



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Plenos Jurisdiccionales en materia laboral, procesal laboral y previsional

2024

Edición actualizada a octubre del 2024

Secretaría Técnica



CNTPE

Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo

Índice

Introducción	02
1. Nuevos criterios	03
2.- Criterios adoptados en los Plenos Jurisdiccionales	06
2.1.- Protección ante el despido y otras sanciones	06
2.2.- Accidente de trabajo y enfermedad profesional	12
2.3.- Remuneraciones y beneficios sociales	14
2.4.- Derecho colectivo del trabajo: fuero sindical	14
2.5.- Convenios colectivos y laudos arbitrales	15
2.6.- Derecho laboral público	19
2.7.- Régimen laboral CAS y precedente vinculante “Huatuco”	22
2.8.- Derecho procesal laboral	26
2.9.- Competencias de los jueces laborales y vías procedimentales	30
2.10.- Derecho previsional y seguridad social	33

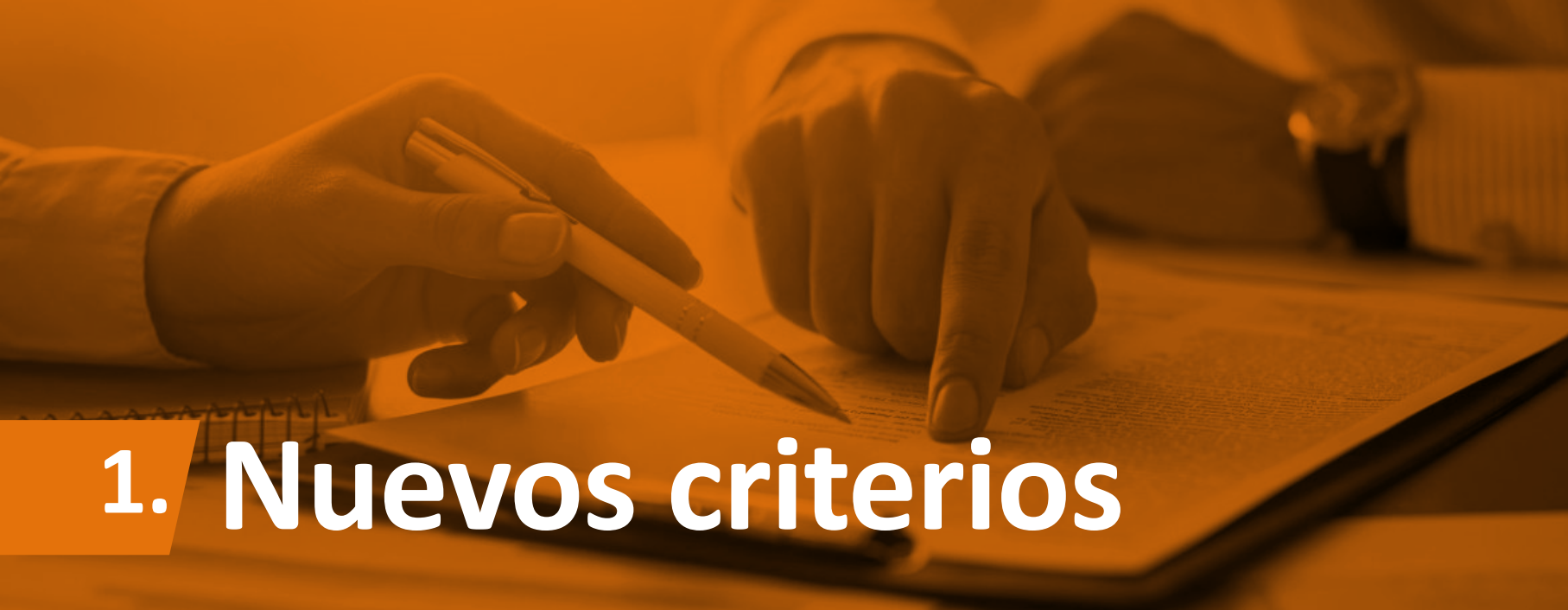
Introducción

Mediante esta publicación, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE) pone a disposición de los actores sociales y de la ciudadanía en general un resumen de los principales criterios adoptados por el Poder Judicial en los Plenos Jurisdiccionales de la Corte Suprema. Este compendio aborda temas relacionados con el ámbito laboral, procesal laboral y previsional, con el objetivo de promover un mejor entendimiento de las decisiones judiciales y su impacto en el contexto socio-laboral.

En esta edición actualizada, hemos incorporado los nuevos criterios aprobados en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, publicado en octubre de 2024. Este pleno abordó temas esenciales en materia de Derecho Laboral Público y Relaciones Colectivas de Trabajo, entre otros, ofreciendo una perspectiva integral y actualizada sobre estos aspectos clave del marco jurídico laboral.

Cabe destacar que los Plenos Jurisdiccionales son acuerdos alcanzados por los magistrados de la Corte Suprema en un marco de reflexión jurídica e intercambio de experiencias. Estos acuerdos desempeñan un papel crucial al aportar mayor predictibilidad en la administración de justicia, ya que establecen criterios interpretativos claros que orientan la resolución de casos futuros presentados ante el Poder Judicial.

La presente síntesis elaborada por la ST-CNTPE, recoge lo señalado por la Corte Suprema y no representa un criterio, interpretación u opinión del MTPE.



1. Nuevos criterios

¿Se puede extender los efectos del convenio colectivo celebrado por un Sindicato Minoritario de una municipalidad a los obreros municipales que no estaban afiliados por encontrarse bajo un contrato CAS?

El pleno acordó por mayoría:

En los procesos de pago beneficios por convenios colectivos, no corresponde otorgar los beneficios de dichos convenios a los obreros de las Municipalidades que estuvieron laborando bajo un contrato CAS, pues a partir de la vigencia del D.S. 065-2011-TR (julio del año 2011) se permitía que los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 1057 podían afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestaban servicios sea que estén sujetos a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2024) – 10/2024, págs. 15 - 22

Link: <https://tinyurl.com/32xwjzds>

¿El empleador estatal que tiene trabajadores bajo el régimen privado del Decreto Legislativo N°728, está obligado a pagar intereses financieros cuando es depositario de la compensación por tiempo de servicios? ¿En qué casos se pueden aplicar estos intereses?

