



**FACULTAD DE DERECHO
UNIDAD DE POSGRADO**

**LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL DERIVADA
DE LOS FALLOS EMITIDOS POR EL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA Y SU
CARÁCTER VINCULANTE**

**PRESENTADA POR
JOSE DANIEL CADILLO PONCE**

**ASESOR
MG. CARLOS HUMBERTO JIMÉNEZ SILVA**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO DEL
TRABAJO**

**LIMA – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



UNIDAD POSGRADO

**LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL DERIVADA DE LOS FALLOS
EMITIDOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA
CORTE SUPREMA Y SU CARÁCTER VINCULANTE.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
DEL TRABAJO**

PRESENTADA POR:

JOSE DANIEL CADILLO PONCE

ASESOR:

MG. CARLOS HUMBERTO JIMÉNEZ SILVA

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi esposa, Maritza, por su apoyo incondicional, a mi hijo Esteban por ser mi fuente de inspiración y a mis padres por los valores inculcados.

Agradecimiento

Ante todo, a Dios.

A mi asesor de tesis, Mg. Carlos Jiménez Silva, por todo su apoyo y consejos.

Asimismo, agradezco a mis docentes y maestros por todas sus enseñanzas.

INDICE

INDICE.....	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC.....	xiii
INTRODUCCION.....	xv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la situación problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Importancia de la investigación.....	4
1.4.2 Viabilidad de la investigación.....	7
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2 Bases teóricas.....	10
2.2.1 Fuentes del derecho del trabajo.....	10
2.2.1.1 La legislación.....	11
2.2.1.2 La costumbre.....	16
2.2.1.3 La doctrina.....	18
2.2.1.4 Declaración de voluntad.....	18
2.2.1.5 Reglamento Interno de Trabajo.....	20
2.2.1.6 La jurisprudencia.....	21

2.2.1.7 Los precedentes vinculantes, plenos jurisdiccionales y doctrina jurisprudencial.....	23
2.2.2 Principios del derecho del trabajo.....	24
2.2.2.1 Principio de primacía de la realidad.....	27
2.2.2.2 Principio protector.....	28
2.2.2.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	30
2.2.2.4 Principio de igualdad.....	31
2.2.3 Debido proceso y seguridad jurídica.....	34
2.2.3.1 Debido proceso.....	34
2.2.3.2 Seguridad jurídica y principio de predictibilidad.....	38
2.3 Definición de términos básicos.....	39
2.3.1 Fuentes de derecho.....	39
2.3.2 Principios de derecho.....	40
2.3.3 Seguridad jurídica.....	40
2.3.4 Principio de predictibilidad.....	40
2.3.5 Debido proceso.....	40
2.3.6 Jurisprudencia.....	41
2.3.7 Pleno jurisdiccional.....	41
2.3.8 Doctrina jurisprudencial.....	41
2.3.9 Pleno casatorio.....	42
2.3.10 Precedente vinculante.....	42

2.3.11 Corte Suprema.....	43
2.3.12 Tribunal Constitucional.....	43
CAPITULO III: EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LOS PRECEDENTES COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL.....	44
3.1 Antecedentes históricos.....	44
3.2 Bases normativas de los precedentes.....	48
3.2.1 Precedente vinculante de la Corte Suprema.....	49
3.2.2 Doctrina jurisprudencial.....	50
3.2.3 Plenos jurisdiccionales	53
3.2.4 Precedente vinculante del Tribunal Constitucional.....	57
3.3. Clasificación, semejanzas y diferencias entre los distintos tipos de precedentes.....	60
CAPITULO IV: LOS PLENOS LABORALES JURISDICCIONALES.....	65
4.1 Plenos laborales jurisdiccionales supremos.....	65
4.2. Plenos laborales jurisdiccionales superiores.....	71
4.2.1 Plenos distritales.....	73
4.2.2 Plenos regionales.....	75
4.2.3 Plenos nacionales.....	77
CAPITULO V: PRECEDENTES VINCULANTES DE LA CORTE SUPREMA.....	79
CAPITULO VI: DOCTRINA JURISPRUDENCIAL LABORAL DE LA CORTE SUPREMA.....	83

CAPITULO VII: RECURSO DE CASACIÓN LABORAL.....	90
7.1 Definición y finalidad del recurso de casación.....	90
7.2 Causales y reglas de procedencia del recurso de casación.....	92
7.3 Aspectos relevantes de las reglas para interponer recurso de casación.....	93
7.4 Excepciones de procedencia del recurso de casación.....	97
7.4.1 Interés casacional.....	98
7.4.2 Necesidad de desarrollar doctrina jurisprudencial.....	99
CAPITULO VIII: LOS PRECEDENTES VINCULANTES Y DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	105
8.1 Precedentes vinculantes.....	105
8.2 Doctrina jurisprudencial constitucional laboral.....	116
8.3 Jurisprudencia constitucional relevante en materia laboral privada.....	123
8.4 Tipos de apartamiento del precedente vinculante: el distinguishing y overruling.....	129
8.4.1 El distinguishing o distinción.....	130
8.4.2 El overruling o cambio de precedente.....	132
CAPITULO IX: METODOLOGIA.....	135
9.1 Diseño metodológico.....	135
9.2. Aspectos éticos.....	135
CAPITULO X: RESULTADOS.....	137

CAPITULO XI: DISCUSION.....	140
CAPITULO XII: PROPUESTA LEGISLATIVA.....	160
CONCLUSIONES.....	171
RECOMENDACIONES.....	175
FUENTES DE INFORMACIÓN (REFERENCIAS).....	178
ANEXOS.....	184

INDICE DE LAS FIGURAS.

