en aplicación de la Ley N° 29497, el órgano jurisdiccional competente para conocer las demandas contencioso administrativas es el juzgado especializado de trabajo, pues así se establece expresamente en el numeral 4 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
TEMA N° 1: Tutela de los trabajadores del sector público	¿Cuál es la vía procesal judicial para que los trabajadores demanden la invalidez del contrato administrativo de servicios?	Aquellos trabajadores que inciden y continúen su prestación de servicios suscribiendo contratos administrativos de servicios – CAS (Decreto Legislativo N° 1057), deberán tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso contencioso administrativo;

		<p>Aquellos trabajadores que iniciaron su prestación de servicios sujeto a contratos modales (Decreto Legislativo N° 728) o contratos de servicios no personales (SNP) en una entidad pública bajo el régimen laboral de la actividad privada o mixto, y que posteriormente suscribieron contratos CAS, deben tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso ordinario laboral;</p> <p>Aquellos trabajadores que iniciaron su prestación de servicios sujetos a contratos temporales o contratos de servicios no personales (SNP), en una entidad pública cuyo régimen laboral sea exclusivamente el régimen de la actividad pública, y que cuyo régimen laboral sea exclusivamente el régimen de la actividad pública, y que posteriormente suscribieron contratos CAS, deben tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso contencioso administrativo; y,</p>
--	--	--

		<p>Si el régimen laboral de la entidad es el régimen laboral público y el trabajador inicia su prestación de servicios suscribiendo un contrato administrativo de servicios pero continúa laborando luego de vencido el plazo de vigencia del mismo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo. Si el personal de la entidad se encuentra bajo el régimen laboral privado o mismo, la vía procesal será la del proceso ordinario laboral.</p>
<p>TEMA N° 1: Tutela de los trabajadores del sector público</p>	<p>¿cuál es el órgano competente para conocer demandas planteadas por trabajadores obreros municipales?</p>	<p>El órgano jurisdiccional competente es el Juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, tendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.</p>

<p>TEMA N° 2: Desnaturalización de los contratos especiales: administrativo de servicios (CAS) Contrato de</p>	<p>¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?</p>	<p>Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto; Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada y; Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el local de servicio tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.</p>
--	--	--

<p>Tema N° 3: Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento: Aspectos procesales y sustantivos</p>	<p>¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer la pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento?</p>	<p>Al amparo de la Ley N° 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>
<p>Tema N° 3: Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento: Aspectos procesales y sustantivos</p>	<p>¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?</p>	<p>El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, ésta deberá ser reconocida ante el Juez Ordinario Laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles.</p>

<p>Tema N° 3: Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento: Aspectos procesales y sustantivos</p>	<p>¿Cuáles son las pretensiones que pueden plantearse y acumularse en un proceso de reposición?</p>	<p>En aplicación de la Ley N° 26636, las pretensiones de impugnación de despido incausado o despido fraudulento pueden acumularse a cualesquiera otras pretensiones, bajo las formas que prevé el artículo 87 del Código Procesal Civil y serán tramitadas en la vía del proceso ordinario laboral, de conformidad con el literal a) del numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 26636. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las pretensiones de reposición en los supuestos de despido incausado o despido fraudulento sólo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas en la vía del proceso abreviado laboral; mientras que, si son acumuladas a otras pretensiones distintas a aquella, serán de conocimiento del Juez laboral en la vía del proceso ordinario laboral, de conformidad con el artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>
---	---	---

<p>Tema N° 4: Remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios y pensiones: regímenes especiales</p>	<p>¿Cuál es la remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios y pensiones en el régimen laboral privado?</p>	<p>La remuneración computable se encuentra compuesta por todo concepto percibido por el trabajador que cumpla con las características establecidas en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin perjuicio de las excepciones que establece la Le; además de todos aquellos que en aplicación del principio de primacía de la realidad, evidencia una naturaleza jurídica remunerativa.</p>
<p>Tema N° 4: Remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios y pensiones: regímenes especiales</p>	<p>¿Cuál es la naturaleza jurídica del Bono por función fiscal y jurisdiccional? ¿es computable el Bono por función fiscal y jurisdiccional al calcular la compensación por tiempo de servicios? ¿es pensionable el bono por función fiscal y jurisdiccional?</p>	<p>El bono por función jurisdiccional y el bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de jueces y fiscales.</p>