El pleno acordó por mayoría:

Sí se generan intereses financieros, porque las entidades del Estado con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, no tenían la obligación de realizar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, sino que se constituyen en custodios de la misma, abonándola al final de la relación laboral, para lo cual deben asumir las cargas financieras respectivas. El empleador estatal tiene la obligación de realizar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios únicamente desde el semestre 2015-2016, cuyo atraso obliga a la asunción de los intereses que pudiera haber generado el depósito de no existir la tardanza.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2024) 10/2024, págs. 23 - 30

Link: <https://tinyurl.com/32xwjzds>

¿En los casos de trabajadores que han sido reincorporados por haberse acogido a la Ley N°27803, se puede considerar la tesis asumida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a la reparación integral, para el pago de una indemnización adicional por daños y perjuicios?

El pleno acordó por mayoría:

Los trabajadores cesados irregularmente que se acogieron a los beneficios de la Ley N°27803 ya accedieron a una reparación o resarcimiento por parte del Estado Peruano, por lo que, aplicar la reparación integral¹ que otorga la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sería resarcir el mismo daño por segunda vez, debiendo de evitarse el abuso del derecho

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2024) 10/2024, págs. 31 - 40

Link: <https://tinyurl.com/32xwjzds>

1. Los criterios de la CIDH para la indemnización integral abarcan el lucro cesante, daño emergente y daño moral. Para mayor información visitar la pág. 07 del presente compendio.

¿Tienen naturaleza jurídica privada las sociedades de beneficencia? ¿Deviene aplicable a sus trabajadores la exigencia del artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público y el precedente vinculante Huatuco?

El pleno acordó por mayoría:

Las Sociedades de Beneficencia conforme al Decreto Legislativo N°1411 tienen naturaleza jurídica privada por lo que no es aplicable a los trabajadores que prestan servicios como empleados, la exigencia del artículo 5, sobre el acceso al empleo público mediante concurso público y abierto, de la Ley Marco del Empleo Público ni el precedente vinculante Huatuco, dado que este precedente constitucional solo es aplicable a las entidades públicas que están sujetas al sistema administrativo de recursos humanos.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2024) 10/2024, págs. 41 - 47

Link: <https://tinyurl.com/32xwjzds>



2. Criterios adoptados en los plenos supremos



2.1. Protección ante el despido y otras sanciones

Procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido

El Pleno fija los siguientes criterios:

Si el empleador considera que corresponde imponer al trabajador una sanción distinta al despido, desde el inicio debe garantizar su derecho de defensa, en un contexto de respeto al debido proceso.

X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/12/2022, págs. 36-41

Link: <https://goo.su/XkpL>

Plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido

En nuestra legislación laboral no se ha previsto plazo para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, es decir, existe una laguna jurídica; lo que no puede generar que el juez deje de resolver las causas puestas en su conocimiento, ya que por mandato constitucional no puede dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.

El Pleno fija los siguientes criterios:

En el régimen laboral de la actividad privada, el plazo de caducidad para impugnar una sanción distinta al despido es el fijado en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida.

IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 18/05/2022, págs. 33-44

Link: <https://goo.su/1Xhllr>

¿Cuál es el estándar de convencionalidad sobre las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH respecto a los de indemnización por daños y perjuicios en materia laboral, tal como sucede en las pretensiones en donde se han impugnado ceses colectivos realizado por el Estado?

Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral (lucro cesante, daño emergente y daño moral).

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2021) 03/2021, págs. 46 - 60

Link: <https://tinyurl.com/47nckufs>

Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza

El Pleno acordó por unanimidad:

En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:

- Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.
- Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron luego a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22/05/2018, págs. 35-55

Link: <https://goo.su/jAH3ft>

En los supuestos de despido incausado y despido fraudulento, ¿el trabajador puede solicitar la reposición y simultáneamente el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos?

Sí, en tales supuestos de despido, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, asimismo, puede acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, la indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

Cabe añadir que en los fundamentos de este acuerdo del Pleno, se indica que el deber de reponer las cosas al estado anterior a la afectación del derecho constitucional al trabajo se limita a la reposición del trabajador. No obstante, ante la agresión ya sufrida la respuesta jurídica pertinente es la indemnización.

V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/10/2016, págs. 17-25

Link: <https://goo.su/lHnS>

¿Cuáles deben ser los criterios que el juez debe tomar en cuenta para fijar el monto de la indemnización por daños y perjuicios derivada de casos de despido incausado y despido fraudulento?

Se valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos. Asimismo, en caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos.

El monto máximo otorgado por daños punitivos equivale al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional correspondiente.

V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/10/2016, págs. 17-25

Link: <https://goo.su/lHnS>

¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa a efectos de presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El plazo es de 30 días hábiles contados desde producido el despido, atendiendo lo señalado en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En caso exista en trámite una demanda de amparo, ésta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo antes indicado.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 43-46

Link: <https://goo.su/RCQqed>

En los casos de impugnación de despido incausado o fraudulento en los que se solicita la reposición en el puesto de trabajo, ¿es posible acumular pretensiones adicionales?, ¿cuál es la vía procesal correspondiente?

En aplicación de la Ley N° 26636, la pretensión de reposición ante los supuestos de despido indicados puede ser acumulada a cualesquiera otras pretensiones, bajo las formas que prevé el artículo 87 del Código Procesal Civil, en cuyo caso se tramitan en la vía del proceso ordinario laboral, según lo previsto en el literal a) del numeral 2 del artículo 4 de la Ley indicada.

Al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, si la pretensión de reposición es acumulada a otras pretensiones, 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.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 47-49

Link: <https://goo.su/RCQqed>

¿Procede la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía laboral regulada por la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo? y, de ser el caso, ¿cuál es el órgano jurisdiccional competente?