❖ Figura n° 1 Clasificación de los productos normativos por su jerarquía.....	60
❖ Figura n° 2 clasificación por el órgano que lo emite.....	61
❖ Figura n° 3 clasificación por el órgano que lo emite.....	76
❖ Figura n° 4 Temas de las doctrinas jurisprudenciales.....	85
❖ Figura n° 5 Aspectos a considerar del <i>Distinguishing</i>	131
❖ Figura n° 6 Aspectos a considerar del <i>Overruling</i>	133

INDICE DE LOS CUADROS

➤ Cuadro n° 1 Tipos de Plenos Jurisdiccionales	57
➤ Cuadro n° 2 Mecanismos procesales de los operadores de justicia.....	62
➤ Cuadro n° 3 Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales.....	68
➤ Cuadro n°4 Plenos Jurisdiccionales Distritales laborales.....	74
➤ Cuadro n° 5 Listado Plenos Jurisdiccionales regionales.....	76

➤ Cuadro n° 6 Listado Plenos Jurisdiccionales nacionales.....	77
➤ Cuadro n° 7 – Doctrina jurisprudencial de la 2da SDCST de la Corte Suprema: previsional.....	86
➤ Cuadro n° 8 Doctrina jurisprudencial de la 2da SDCST de la Corte Suprema: régimen laboral privado.....	87
➤ Cuadro n° 9 Doctrina jurisprudencial de la 4ta SDCST de la Corte Suprema: régimen laboral privado.....	89
➤ Cuadro n°10 Precedentes vinculantes previsionales.....	108
➤ Cuadro n°11 Precedentes vinculantes laborales.....	111
➤ Cuadro n°12 Sentencias reiterativas - Doctrina jurisprudencial Constitucional.....	122
➤ Cuadro n°13 Grados de vinculatoriedad de la producción jurisprudencial del Tribunal Constitucional.	127
➤ Cuadro n°14 Sentencias relevantes del Tribunal Constitucional con vinculación relativa.....	128

INDICE ANEXOS:

- Anexo 1: Contenido de precedentes vinculantes de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional
- Anexo 2: Contenido de las Doctrinas jurisprudenciales de la Corte Suprema
- Anexo 3: Contenido de Plenos jurisdiccionales supremos
- Anexo 4: Contenido de Plenos jurisdiccionales nacionales
- Anexo 5: Contenido de los Plenos jurisdiccionales regionales
- Anexo 6 : Contenido de los Plenos jurisdiccionales distritales
- Anexo 7 : Contenido de sentencias reiterativas del Tribunal Constitucional
- Anexo 8 : Contenido de sentencias relevantes del Tribunal Constitucional

RESUMEN

La falta de predictibilidad en los procesos laborales es una constante que afecta la seguridad jurídica y la igualdad para el justiciable, por lo que resulta necesario establecer un sistema ordenado, y de ser posible, unificado de criterios y pautas que tiene como fuente los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

Asimismo, hemos advertido la existencia de distintos productos normativos que pueden ser utilizados tanto en el Poder Judicial, en la denominada justicia ordinaria, y el Tribunal Constitucional siendo estos los precedentes vinculantes, plenos jurisdiccionales, en sus distintos niveles, y la doctrina jurisprudencial, cada uno con unas características particulares e inclusive con finalidades distintas, que en ocasiones se desnaturalizan, aunado a ello, algunos son considerados como vinculantes y otros tienen cierto grado de vinculatoriedad e inclusive existen contradicciones.

Por otro lado, también contamos con fallos emitidos, que no tienen origen en los productos normativos señalados, que no son vinculantes, pero en ocasiones marcan pautas por su reiterancia, asimismo, existen fallos contradictorios entre si ante una problemática similar, lo que causa una afectación a la igualdad y seguridad jurídica que trae consigo a la predictibilidad.

En consecuencia, indistintamente de la forma como se genere, lo antes descrito es considerado como fuente del derecho del trabajo, pero no todos son vinculantes o tienen el mismo nivel de vinculatoriedad.

El objetivo de la presente tesis, cuya metodología es cualitativa, es exponer la problemática judicial, e inclusive vinculada a la constitucional, relacionada a la

falta de predictibilidad y establecer un sistema ordenado, que a través de jerarquías de estas fuentes nos van a servir como mecanismos o herramientas para resolver cualquier incertidumbre procurando la unificación de criterios, por lo que se propone un proyecto de ley que permita coadyuvar a tal finalidad.