<p>Tema N° 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrado, Especializados y Tribunal Unipersonal</p>	<p>¿Son competentes los juzgados de paz letrados para conocer pretensiones no cuantificables?</p>	<p>Los juzgados de paz letrados no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables, pues de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, sólo son competentes para conocer pretensiones cuantificables originadas en demandas de obligación de dar sumas de dinero y títulos ejecutivos, cuyas cuantías no sean superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).</p>
<p>Tema N° 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrado, Especializados y Tribunal Unipersonal</p>	<p>¿Son competentes los juzgados de paz letrado para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificada que si es de su competencia por la cuantía?</p>	<p>En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los juzgados de paz letrado no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificada que si es de competencia por la cuantía; pues éstos únicamente pueden conocer las materias expresamente señaladas en el artículo 1 de la Ley N° 29497.</p>

Tema N° 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrado, Especializados y Tribunal Unipersonal	¿ En que supuestos tiene competencia un Tribunal Unipersonal por cuantía?	La sexta disposición transitoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece la competencia de los tribunales unipersonales, señalando que éstos pueden conocer de los recursos de apelación en causas cuya cuantía reconocida en la sentencia no supera las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); aún cuando exista también reconocido de una pretensión no cuantificable-
Tema N° 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrado, Especializados y Tribunal Unipersonal	¿en que supuestos tiene competencia un Tribunal Unipersonal cuando existe acumulación de pretensiones?	El Tribunal Unipersonal tiene competencia para conocer de los recursos de apelación cuando la suma de todas las pretensiones acumuladas y reconocidas en la sentencia, no supere el monto ascendente a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), aún cuando exista también reconocimiento de una pretensión no cuantificable.
Tema N° 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrado, Especializados y Tribunal Unipersonal	¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente funcionalmente para conocer las demandas laborales y previsionales contra las actuaciones de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS), considerando que la Ley N° 29782 modificó el artículo 11 de la Ley N° 27584?	El Juez competente es el Juez especializado de trabajo y la vía procedimental es la vía ordinaria laboral, ya que así lo establece de manera expresa el literal j) del numeral 1 del artículo 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Tema N° 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrado, Especializados y Tribunal Unipersonal	¿Cuál es el juez competente y la vía procedimental para conocer las pretensiones vinculadas al sistema privado de pensiones?	El Juez competente es el juez especializado de trabajo y la vía procedimental es la vía ordinaria laboral, ya que así lo establece de manera expresa el literal j) del numeral 1 del artículo 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
Tema N°6: Plazos para interponer recursos impugnatorios: Notificación y rebeldía	¿Desde cuándo se debe computar el plazo de impugnación de una resolución judicial?	El computo del plazo de impugnación de una resolución judicial en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo se inicia desde el día siguiente de la fecha programada para la notificación de sentencia, de conformidad con los artículo 32 y 33 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y solo en casos excepcionales cuando no se tenga certeza de la notificación del plazo que prevé la Ley N° 29497, se computará desde el día siguiente a la fecha de recepción de la notificación efectuada a las partes.

<p>Tema N°6: Plazos para interponer recursos impugnatorios: Notificación y rebeldía</p>	<p>¿En que casos se debe declarar la rebeldía en los procesos laborales sujetos a la NLPT?</p>	<p>El demandado será declarado rebelde automáticamente si incurre en cualquiera de los supuestos contemplados en el numeral 1 del artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, esto es (i) no asistir a la audiencia de conciliación; (ii) no contar con poderes suficientes para conciliar; y, (iii) no contestar la demanda.</p>
<p>Tema N°6: Plazos para interponer recursos impugnatorios: Notificación y rebeldía</p>	<p>¿La parte rebelde puede incorporarse al proceso contestándola demanda en los casos de rebeldía por falta de facultades para la conciliación?</p>	<p>El demandado declarado rebelde si puedes contestar la demanda, ya que se debe diferenciar este acto del hecho de comparecer, además de privilegiar el derecho de defensa, el principio de contradicción y el principio de veracidad, en tutela del derecho al debido procesal.</p>
<p>TERCER PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAS LABORAL Y PREVISIONAL LLEVADO A CABO EN LIMA LOS DÍAS 22 Y 30 DE JUNIO DE 2015</p>		

<p>Criterio de aplicación del artículo 29 del reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 11-92-TR</p>	<p>¿Es aplicable el principio de interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, reguladas por el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?</p>	<p>Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método liberas, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de maneras favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.</p>
<p>Exoneración del agotamiento de la vía administrativa en los procesos contenciosos administrativos laborales</p>	<p>¿En qué caso, además de los expresamente predeterminados en la Ley, el trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral?</p>	<p>El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral, en aquellos casos en los que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración, ya sea que peticione el pago de la remuneración básica, la remuneración total, la remuneración permanente, las bonificaciones, las dietas, las asignaciones, las retribuciones, los estímulos, los incentivos, las compensaciones económicas y los beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento</p>