Sí, es procedente. Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley N° 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento –previstos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional– que, de ser fundados, tendrán como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.

I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 4 y 14/05/2012, págs. 6-12

Link: <https://goo.su/RlcQ3pq>

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 41-43

Link: <https://goo.su/RCQqed>

En el marco de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ¿es procedente la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento? y, de ser así, ¿cuál es el órgano jurisdiccional competente?

Sí, de acuerdo con la Ley N° 29497, los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento. El proceso será el abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como única pretensión.

Son competentes para conocer la pretensión de reposición ante dichos despidos, los Juzgados Especializados de Trabajo, o quien haga sus veces.

I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 4 y 14/05/2012, págs. 13-14

Link: <https://goo.su/RlcQ3pq>

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 41-43

Link: <https://goo.su/RCQqed>



2.2. Accidente de trabajo y enfermedad profesional

En aplicación del artículo 53 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿el empleador tiene responsabilidad civil por accidente de trabajo?

El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o la salud del trabajador.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 1-14

Link: <https://goo.su/b01ald>

¿Puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales?

Sí, en cuyo caso el monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú.

En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 1-14

Link: <https://goo.su/b01ald>

¿Qué órgano jurisdiccional laboral es competente para conocer las demandas de daños y perjuicios por enfermedad profesional?

Las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual, tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y el daño emergente, como por daño moral, son de competencia de los juzgados laborales en el marco de la Ley N° 26636 y la Ley N° 29497.

La responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios derivados de la enfermedad profesional es de naturaleza contractual y así debe ser calificada por el Juez, independientemente de la calificación u omisión de esta por el demandante o demandado.

Asimismo, una vez que se pruebe la existencia del daño, pero no el monto del resarcimiento, éste debe ser fijado por el juez con valoración equitativa, conforme lo establece el artículo 1332 del Código Civil.

I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 4 y 14/05/2012, págs. 15-26

Link: <https://goo.su/RlcQ3pq>



2.3. Remuneraciones y beneficios sociales

Las normas de remuneraciones máximas que aprueba el FONAFE como fuente normativa de la nivelación de remuneraciones

El Pleno fija los siguientes criterios:

Las normas que emita el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) que establezcan remuneraciones máximas, no son un cuadro de categorías remunerativas que fijen las remuneraciones básicas de los trabajadores del Estado, sino directivas cuyo objeto es ordenar las políticas remunerativas internas que adopten las empresas del Estado, de modo tal que las remuneraciones de sus trabajadores no excedan los límites impuestos por dicha entidad.

X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/12/2022, págs. 26-35

Link: <https://goo.su/XkpL>



2.4. Derecho colectivo del trabajo: fuero sindical

¿La legislación laboral peruana adopta la tesis de fuero sindical restringido o amplio?

La legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por tanto, no sólo protege a los dirigentes sindicales previstos en el artículo 31 del TUO LRCT durante su gestión, sino también a todos aquellos que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad sindical pasada. Igualmente, protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.

VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 06/08/2019, págs. 1-18

Link: <https://goo.su/FAq2r>



2.5. Convenios colectivos y laudos arbitrales

¿Los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario pueden extenderse a los trabajadores no afiliados?

No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores, siempre y cuando se refiera solamente a beneficios más favorables al trabajador.¹

VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 06/08/2019, págs. 19-30

Link: <https://goo.su/FAq2r>

1. Al respecto, debe precisarse que mediante D.S. 014-2022-TR se modificó el Art. 28 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estableciendo que: “En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden, siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico. El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación”.

¿Procede el otorgamiento de beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales a consecuencia del reconocimiento de la relación laboral en un proceso judicial?

Dado que el trabajador estuvo imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez que se declare judicialmente la existencia de la relación laboral, corresponde otorgarle al trabajador los beneficios pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios colectivos y/o laudos arbitrales le puedan corresponder.
- En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja.

En aplicación del artículo 70 del TUO de la LRCT, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos.

VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 06/08/2019, págs. 19-30

Link: <https://goo.su/FAq2r>

Reconocimiento de la relación laboral y efectos de los convenios colectivos

En situaciones donde un trabajador informal no reciba los beneficios de los convenios colectivos debido a la naturaleza de su contrato bajo un régimen de carácter civil, se podría constituir un caso de desnaturalización del vínculo contractual. En este contexto, el trabajador no debería ser perjudicado por una actuación irregular o ilegal del empleador. En ese sentido, el trabajador podría accionar², y conforme al principio de razonabilidad³, no se le puede negar el acceso a los beneficios estipulados en los convenios colectivos, dado que tal negativa contravendría los derechos fundamentales del trabajador y el espíritu de equidad que subyace en las normas laborales.

VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional – 06/08/2019, págs. 28 y 29

Link: <https://tinyurl.com/bdevr3nz>

2. El órgano jurisdiccional competente para atender las pretensiones de los obreros municipales, es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral. Para mayor información visitar la pág. 32 del presente compendio.

3. En adición a este principio, también es aplicable el principio de interpretación más favorable, donde ante una duda insalvable, procede la interpretación favorable al trabajador. Para mayor información visitar la pág. 18 en esta sección.

¿Cuáles son las normas aplicables para determinar las causales de nulidad de un laudo arbitral económico en materia laboral?

En un proceso de impugnación de laudo arbitral económico en materia laboral se pueden invocar las siguientes normas:

- Los artículos 63 a 66 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO LRCT). El artículo 66 dispone que el laudo arbitral es

el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO LRCT). El artículo 66 dispone que el laudo arbitral es impugnabile por razones de nulidad y por establecer menores derechos a los reconocidos por ley a favor de los trabajadores. Los artículos 63 a 65 establecen requisitos referidos al sometimiento del conflicto al arbitraje, la competencia del órgano arbitral y el contenido del laudo arbitral. Por la trascendencia y tipificación legal de tales requisitos, su inobservancia debe ser sancionada con la nulidad del laudo arbitral respectivo.