Palabras clave: predictibilidad, seguridad jurídica, igualdad, fuentes, precedente vinculante, doctrina jurisprudencial, plenos jurisdiccionales, Corte Suprema, Tribunal Constitucional, *overruling*, *distinguishing*, contradicción, procesal laboral, recurso de casación.

ABSTRAC

The lack of predictability in labor action is a constant that affects legal security and equality for the defendant, which is why it is necessary to establish an orderly, and if possible, unified system of decision and guidelines that has a found the decision by the Constitutional Court and the Supreme Court.

Also, we have noticed the existence of different regulatory products that can be used in the Judiciary, in the so-called ordinary justice, and the Constitutional Court, like full jurisdictional precedents, jurisdictional plenary sessions ,at their different levels, and the jurisprudential doctrine, each one with particular characteristics and even with different purposes, which are sometimes distorted, in addition to this, some are considered binding and others have a certain degree of binding nature and there are even contradictions.

On the other hand, we also have rulings verdict, which do not have their origin in the aforementioned regulatory products, which are not binding, but sometimes set guidelines due to their repetition. Also, there are rulings that contradict each other when faced with a similar problem, which causes affectation of equality and legal security that brings with it predictability.

Consequently, regardless of the way it is generated, the above described is considered a source of labor law, but not all of them are binding or have the same level of binding nature.

The objective of this thesis, whose methodology is qualitative, is to expose the judicial problem, and even linked to the constitutional one, related to the lack of predictability and to establish an orderly system, which through hierarchies of these sources will serve us as mechanisms or tools to resolve any uncertainty by seeking the unification of decision, we propose a bill to contribute to this purpose.

Keywords: predictability, legal certainty, equality, sources, binding precedent, jurisprudential doctrine, jurisdictional plenary sessions, Supreme Court, Constitutional Court, *overruling*, *distinguishing*, contradiction, labor procedure, cassation appeal.

NOMBRE DEL TRABAJO

**LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL
DERIVADA DE LOS FALLOS EMITIDOS P
OR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y L
A**

AUTOR

JOSE DANIEL CADILLO PONCE

RECUENTO DE PALABRAS

42893 Words

RECUENTO DE CARACTERES

240374 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

200 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

243.6KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 27, 2024 11:00 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 27, 2024 11:03 AM GMT-5

● 5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP Facultad de Derecho
Dra. Nancy Guzmán Ruiz de Castilla
RESPONSABLE DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO - TURNITIN.

INTRODUCCIÓN

Para resolver conflictos jurídicos en materia laboral, específicamente del sector privado, que no tienen una definición clara y precisa se hace necesario establecer predictibilidad, es por ello que es importante establecer a través de fallos judiciales, emitidos por el Tribunal Constitucional, criterios generales que nos sirvan de pauta y ordenar los mismos a través de sistema de fuentes del derecho del trabajo, en tal sentido, es importante establecer el carácter vinculante o no de dichas fuentes de carácter no normativo, como son el caso de sentencias con carácter de precedente vinculante y las emitidas como doctrina constitucional, considerando que existen sentencias emitidas por el máximo interprete de la constitución que no tienen ninguna de estas dos características.

Lo mismo sucede en la Corte Suprema, pues tenemos los plenos casatorios al amparo del artículo 40° de la ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, que a la fecha solo se ha emitido uno, también contamos con los plenos jurisdiccionales a nivel supremo, siendo estos últimos incorporados, como vinculantes, recientemente a través de la ley n° 31591 que modifica el artículo 112° de la Ley Orgánica del Poder Judicial estableciendo que estos plenos jurisdiccionales tienen carácter relativamente vinculante pues sientan principios de carácter general que tendrán que ser observados por magistrados de las distintas instancias y si deciden apartarse motivar el motivo de su apartamiento.

También existen sentencias de la Corte Suprema materializadas en casaciones, algunas tienen carácter de doctrina jurisprudencial porque lo dice la propia casación y otras no, esta doctrina jurisprudencial tiene carácter de precedente, en aplicación del artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pudiendo, inclusive existir apartamiento motivado. A modo de referencia, respecto de la

doctrina jurisprudencial, de acuerdo a la casación n° 15284-2018-Cajamarca, sino observo esa doctrina jurisprudencial puede ser materia de un recurso de casación en aplicación del artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú, en relación a la violación al debido proceso.

No debemos perder de vista que, en el ámbito de las Cortes Superiores, también existen plenos jurisdiccionales distritales, regionales y nacionales que emiten conclusiones plasmados, valga la redundancia, en plenos jurisdiccionales laborales amparándose en el artículo 112° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

A través del presente trabajo de investigación, desarrollaremos todas las variantes existentes descritas previamente en los párrafos anteriores, como son los fallos del Tribunal Constitucional con calidad de precedente vinculante, porque la propia sentencia lo dice, así como los no vinculantes pero que su reiterancia apuntan a determinada situación que le da cierto grado de vinculatoriedad, sin embargo, no hay certeza de cuantos fallos reiterativos se necesitan para que se considere como doctrina jurisprudencial constitucional cuando la sentencia no le da tal calidad; asimismo existen otros tipos de sentencias que si bien no son vinculantes resuelven determinados casos vía interpretación de la norma desde su perspectiva constitucional lo cual también debe ser considerado.