<p>Reconocimiento del derecho pensionario del causante, planteado por sus herederos y pago de las respectivas pensiones e intereses</p>	<p>Los herederos ¿Están legitimados para reclamar el pago de la pensión de jubilación de su causante, quien había cumplido con los requisitos legales, pero en vida, no solicitó su reconocimiento?</p>	<p>Los herederos cuyo causante tenía derecho a la pensión de jubilación por haber cumplido los requisitos legales, están legitimados para solicitar el reconocimiento y el pago de las pensiones generadas hasta el deceso del mismo, más los intereses legales. En consecuencia, los herederos pueden solicitar ante la administración o demandar ante el Poder Judicial vía proceso contencioso administrativo, que se declare el derecho a la pensión y se disponga el pago correspondiente de las pensiones generadas hasta la fecha de la muerte del cesante más los intereses legales.</p>
---	---	--

CUARTO PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAS LABORAL Y PREVISIONAL LLEVADO A CABO EN LIMA EL 1 DE DICIEMBRE DE 2015

<p>TEMA N° 1: Actuación de los medios probatorios documentales ofrecido por el demandado</p>	<p>En el proceso ordinario laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, si el demandado no asiste al juzgamiento ¿Debe el juez actuar los medios probatorios ofrecidos al contestar la demanda</p>	<p>El pleno acordó por UNANIMIDAD que “en el proceso abreviado laboral, el juez tiene el deber de actuar los medios probatorios documentales que hayan sido ofrecidos por el demandado oportunamente de acuerdo con el art. 21° de la NLPT, sin que se pueda imponer al demandado, como consecuencia de su ausencia a la Audiencia de Juzgamiento, ninguna carga procesal que no esté predeterminada expresamente por Ley”.</p>
--	---	---

TEMA N° 2: Prórroga automática del contrato CAS	Si el trabajador inicia sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicios, y luego de su vencimiento continúa laborando ¿Se produce una prórroga automática del contrato de servicios en sus mismo términos?	El Pleno acordó por UNANIMIDAD que “si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicio, luego de su vencimiento con continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo”.
TEMA N° 3: Tiempo de prescripción para reclamar los montos pensionarios devengados.	¿Prescribe para el pensionista la facultad de reclamar los montos pensionarios devengados?	<p>El Pleno acordó por UNANIMIDAD que “la facultad de pensionista de reclamar los montos pensionarios devengados es imprescriptible. Este beneficio de imprescriptibilidad no es extensible a sus herederos. Solo hay prescripción si ya existe una líquida de las pensiones devengadas por entregar y el pensionista no la reclama.</p> <p>El plazo de prescripción predeterminado por Ley es de tres años en el caso del Régimen Previsional regulado por Decreto Ley 20530, según lo dispuesto en su art. 56°. Para los demás Regímenes Previsionales administrativos por el Estado el plazo de prescripción es de diez años, según lo dispuesto por el art. 2001 inciso 1 del Co. Civil”.</p>

<p>TEMA N° 4: Bonificaciones para pensionistas de las entidades regulados por FONAFE</p>	<p>¿Les corresponde a los pensionistas del Régimen 20530, de las entidades que se encuentran reguladas por el Fondo de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), el pago de las bonificaciones reguladas en los Decretos de Urgencia N° 090-96, N° 073-97 y N° 011-99?</p>	<p>El Pleno acordó por UNANIMIDAD que “en aquellos que se trate de empresas con participación estatal, bajo la administración de FONAFE, no le corresponde a sus pensionistas el pago de los beneficios otorgados por los Decretos de Urgencia N° 090-96, N° 073-97 y N° 011-99, por cuando dichas empresas se encuentran expresamente excluidas por estas normas.</p> <p>En aquellos casos que se trate de entidades que no son empresas con participación estatal, y que están bajo la administración de FAONFE, solo les corresponde a sus pensionistas el pago de los beneficios otorgado por lo Decretos de urgencia N° 090-96, N° 073-97 y N° 011-99, si no existe una negociación colectiva que les haya otorgado incrementos remunerativos, en los años 1996, 1997 y 1999, respectivamente.</p>
--	--	--