- El artículo 56 del TUO LRCT al que se remiten el artículo 65 de la misma norma legal y el artículo 57 del Reglamento LRCT, por lo que para la emisión del laudo arbitral debe tenerse presente las conclusiones del dictamen económico laboral.
- En cuanto a la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071, al tratarse de la norma general, su aplicación es supletoria allí donde la norma especial en materia laboral (TUO LRCT) guarda silencio y siempre que el supuesto de nulidad regulado en tal norma general sea compatible con la materia laboral económica decidida por el laudo. Bajo dicho marco, se considera que son aplicables los literales b) y d) del inciso 1 del artículo 63 de la Ley General de Arbitraje.

V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/10/2016, págs. 1-10

Link: <https://goo.su/IHnS>

¿Cuál es la naturaleza de las cláusulas que regulan beneficios sociales?

Toda cláusula de una convención colectiva que regula un beneficio social se incorpora automáticamente a los contratos individuales de trabajo, y es por definición, y por mandato legal, una cláusula normativa, conforme a lo previsto en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22 y 30/06/2015, págs. 1-8

Link: <https://goo.su/NGia0H>

¿Procede la interpretación más favorable en las cláusulas normativas de una convención colectiva?

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando tras aplicar el método literal y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29 del Reglamento LRCT.

III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22 y 30/06/2015, págs. 1-8

Link: <https://goo.su/NGia0H>



2.6. Derecho laboral público

Régimen laboral de los inspectores municipales de transporte

El pleno acordó por unanimidad que:

Los inspectores municipales de transporte al servicio de las municipalidades deben ser considerados como empleados, debido a la naturaleza de las labores que realizan, por lo que deben estar sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22/05/2018, págs. 8-24

Link: <https://goo.su/jAH3ft>

¿Cuál es la categoría laboral de los policías municipales y personal de serenazgo?

Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades, por la naturaleza de las labores que realizan y, en aplicación de los principios pro homine y de progresividad, deben ser considerados obreros, es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

En el análisis para arribar a dicho acuerdo se indica, entre otros, que la falta de regulación expresa no puede ser motivo de restricción de derechos y, en aplicación a los citados principios, se debe considerar una interpretación amplia que proteja a dichos trabajadores y les otorgue mayores derechos.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 14-31

Link: <https://goo.su/b01ald>

Cuando una entidad pública ejecuta obras de construcción civil bajo la modalidad de administración directa, ¿qué régimen laboral corresponde a sus trabajadores?

Les corresponde el régimen laboral especial de construcción civil. Este criterio será aplicable siempre que se trate de un proyecto de obra de construcción de carácter eventual⁴.

En el caso de obras menores de naturaleza permanente⁵ corresponde a los trabajadores obreros el régimen laboral común de la actividad privada.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 50-64

Link: <https://goo.su/b01ald>

4. Respecto a las obras de periodicidad eventual, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional señala que, "(...) son obras de mayor tamaño y excepcionales, es decir, no son constantes en el tiempo, sino proyectos específicos y concretos de obras de construcción civil; por ejemplo, puede ser la construcción de un local municipal, de un hospital regional o de una facultad universitaria, entre otros.

5. En relación a las obras de periodicidad permanente, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional se señala que, son obras menores en monto y tamaño y con la principal característica de ser constante y no implicar mayor riesgo para la vida o salud de los trabajadores, por ejemplo: obras de jardinería, de refacción, de arreglo de bermas o de refacciones menores en el asfaltado.

Teniendo en cuenta que existen normas presupuestales que prohíben autorizar el pago de horas extras ¿procede el reconocimiento del pago de horas extras en el sector público?

El Pleno acuerda que 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.

Para arribar a dicho criterio se considera que, si bien, existen normas presupuestales que prohíben autorizar el pago de horas extra en las entidades públicas, todo trabajo efectivo debe ser remunerado. Es así que corresponde a la entidad estatal empleadora realizar las acciones conducentes a cumplir las normas presupuestales, lo que implica vigilar el horario de salida e impedir la realización de horas extras.

I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 4 y 14/05/2012, págs. 31-32

Link: <https://goo.su/RlcQ3pq>

En caso de trabajadores del sector público ¿es posible compensar las horas extras generadas con periodos de descanso sustitutorio?

Las entidades del sector público pueden compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio, siempre que el trabajador acepte y manifieste su conformidad consignada en un acuerdo (convenio).

Cabe mencionar que en el análisis realizado por el Pleno se indicaron las siguientes consideraciones:

- La compensación se dará cuando existan limitaciones presupuestarias para efectuar el pago en dinero.
- Deberá existir proporcionalidad real entre el tiempo compensado y el precio de cada hora extraordinaria que se compense, se trate de tiempo sencillo, medio o de tiempo doble, según la jornada que efectivamente haya laborado el trabajador a quien se le brinde dicha posibilidad.
- La compensación de tiempo libre por horas adicionales trabajadas deberá permitirles a los servidores la posibilidad de escoger voluntariamente, el disfrute de tiempo libre como alternativa del pago por horas extras.

I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 4 y 14/05/2012, págs. 33-34

Link: <https://goo.su/RlcQ3pq>



2.7. Régimen laboral CAS y precedente vinculante “Huatuco”

La reposición en el sector público como consecuencia de un despido nulo

En los casos de despido nulo, procede en general la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, aun cuando sea del sector público; el problema surge si, luego del precedente vinculante del caso Huatuco, debe o no aplicarse la exigencia del concurso público previo para ser repuesto, como lo requiere el precedente vinculante indicado.

El Pleno acordó por unanimidad:

- Los trabajadores del Estado que estén dentro del ámbito de aplicación del precedente vinculante Huatuco (STC N° 5057-2013-AA/TC), sí tienen derecho a ser repuestos en casos de despido nulo, pero sólo de forma temporal o condicionada hasta que el empleador convoque dicha plaza a un concurso público de méritos para un contrato de duración indeterminada.
- Si el trabajador no se presenta al concurso o no lo aprueba, su contrato se extinguirá automáticamente.