También desarrollaremos lo concerniente a los fallos emitidos por la Corte Suprema al existir casaciones con carácter vinculante y otras que no lo son al no tener calidad de doctrina jurisprudencial, en tal sentido, es importante establecer por que en algunos casos es vinculante y porqué en otros casos no es vinculante, así como la emisión de Plenos Jurisdiccionales a nivel Supremo y Superior.

Asimismo, se advertirá la existencia de fallos contradictorios, inclusive, entre el propio Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, también contradicciones en los distintos niveles de las Cortes Superiores en donde existen apartamientos inmotivados, aplican plenos jurisdiccionales en vez de doctrina jurisprudencial que tiene mayor jerarquía; también se advierte la emisión de plenos jurisdiccionales de una forma en contra de su naturaleza. Por otro lado, se mencionará la aplicación de las técnicas de apartamiento como el *overruling* y *distinguishing*.

Aunado a ello, advertiremos lo pertinente al recurso de casación bajo la modificación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo relacionada con la seguridad jurídica y la necesidad de desarrollar doctrina jurisprudencial más aún si existen materias de gran importancia que no tienen un desarrollo judicial pleno. Considerando que a la fecha no se logra con la finalidad de la uniformización jurisprudencial.

En tal orden de ideas, y como se podrá observar, existe una serie de productos normativos que generan distintas posiciones o criterios por lo que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal uniformizar estos criterios, hacer unos recuentos de los mismos y establecer que orden de prelación para solucionar un conflicto jurídico oportunamente. Es decir, el principal aporte es ordenar la cantidad de fuentes que hay y garantizar la seguridad jurídica lo que lleva consigo a incentivar la inversión, pues un país en el cual no existe seguridad jurídica o la misma es muy volátil entonces no es atractivo para el inversionista pues ante aspectos no normativos que generan una situación de incertidumbre es un factor condicionante para invertir.

En consecuencia, la finalidad es establecer un sistema ordenado, que a través de jerarquías de estas fuentes que nos van a servir como mecanismos o herramientas para resolver cualquier incertidumbre y una falta de predictibilidad jurídica, en tal sentido, es importante abordar todos estos temas y como no, establecer un proyecto de ley que ordene este sistema de fuentes de derecho del trabajo que coadyuve a la administración de justicia de una forma plena y ordenada.

Respecto del diseño metodológico es de índole cualitativo con un enfoque comparativo, casuístico y analítico. El ámbito de aplicación del estudio es del régimen laboral de la actividad privada relacionada con la práctica del litigio.

En cuanto la estructura de la tesis está compuesta por 11 capítulos de forma adicional a las recomendaciones, fuentes de información y sus anexos el mismo que contiene el proyecto de ley como propuesta. En el primer capítulo se encuentra el planteamiento del problema, el segundo capítulo referido al marco teórico general toda vez que por la amplitud del tema se desarrolló y analizó el resto de aspectos teóricos-prácticos desde el capítulo tercero al octavo; asimismo, en el capítulo noveno se encuentra la metodología, en el décimo los resultados en el décimo primer capítulo la discusión, finalmente el capítulo décimo segundo en el cual se encuentra la propuesta legislativa, para culminar con las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

La seguridad jurídica que trae consigo el principio de predictibilidad y la igualdad es una garantía que espera la población, en concreto el justiciable, por lo que resulta necesario coadyuvar con la misma pues se advierte la carencia de esta garantía que se plasma en la falta de predictibilidad de las decisiones judiciales.

En consecuencia, el problema recae en la falta de predictibilidad tanto en el Tribunal Constitucional como en el Poder Judicial por medio de las Cortes Superiores (juzgados y salas) y la Corte Suprema.

La producción judicial y constitucional son consideradas como fuentes del derecho del trabajo pero es necesario establecer un orden de prelación, unificar criterios y marcar pautas.

En cuanto al Tribunal Constitucional existen los precedentes vinculantes y la doctrina jurisprudencial constitucional, así como otros tipos de sentencias que no tienen tal calidad pero que son interpretativas en cuanto al derecho vulnerado invocado; sin embargo, no necesariamente son vinculantes, asimismo, en cuanto al derecho laboral no existe formalmente alguna sentencia con el rótulo de “doctrina jurisprudencial” pero que con su reiterancia se le podría considerar como tal, sin embargo, no hay certeza de la cantidad de sentencias en un mismo sentido para que se considere como doctrina jurisprudencial constitucional; asimismo, se advierte que algunos casos existe contradicción en causas resueltas por el Tribunal Constitucional con pronunciamientos del Poder Judicial.