X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/12/2022, págs. 17-25

Link: <https://goo.su/XkpL>

Aplicación del precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Huatuco, a los trabajadores sujetos al régimen laboral CAS

El Pleno fija los siguientes criterios:

1. El precedente constitucional Huatuco se aplica a los trabajadores CAS, tomando en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional⁶; en consecuencia:
 - a) Se aplica a los trabajadores que suscriban contratos CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.

6. Sentencia que declaró la inconstitucionalidad parcial de la ley 31131: <https://bit.ly/3YHFYeT>

- b)** Se aplica a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021, que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
- c)** Se aplica a los trabajadores CAS que fueron contratados directamente sin concurso público de méritos.

II. El precedente constitucional Huatuco, no se aplica cuando:

- a)** El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, y solicita su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que:
 - i. Haya ingresado por concurso público para una plaza permanente, y
 - ii. Sus labores realizadas correspondían a la actividad principal de la entidad.

En el caso de la reposición de un trabajador CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, la misma solo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato, concluyendo válidamente a la conclusión del mismo.

El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a su capacidad, dará derecho a su reposición, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente.

- b)** El trabajador con contrato vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (Contratos de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS.
- c)** La demandada sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d)** Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado, por expresa mención del artículo 40 de la Constitución Política del Perú.
- e)** El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del D. Leg. N° 276, o si el trabajador contratado invoca la aplicación de la Ley N° 24041.
- f)** En casos de intermediación o tercerización fraudulenta.
- g)** En casos de nulidad de despido previstos en el artículo 29 del TUO del D. Leg. N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 18/05/2022, págs. 15-32

Link: <https://goo.su/1Xhllr>

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 mismos términos?

El pleno acordó por unanimidad:

Si el trabajador inició sus labores al servicio del Estado mediante un contrato administrativo de servicios, y luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo⁷.

IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 01/12/2015, págs. 4-8

Link: <https://goo.su/Dt17n>

7. Este criterio deja sin efecto el acuerdo establecido en el punto 2.1.4., del Tema N° 02, del III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que señala: “Existe invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: (...) 2.1.4. Cuando el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato CAS, pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, ello no origina su prórroga automática y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.”

¿Cuál es la vía procesal judicial pertinente para que los trabajadores demanden la invalidez del contrato administrativo de servicios (CAS)?

Cuando se demanda la invalidez del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), la vía procesal judicial pertinente, dependerá de uno de los siguientes supuestos:

- Si el trabajador inició y continúa su prestación de servicios suscribiendo contratos CAS, corresponde tramitar la demanda en la vía del proceso contencioso administrativo, de conformidad con el artículo 16 del reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Si el trabajador inició su prestación de servicios sujeto a contratos modales regulados por el Decreto Legislativo N° 728 o contratos de servicios no personales (SNP), en una entidad pública bajo el régimen laboral de la actividad privada o mixta y posteriormente suscribe un contrato CAS, debe tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso ordinario laboral.

- Si el trabajador inició su prestación de servicios mediante contratos temporales del Decreto Legislativo N° 728 o contratos SNP en una entidad pública cuyo régimen laboral es exclusivamente el de la actividad pública y posteriormente suscribe contrato CAS, la demanda de invalidez se tramita en la vía del proceso contencioso administrativo, previo agotamiento de la vía administrativa.
- Si el régimen de la entidad es el régimen laboral público y el trabajador inicia su prestación de servicios suscribiendo un contrato CAS, pero continúa laborando vencida su vigencia, la vía procesal es del proceso contencioso administrativo. Si el personal de la entidad se encuentra bajo el régimen laboral privado o mixto, la vía procesal será del proceso ordinario laboral.
- En los casos que el juez advierta improcedencia de la demanda por incompetencia, debe disponer la remisión del proceso al Juez competente o adecuar la vía procesal.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 28-33

Link: <https://goo.su/RCQqed>

¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?

Existe invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

- Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041⁸, o por la 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 según lo regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
- Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía en los hechos, una relación laboral a tiempo indeterminado encubierta.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 35-41

Link: <https://goo.su/RCQqed>

8. La Ley N° 24041 dispone en su artículo 1 que: “los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio delo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”. Su vigencia se encuentra restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, publicada el 23 enero de 2021.



2.8. Derecho Procesal Laboral

¿Cómo se computa el plazo de caducidad cuando existen días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial?

Al plazo legalmente establecido para la presentación de la demanda no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello implique la falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectiva. Por lo que, con esta atinencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 31-39

Link: <https://goo.su/b01ald>

En el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, si el demandado no asiste a la audiencia de juzgamiento, ¿debe el juez actuar los medios probatorios ofrecidos al contestar la demanda?

Sí, en el proceso ordinario laboral, el juez tiene el deber de actuar los medios probatorios documentales que hayan sido ofrecidos por el demandado oportunamente de acuerdo con el artículo 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.

IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 01/12/2015, págs. 1-4

Link: <https://goo.su/Dt17n>

Además de los expresamente predeterminados en la ley⁹, ¿en qué casos 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.

Este criterio se adopta considerando que el derecho a la remuneración es un derecho con rango constitucional, cuyo contenido esencial es identificable y merece tutela urgente.

III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22 y 30/06/2015, págs. 8-13

Link: <https://goo.su/NGia0H>

9. En adición, considerar que el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de la Corte Suprema estableció que no es necesario que agoten la vía administrativa, los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

¿Es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 agoten la vía administrativa?

Para los servidores públicos del régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, el Estado actúa como cualquier otro empleador privado en las relaciones laborales con sus trabajadores. Por lo tanto, no es necesario que agoten la vía administrativa.

El agotamiento de la vía administrativa solo será exigible en los siguientes supuestos: i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041); ii) aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y, iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales referidos en el artículo 19 de la Ley N° 27584, así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de actos materiales que no se sustentan en acto administrativo, conforme al inciso 3 del artículo 4 de la citada ley.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 14-20

Link: <https://goo.su/RCQqed>

Teniendo en cuenta que los servidores públicos que deben agotar la vía administrativa son aquellos cuya relación laboral se rige por el Decreto Legislativo N° 276¹⁰, por el Decreto Legislativo N° 1057 o por la Ley N° 30057, ¿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, solo 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, de conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023. Los regímenes laborales públicos especiales se rigen por sus propias normas.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 20-23

Link: <https://goo.su/RCQqed>

10. Incluidos aquellos trabajadores a quienes se aplica la Ley N° 24041.

¿Cómo se debe computar el plazo de impugnación de una resolución judicial?

Se inicia desde el día siguiente de la fecha programada para la notificación de la sentencia, de conformidad con los artículos 32 y 33 de la Ley N° 29497. Solo cuando no se tenga certeza de la notificación en el plazo que prevé la norma en mención, se computará desde el día siguiente a la fecha de recepción de la notificación efectuada a las partes¹¹.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 61-63

Link: <https://goo.su/RCQqed>

11. Se debe tener en cuenta que, el artículo 147 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, aprobado por la Resolución Ministerial N° 010-93-JUS, dispone que: El plazo se cuenta desde el día siguiente de notificada la resolución que lo fija y, cuando es común, desde la última notificación. No se consideran para el cómputo los días inhábiles (...). Asimismo, el artículo 124 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por Decreto Supremo N° 017-93-JUS señala que: “Las actuaciones judiciales se practican en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad. Son horas hábiles las que median entre las seis y las veinte horas. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con opinión, del Consejo Ejecutivo Distrital que corresponda, puede modificar el período hábil antes señalado, pero sin reducir el número de horas diarias. Son días inhábiles aquellos en que se suspende el Despacho conforme a esta Ley”.

A propósito de los casos de rebeldía por falta de facultades para la conciliación, ¿la parte rebelde puede incorporarse al proceso contestando la demanda?

Sí, porque se debe privilegiar el derecho de defensa, el principio de contradicción y el principio de veracidad, en tutela del derecho al debido proceso. Asimismo, se debe diferenciar el acto de contestar la demanda con el hecho de comparecer, que se configura como una carga.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 64-65

Link: <https://goo.su/RCQqed>



2.9. Competencia de los jueces laborales y vías procedimentales

Competencia de los Juzgados de Paz Letrado en materia laboral

Si bien la norma señala expresamente a la cuantía como un límite para determinar el juzgado competente y el tipo de proceso a seguir; la referencia a la cuantía no puede ser entendida como una restricción que impida a los jueces de paz letrado laborales conocer pretensiones que, por especialidad, puedan ser de su competencia.

El pleno acordó por unanimidad:

- Dejar sin efecto los acuerdos 5.1. y 5.2. del tema N° 5 “Competencia de los juzgados de paz letrados, especializados y tribunal unipersonal”, tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral¹².
- Los juzgados de paz letrado laborales, ahora son competentes para conocer:
 - Pretensiones cuantificables hasta 50 URP, que para el año 2023 será como máximo S/24,750.00.
 - Pretensiones no cuantificables sobre protección de derechos individuales, salvo que estén vinculadas a la libertad sindical, siempre que no sean competencia de los juzgados especializados de trabajo.
 - Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP (S/24,750.00 para el 2023), que estén vinculadas entre sí.
- Son competentes para conocer, en proceso abreviado laboral, pretensiones de impugnación de sanciones distintas al despido, dentro de una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.
- Disponer la elaboración de un plan de acción que permita la plena implementación de la ampliación de competencias, el cual deberá ser entregado al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en un plazo de 15 días hábiles de publicado el IX Pleno en el Diario Oficial El Peruano.

IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 18/05/2022, págs. 1-14

Link: <https://goo.su/1Xhllr>

12. En el referido pleno se acordó que: “5.1. (...) Los juzgados de paz letrados no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables, pues de conformidad con el Art. 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). (...) 5.2. (...) 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 sí es de su competencia por la cuantía; pues estos únicamente pueden conocer las materias expresamente señaladas en el Art. 1 de la Ley N° 29497.”

¿Cuál es la vía procesal idónea para las pretensiones relativas a incumplimientos de las prestaciones de salud y pensiones privadas producto de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, por parte de las entidades prestadoras de salud, administradoras de fondos de pensiones y compañía de seguros privados?

El proceso ordinario laboral es la vía procesal idónea para la tramitación de pretensiones sobre prestaciones de salud o de carácter previsional contra compañías de seguros, entidades prestadoras de salud o administradoras privadas de fondos de pensiones que tengan como sustento reclamos por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, y también todo reclamo de origen laboral y/o previsional ante dichas instituciones.

El acuerdo plenario se sustenta en la necesidad de una etapa probatoria completa para conocer si el solicitante posee la enfermedad profesional o ha sufrido el accidente de trabajo, así como el grado de menoscabo de los mismos y si existen prestaciones incumplidas a cargo de entidades prestadoras de salud, administradora de fondos de pensiones y compañías de seguros privadas.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22/05/2018, págs. 1-7

Link: <https://goo.su/jAH3ft>

¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer demandas contencioso administrativas de aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público; trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo contratos administrativos de servicios; y, trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil?

Es el juzgado especializado de trabajo, al amparo de la Ley N° 26636, conforme lo estableció la Segunda Disposición Modificatoria de la Ley N° 29364, Ley que modifica diversos artículos del Código Procesal Civil.

En cuanto a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es competente el juez especializado de trabajo en aplicación del numeral 4 del artículo 2 de dicha ley.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 26-28

Link: <https://goo.su/RCQqed>

En aplicación del artículo 37 de la Ley Nº 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, ¿cuál es el órgano competente para conocer demandas planteadas por obreros municipales?

El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral, según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37 de la Ley Nº 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.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 33-35

Link: <https://goo.su/RCQqed>

¿En qué supuestos tiene competencia un Tribunal Unipersonal?