En cuanto al Poder Judicial, se evidencia contradicciones entre mismas cortes, así como con la Corte Suprema e inclusive contra lo resuelto por el Tribunal Constitucional ello sin aplicar las dos formas de apartamiento como son el *overruling* y el *distinguishing*.

Asimismo, existe carencia de orden de prelación entre los distintos productos normativos existentes, con la salvedad del precedente vinculante de la Corte Suprema regulado en el artículo 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, toda vez que tenemos a los Plenos Jurisdiccionales emitidos por las Cortes Superiores (distrital, regional y nacional), así como los emitidos por la Corte Suprema que son vinculantes recién desde el 2022 ello bajo el amparo del artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y también las sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial bajo el amparo del artículo 22 de esta misma norma. Esta falta de orden de prelación y uniformización de criterios con lleva a la existencia de contradicciones, emisión de plenos que se desnaturalizan con su finalidad, la inexistencia de pronunciamientos con carácter vinculante en materias relevantes que necesitan tener esa calidad, así como las razones por las cuales se emiten sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial y otras no.

Finalmente, con la modificación del recurso de casación laboral no existe garantía de lograr el objetivo de la unificación de la jurisprudencia, problema que no se ha resuelto desde antes que el proceso laboral cuenta con regulación propia.

1.2 Formulación del problema

Problema general:

La afectación al principio de predictibilidad, seguridad jurídica y de igualdad por la falta de uniformidad de las fuentes del derecho del trabajo relacionado a los fallos, vinculantes y no vinculantes, emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

Problema específico

¿En qué medida esta falta de uniformidad afecta la predictibilidad, seguridad jurídica e igualdad?

¿De qué manera la falta de uniformidad de las fuentes del derecho del trabajo, en cuanto a los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, afecta la celeridad procesal?

¿Un sistema unificado u ordenado de fuentes del derecho del trabajo, en cuanto a los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, sería de utilidad para cubrir los vacíos normativos o lagunas del derecho del trabajo?, ¿en qué medida garantizaría la aplicación correcta del derecho del trabajo?

¿La existencia de más de una base normativa que regule las distintas formas por las cuales el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pueden emitir fallos vinculantes y no vinculantes, afecta la unificación de fallos? y por ende ¿de criterios que coadyuven a solucionar un conflicto jurídico, que devengan de una relación de trabajo, oportunamente?

¿Por qué se continúa emitiendo Plenos Jurisdiccionales Supremos si por norma expresa existe un mecanismo para crear precedentes vinculantes en materia laboral?

¿Existe imprecisión en cuanto a las causales de procedencia del recurso de casación por la falta de uniformidad de las fuentes del derecho del trabajo provenientes de los distintos mecanismos que a la fecha existen?

¿En qué medida esta falta de seguridad jurídica afecta la inversión?

1.3 Objetivos de la investigación

El objetivo de esta investigación es establecer, a partir de un problema determinado, una partida por la deficiencia de la norma, establecer estos criterios que se han dado por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional a través de figuras como los plenos jurisdiccionales supremos, plenos jurisdiccionales superiores, precedentes vinculantes, casaciones con calidad de doctrina jurisprudencial y casaciones que no tengan tal calidad pero que resuelven un tema determinado. En el caso del Tribunal Constitucional tenemos sentencias que tienen la calidad de precedentes vinculantes cuando se emite una que así la califica, así como doctrina constitucional cuando hay fallos reiterados en el mismo sentido y tenemos las sentencias que recaen en procesos de amparo en materia laboral que no tienen carácter vinculante pero son referenciales, todas estas fuentes del derecho del trabajo que sirven como mecanismos para solucionar un conflicto de intereses, serán abordados a través de la investigación, así como la propuesta de solución que permita uniformizar y ordenar todas estas fuentes del derecho del trabajo, generadas por el Tribunal Constitucional y Corte Suprema, y solucionar el problema que acarrea tener esta falta de uniformidad de fuentes y por ende la falta de predictibilidad jurídica que trae consigo a la seguridad jurídica e igualdad.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

El tema resulta siendo importante tanto que no solamente habrá un ordenamiento en cuanto las fuentes, sino también un vehículo para solucionar estos temas que ahora ocurren, tales como por ejemplo la disparidad de

resoluciones judiciales que en algunas ocasiones son contradictorias entre sí, apartamientos inadecuadamente motivados o sin motivación alguna de los distintos Plenos Jurisdiccionales emitidos o de la doctrina jurisprudencial, la afectación al debido proceso y seguridad jurídica en el sentido que ante determinada situación pueden existir distintos pronunciamientos, la improcedencia de recursos de casación al momento de invocar apartamientos o vulneración a plenos jurisdiccionales pues al no tener calidad de norma o al no ser vinculantes, en su totalidad, son desestimados inclusive cuando van en contra de sentencias casatorias expedidas por casos similares y la falta de predictibilidad de resoluciones judiciales que en algunos casos traen consigo demoras innecesarias al momento de resolver un conflicto jurídico generados de una relación de trabajo que afecta a una o ambas partes de una relación laboral. También resulta importante establecer las razones por las cuales a la fecha únicamente se ha emitido un precedente vinculante, vía Pleno Casatorio, de la Corte Suprema en materia laboral en aplicación del artículo 40 de la Ley n° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, y la necesidad de que se emitan dichos precedentes y unificarlos con las distintas doctrinas jurisprudenciales y Plenos Jurisdiccionales si el caso lo amerita.