De acuerdo con la sexta disposición transitoria de la NLPT, los tribunales unipersonales pueden conocer los recursos de apelación, en causas cuya cuantía reconocida en la sentencia no supere las 70 URP, aun cuando exista también reconocimiento de una pretensión no cuantificable. Asimismo, tiene competencia para conocer los recursos de apelación, cuando la suma de todas las pretensiones acumuladas y reconocidas en sentencia, no supera el monto ascendente a 70 URP.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 56-57

Link: <https://goo.su/RCQqed>

¿Cuál es el juez competente y la vía procedimental idónea para las pretensiones vinculadas a la desafiliación de las AFP?

Las pretensiones vinculadas a la desafiliación de AFP se encuentran dentro de las materias referidas al Sistema Privado de Pensiones, por lo que, deben tramitarse en la vía ordinaria laboral, siendo competente el juez especializado de trabajo de acuerdo al literal j) del numeral 1 del artículo 2 de la NLPT.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 60-61

Link: <https://goo.su/RCQqed>



2.10. Derecho previsional y seguridad social

El otorgamiento de la pensión de viudez a favor del viudo varón

El Pleno fija los siguientes criterios:

- Para otorgar pensión de viudez al viudo varón o integrante de la unión de hecho debidamente acreditada, en los regímenes previsionales de los Decretos Ley 20530 y 19990, no resulta exigible que cumplan los requisitos establecidos en el inciso c) del artículo 32 del Decreto Ley N° 20530¹³ o el artículo 53 del Decreto Ley N° 19990¹⁴; pues hacerlo vulnera el derecho a la igualdad de género, establecido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que consagra el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por ningún motivo; y el artículo 10 de la Constitución Política, que consagra el derecho a la seguridad social, el cual es un derecho humano fundamental.
- Hacer distinciones entre el viudo y viuda para percibir las pensiones de sus causantes es una clara discriminación de igualdad de género, de viudez y de vejez.

X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 19/12/2022, págs. 1-16

Link: <https://goo.su/XkpL>

13. El cual señala: "Artículo 32. La pensión se otorga al cónyuge o integrante sobreviviente de la unión de hecho del causante de acuerdo a las normas siguientes: (...) c) Se otorgará al varón sólo cuando se encuentre incapacitado para subsistir por sí mismo, carezca de rentas o ingresos superiores al monto de la pensión y no esté amparado por algún sistema de seguridad social."

14. Que señala: "Artículo 53. Tiene derecho a pensión la cónyuge o integrante sobreviviente de la unión de hecho del asegurado o pensionista fallecido, y el cónyuge o integrante de la unión de hecho inválido o mayor de sesenta años de la asegurada o pensionista fallecida que haya estado a cargo de ésta, siempre que el matrimonio o unión de hecho se hubiera celebrado por lo menos un año antes del fallecimiento del causante y antes de que éste cumpla sesenta años de edad si fuese hombre o cincuenta años si fuese mujer, o más de dos años antes del fallecimiento del causante en caso de haberse celebrado el matrimonio o unión de hecho debidamente inscrito a edad mayor de las indicadas."

¿Se puede disponer el pago de intereses legales en procesos judiciales en los que se disponga el pago de deudas pensionarias, aun cuando no hubieran sido solicitadas en la demanda o reconocidas en la sentencia?

Para todos aquellos procesos judiciales de carácter previsional que se encuentren en trámite de ejecución y en los cuales se haya dispuesto el pago de deudas previsionales.

El Pleno establece los siguientes criterios:

- Los magistrados deben disponer el pago de los correspondientes intereses generados a consecuencia del incumplimiento de pago de la obligación pensionaria principal, aun cuando éstos no hubieran sido demandados e incluso en aquellos casos que hubieran sido declarados improcedentes en razón de la vía procedimental.
- En la sentencia se debe establecer en forma expresa la oportunidad desde la que se calculan los intereses.
- En caso que no se establezca, los intereses se calculan desde el momento de producida la afectación a los derechos pensionarios del demandante, con las restricciones del artículo 81 del Decreto Ley N° 19990¹⁵ y utilizando la tasa de interés legal establecida por el Banco Central de Reserva del Perú - BCRP, la misma que no puede capitalizarse.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 39-50

Link: <https://goo.su/b01ald>

15. El artículo 81 del Decreto Ley N° 19990 establece que solo se abonarán las pensiones devengadas correspondientes a un periodo no mayor de doce meses anteriores a la presentación de la solicitud del beneficiario.

¿En qué casos procede el reconocimiento del derecho pensionario del causante que es planteado por sus herederos?

El Pleno establece los siguientes criterios:

- Corresponde únicamente al asegurado requerir administrativa y/o judicialmente su derecho al reconocimiento de la pensión de la cual es titular, así como su nivelación o actualización.
- Solo sus sobrevivientes tienen legitimidad para solicitar vía administrativa y/o judicial, la pensión de jubilación del asegurado, su nivelación o actualización¹⁶.
- En caso de que sus sobrevivientes accionen administrativa y/o judicialmente, se toma en consideración el orden de prelación reconocido por ley.
- En el caso de procedimientos administrativos o procesos judiciales ya iniciados por el asegurado, los herederos pueden continuar con el proceso respectivo.

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 18/09 y 02/10/2017, págs. 77- 84

Link: <https://goo.su/b01ald>

16. Para el criterio adoptado por el Pleno, los sobrevivientes pueden ser el cónyuge, los hijos menores de edad, los hijos incapacitados para el trabajo o los hijos mayores que sigan estudios superiores con éxito y los ascendientes del asegurado.

¿La facultad de reclamar los montos pensionarios devengados prescribe para el pensionista?, ¿esta facultad es extensible a sus herederos?

La facultad del pensionista de reclamar los montos pensionarios devengados es imprescriptible. Este beneficio de imprescriptibilidad no es extensible a sus herederos.