Es importante también hacer notar que la Corte Suprema ha establecido dos tipos de casaciones, las casaciones que tienen carácter de doctrina jurisprudencial y las casaciones comunes. En el caso de la doctrina jurisprudencial, en lo concerniente al debido proceso, estamos sobre la base de la casación 15284-2018-Cajamarca, pues el hecho de no acatar o no respetar lo que constituye doctrina jurisprudencial da derecho a interponer un recurso de casación por violación, precisamente, al debido proceso; por otro lado, termina

siendo importante determinar cuál sentencia casatoria tiene carácter de doctrina jurisprudencial, y si bien es cierto, se han establecido tentativamente algunas, es importante, justificar porque esa diferencia entre casaciones que tienen la calidad de doctrina jurisprudencial y casaciones que no tienen tal calidad pero que son reiterativas en un mismo sentido al momento de resolver un tema común o de similar naturaleza.

Ahora bien, no termina siendo claro por qué la diferencia entre casaciones con carácter de doctrina jurisprudencial y las que no tiene tal calidad, si consideramos que el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que cualquier resolución que es emitida por la Corte Suprema y que es publicada en el diario oficial El Peruano, conforme dicho dispositivo legal, tiene carácter de obligatorio cumplimiento, para todas las instancias judiciales y si el juez se aparta de los criterios de la misma deberá motivar las razones de su apartamiento, pero acá no se hace una distinción entre casaciones que son publicables, que no tienen la calidad de doctrina jurisprudencial, porque en la casación no lo ha señalado, y en las casaciones que dicen que tienen carácter de doctrina jurisprudencial porque así lo ha establecido la casación.

Con lo que respecta al extremo constitucional, resulta siendo importante la investigación respecto de los distintos fallos con calidad de precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, así como los fallos emitidos vía acciones de amparo que no siendo vinculantes, son una pauta para la administración de justicia, siendo importante determinar que cantidad de pronunciamientos debe existir para considerarlo como doctrina jurisprudencial constitucional, inclusive, de qué manera se complementa con la justicia ordinaria

y la analizar la viabilidad de una unificación integral tanto de la justicia constitucional laboral como la ordinaria.

1.4.2 Viabilidad de la investigación.

Es viable la investigación debido a la experiencia profesional adquirida por el investigador, así como por los conocimientos jurídicos y competencia profesional adquirida a lo largo de su trayectoria profesional y académica.

Asimismo, existe una viabilidad material debido a la cantidad de jurisprudencia y doctrina emitida sobre aspectos relacionados con la materia, además de contar con equipos necesarios y elementos tecnológicos, recursos bibliográficos y entrevistas realizadas a distintos operadores del derecho del trabajo.

Finalmente, es viable económicamente ya que toda gestión se realiza con los propios recursos del investigador.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

Se ubicó un antecedente del año 2008, en el repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, respecto de cuestiones afines al tema materia de investigación:

Nombre de la tesis: “La casación laboral, análisis jurisprudencial y propuestas modificatorias”

Autor: Jelio Paredes Infanzón

Tesis para optar por el grado académico de Doctor en Derecho

La descripción del planteamiento del problema fue que la administración de justicia está en crisis debido a una serie de factores que no permiten el cumplimiento de sus fines, la misma que debe ser la predictibilidad de las sentencias y así generar seguridad jurídica.

Por otro lado, indica que la casación laboral ofrece ventajas como es el de establecer las líneas jurisprudenciales en la administración de justicia permitiendo la protección del derecho objetivo y evitar arbitrariedades con el fin de dar seguridad jurídica a las personas que aspiran una tutela efectiva.

Asimismo, indica que la casación laboral debe ser comprendida en los operadores del derecho de modo integral, teniendo como protagonista real a la Corte Suprema, quien debe fijar los objetivos a mediano y largo plazo de que se cumplan con los fines de la casación laboral, es aquí, donde el autor, considera de que no solo se quede en conocer cual son las razones de la crisis de la

casación laboral a once años de su aplicación (hacemos referencia de que esta tesis de doctorado data del año 2008 cuando aún estaba vigente la antigua ley procesal del trabajo, Ley 26636, publicada en junio del año 1996), sino ver en qué medida el órgano máximo de la jurisdicción en el país está asumiendo el rol de corte de casación, y si no lo asume plantear propuestas para que se rol sea protagónico y en el futuro el justiciable tenga confianza en la institución, es decir la Corte Suprema, y que mejore la credibilidad.

Señala como delimitación espacial del problema a las casaciones laborales emitidas por las Salas Constitucionales y Sociales de la Corte Suprema de Justicia de la República, como delimitación temporal hace referencia a los periodos de los años 1999 al 2004.

Como problemática señala las razones por las cuales la casación laboral, a once años de su vigencia, no ha cumplido su fin nomofiláctico y unificador en el Perú, asimismo, hace referencia al alto índice de casaciones declaradas improcedentes e infundadas por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República entre los años 1999 al 2004 y finalmente indica qué medidas serían necesarias para aplicar una reforma de la casación laboral en el Perú.

Metodología:

La metodología utilizada es cualitativa en base al método comparativo y descriptivo-explicativo, así como inductivo-deductivo.

Resultados principales:

Falta de uniformización jurisprudencial pues, dentro de la limitación temporal de la mencionada tesis, no existe, como sucede hasta ahora, una uniformización jurisprudencial a través de la Casación.

Las Salas de Derecho Constitucional y Social expiden pronunciamientos contradictorios entre si generaron desorden que se desencadena en los demás órganos jurisdiccionales, abogados, litigantes y la colectividad en general. Lo que sucede hasta la fecha.

La Corte Suprema debe tener como meta ser el ente de interpretación y uniformización de la jurisprudencia laboral.

En la tesis de referencia, se comprobó el alto porcentaje de casaciones laborales declaradas improcedentes, la utilización del recurso de casación con fines dilatorios generando más carga laboral, la falta de uniformización de la jurisprudencia laboral por parte de la Corte Suprema y que las salas especializadas en lo laboral, como es el caso de los vocales supremos de las salas de Derecho Constitucional y Social no han emitido precedentes vinculantes de carácter obligatorio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Fuentes del derecho del trabajo

En sentido genérico, las fuentes del derecho son hechos o actos por los cuales el ordenamiento jurídico crea derecho como es el caso de la legislación, la jurisprudencia, la costumbre, la doctrina y declaración de voluntad.

Las fuentes del derecho, como lo menciona Rubio (2004):

En su expresión más simplificada, fuente formal de Derecho es aquél procedimiento a través del cual se produce, válidamente, normas jurídicas que adquieren el rasgo de obligatoriedad propio del Derecho y por lo tanto, la característica de ser impuestas legítimamente a las personas mediante los instrumentos de coacción del Estado. (p.121)

Ahora bien, debemos tener presente que las fuentes del derecho no se limitan a las normativas o de origen legal, que implica un procedimiento especial para su generación y que dentro de las mismas existen divisiones y jerarquías, a ello, se le conoce como fuente formal, sino existen otras fuentes del derecho que no necesariamente provienen de la ley o de la norma (en sentido amplio) sino de la jurisprudencia, doctrina, costumbre y declaración de voluntad de las partes siempre que no vulneren el ordenamiento jurídico.

2.2.1.1 La legislación:

La legislación puede ser definida como un conjunto de normas jurídicas de carácter general que han sido producidas por el Estado, como lo indica Rubio (2004), mediante la Constitución, leyes, decretos y resoluciones no judiciales.

Ahora bien, en cuanto a la legislación como tal tiene un ámbito general, lo que no sucede con otras fuentes del derecho como la costumbre, jurisprudencia o manifestación de voluntad que se restringen a determinados actores intervinientes en determinada situación o relación jurídica.

Asimismo, es importante indicar la estructura legislativa adaptada por el Perú, en donde prima la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, como norma de mayor jerarquía, en ese sentido, y bajo la pirámide Kelseniana, las normas de segundo grado es la Ley (Decretos

Legislativos, Decretos de Urgencia) y normas con rango de Ley y debajo de éstas los decretos (decretos supremos) y resoluciones no judiciales (resoluciones ministeriales, resolución suprema, etc.).

Por su parte, el maestro Neves (2007) señalaba lo siguiente:

Comúnmente los preceptos constitucionales que reconocen derechos requieren de un posterior desarrollo normativo. La forma jurídica estatal idónea es la ley. La intervención directa del reglamento está excluida y será admitida solo previa ley necesitada de precisiones.

Toda vez que la Constitución establece un derecho, su regulación tiene para el legislador carácter abierto, razón por la cual, este puede moverse libremente entre un mínimo y un máximo, siempre que respete el contenido esencial. En otras palabras, el legislador dispone de una amplia franja de posibilidades de regulación del derecho constitucional. (p. 66)

En consecuencia, la Constitución es la norma positiva más importante de nuestro ordenamiento jurídico dado que contiene, valga la redundancia, normas que no puede ser vulnerada, desnaturalizada ni contradicha por parte de ninguna otra norma de menor jerarquía ni por ningún tipo de pronunciamiento.

Por ejemplo, en el ámbito del derecho del trabajo la Constitución, regula como un derecho constitucional y fundamental, el derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley, inclusive existe una protección especial a la madre que trabaja, al menor de edad y al incapacitado, así como reconoce el trabajo digno y remunerado. Inclusive, las principales obligaciones del empleador son la remuneración y los beneficios sociales del trabajador.