El Pleno establece los siguientes criterios:

- Solo hay prescripción si existe una suma líquida de las pensiones devengadas por entregar y el pensionista no la reclama.
- El plazo de prescripción predeterminado por Ley es de tres años en el caso del régimen previsional regulado por el Decreto Ley N° 20530, según lo dispuesto en su artículo 56.
- Para los demás regímenes previsionales administrados por el Estado el plazo de prescripción es de diez años, según lo dispuesto por el artículo 2001, inciso 1 del Código Civil.

IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 01/12/2015, págs. 8-11

Link: <https://goo.su/Dt17n>

En el régimen laboral privado, ¿cuál es la remuneración computable para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de pensiones?

Los conceptos no remunerativos están especificados por ley, pero se puede colegir de la interpretación de la norma que son aquellos que no tengan relación con los servicios del trabajador o que hayan sido otorgados como acto de liberalidad ocasional por parte del empleador.

El Pleno fija los siguientes criterios:

- 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 Decreto Supremo N° 03-97-TR, sin perjuicio de las excepciones que establece la ley.
- Se puede fijar un criterio remunerativo en función de la aplicación del principio de primacía de la realidad, siempre que evidencie una naturaleza jurídica remunerativa.

- El juez laboral deberá considerar como elementos indicadores la calidad de contraprestación en sentido amplio y la libre disponibilidad, aunados a la permanencia o reiterancia del pago.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 50-52

Link: <https://goo.su/RCQqed>

¿Se debe pagar a los beneficiarios de la Ley N° 23908 los conceptos contenidos en las cartas normativas del sistema de la seguridad social?

Las cartas normativas eran emitidas por los órganos administrativos y podían contener aumentos a las pensiones de jubilación del Sistema Nacional de Pensiones. Por su parte, la Ley N° 23908 fijó el monto mínimo de las pensiones otorgadas de conformidad con el Decreto Ley N° 19990¹⁷. En el Pleno se analiza si los aumentos contenidos en las cartas normativas se encuentran o no incluidos en el cálculo originario de la pensión de acuerdo con la Ley N° 23908.

El Pleno fija los siguientes criterios:

- Aquellas pensiones que fueron calculadas en mérito a la Ley N° 23908, no podrán acceder a los aumentos de las cartas normativas precedentes, debido a que éstas ya se encuentran incluidas en el reajuste que se hizo para llegar a la pensión mínima.
- En caso de aumento concedido por el Estado posterior al otorgamiento de la pensión, el pensionista sí tendrá derecho a dicho aumento.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 66-68

Link: <https://goo.su/RCQqed>

17. Ley N° 23908, Ley que fija el monto mínimo para las pensiones de invalidez, jubilación, viudez y de las de orfandad y ascendientes, publicada el 7 de septiembre de 1984. De conformidad con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 150-2008-EF, publicado el 10 diciembre 2008, la pensión mínima dispuesta por la Ley en referencia corresponde ser aplicada únicamente hasta el 18 de diciembre de 1992, en cumplimiento de lo establecido en los fundamentos 5 y 7 al 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 5189-PA/TC.

¿Se deben considerar caducas las aportaciones previsionales realizadas antes del 1 de mayo de 1973 en el Régimen Obrero regulado por la Ley Nº 13640, una vez transcurrido el plazo señalado en la Ley Nº 8433?

El artículo 3 de la Ley Nº 8433 señaló un plazo de validez de las cotizaciones¹⁸, y establecía que ante el abandono de pago de cotizaciones, se extingue la situación de asegurado obligatorio.

La entrada en vigencia el 01 de mayo de 1973 del Decreto Ley Nº 19990 y su reglamento unifica plenamente todos los regímenes previsionales de obreros y empleados, operando una derogación tácita de la regla de caducidad de aportaciones contenidas en la norma.

Por tanto, el Pleno fija los siguientes criterios:

- No se deben considerar caducas las aportaciones previsionales realizadas antes del 1 de mayo de 1973, fecha de entrada en vigencia del Decreto Ley Nº 19990¹⁹, una vez transcurrido el plazo señalado en el artículo 23 de la Ley Nº 8433, salvo que exista resolución que lo declare, conforme lo dispone el citado Decreto Ley.
- Aquella caducidad que hubiese operado antes no puede ser considerada de pleno derecho, sino debe ser constituida mediante una resolución judicial que así lo declare, conforme lo dispone el reglamento del Decreto Ley Nº 19990, modificado por la Ley Nº 28407.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral - 08 y 09/05/2014, págs. 69-73

Link: <https://goo.su/RCQqed>

18. El artículo 23 de la Ley Nº 8433, estableció que los asegurados obligatorios que dejen de serlo sin tener derechos a prestaciones y que no se afilien al seguro facultativo, se les reconoce un plazo de validez de sus cotizaciones. Este plazo, será igual al tercio del período de su permanencia activa en el seguro obligatorio.

19. Consecuentemente, no existe posibilidad legal de caducidad de aportaciones por el transcurso del plazo señalado en la Ley Nº 8433 luego del 30 de abril de 1973.

¿Son computables para efectos previsionales las contribuciones realizadas de acuerdo con el Decreto Ley N° 10941, antes de implementarse el Seguro Social del Empleado en el año 1962?

El artículo 2 del Decreto Ley N° 10941, de fecha 1 de enero de 1949, estableció que las contribuciones del periodo de organización del Seguro Social del Empleado estarán destinadas a la edificación y equipamiento de los planteles hospitalarios y al otorgamiento de las prestaciones provisionales en los riesgos de enfermedad, maternidad y muerte.

El Pleno fija los siguientes criterios:

- Las referidas contribuciones no pierden su carácter previsional, aun cuando el Decreto Ley N° 10941 haya dispuesto que ellas fueran destinadas para otros fines¹⁸.
- Las contribuciones sí resultan computables para el cálculo del período de aportación previsional, inclusive antes de la creación del Seguro Social del Empleado en el año 1962.

VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional - 22/05/2018, págs. 1-7

Link: <https://goo.su/jAH3ft>



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Secretaría Técnica



CNTPE

Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo

www2.trabajo.gob.pe/cntpe

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Lima- Perú

Teléfono: 01 630 60 00