La constitución, sin perjuicio del desarrollo legislativo, ha otorgado rango constitucional al derecho a la jornada máxima, descanso semanal obligatorio y anual, es decir las vacaciones anuales, así como la protección contra el despido arbitrario, a los derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva y huelga) y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Por su parte, los tratados internacionales, como lo explicaba Rubio (2004), son acuerdos del Perú con otros Estados o con organismos internacionales y será de importancia la forma como se insertan al derecho peruano pues a partir de ello se podrá identificar si son tratados con rango inferior a la ley o no.

Explica, Rubio (2004), que se crean tres rangos de tratados, según la aprobación que reciben: unos tendrán rango constitucional, otros de ley y, los que aprueba el presidente, lo tendrán de decretos supremos.

Por su parte, Boza (2011) señala que los tratados se incorporan a nuestro ordenamiento interno por medio de la aprobación y ratificación, las formas de aprobación dependen de la materia del tratado pues si se trata de derechos humanos debe ser aprobado por el Congreso de la República conforme lo estipula el artículo 56 de la Constitución y los tratados que versen de materias distintas serán aprobadas por el Presidente de la República. Asimismo, señala el autor, que estas dos formas como se incorporan instrumentos internacionales no supone reconocer que los tratados tengan niveles diferentes de rango de ley, si son aprobados por el Congreso, o, de decreto supremo si son aprobados por el Presidente de la República por lo que tendrían el mismo rango ya que la Constitución en su artículo 200 inciso 4 les concede rango de ley.

Asimismo, la Constitución Política del Perú de 1993, en su cuarta disposición final señala que: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

En consecuencia, en cuanto al derecho laboral o derecho del trabajo, al ser este un derecho reconocido por la Constitución no es ajeno a que existan tratados internacionales referidos a esa materia, e inclusive, algunos con rango constitucional.

Ahora bien, con lo que respecta a tratados internacionales que comprenden derechos laborales, como indica Neves (2007):

A partir de esta entrada, los principales tratados de contenido genérico que regulan derechos laborales son los llamados instrumentos internacionales de derechos humanos. Los más importantes de estos son – en el ámbito mundial – la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos Internacionales (1966) de Derechos Civiles y Políticos, de un lado, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del otro; y – en el ámbito regional americano – la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988). Todos ellos están aprobados y ratificados por el Perú. (p. 59)

No se debe perder de vista que existen otros tipos de tratados más específicos, en materia de derecho laboral, que se manifiestan en convenios internacionales

de trabajo producidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que son parte del ordenamiento jurídico interno peruano siempre que los mismos se encuentren ratificados. En el Perú existen diversos convenios de la OIT ratificados respecto de diversos temas de índole laboral como son protección a la madre que trabaja, jornada de trabajo o tiempo de trabajo, trabajo forzoso, libertad sindical, negociación y huelga, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, etc.

Por otro lado, como normas de segundo rango, por debajo de la Constitución encontramos a la ley, la misma que es aprobada por el Congreso y promulgada por el Ejecutivo, y para situaciones especiales el Decreto Legislativo, que es aquella figura en la cual el Congreso otorga facultades al Ejecutivo para que, de forma temporal y por algún o algunos temas en específico, dicte normas con rango de ley y regule lo concerniente a la materia por la cual se le concedió tal atribución; y también, los Decretos de Urgencia, emitidos para establecer medidas extraordinarias y urgentes en materia económica-financiera.

Por ejemplo, en la dispersa regulación laboral, encontramos normas emitidas vía decretos legislativos, algunos que desarrollan derechos laborales consagrados en la Constitución como los ya descritos y también otros decretos legislativos que regulan aspectos jurídicos que no están en la Constitución, como es el caso del Decreto Legislativo 689 relacionado con los contratos de trabajo de extranjeros o el Decreto Legislativo 688 relativo al seguro de vida ley, etc.

Aunado a ello, producto del estado de emergencia sanitaria producto de la Covid-19 se emitieron decretos de urgencia algunos con incidencia laboral ya que la materia laboral está ligando a la economía de un país, como es el ejemplo el Decreto de Urgencia 038-2020 que regulo la suspensión perfecta de labores y

otras medidas laborales, el Decreto de Urgencia 026-2020 respecto del trabajo remoto, el Decreto de Urgencia 034-2021 relativo a los subsidios por incapacidad para pacientes con Covid-19, etc.

2.2.1.2 La Costumbre.

La costumbre, es aquella práctica reiterada en el tiempo que genera, en donde se aplique, un sentido de obligatoriedad, sin embargo, la costumbre, para que tenga la calidad de fuente como tal, no debe formar parte de otra fuente del derecho, me explico, si determinado supuesto que en un principio fue considerado como costumbre y luego el legislador lo convierte en Ley, cumpliendo con los requisitos para tal fin, entonces dicho supuesto ya no tiene como fuente la costumbre como tal, sino la Ley, asimismo ocurriría si determinado derecho nace de la manifestación de voluntad (convenio colectivo, contrato de trabajo, etc.).

Sin embargo, debe cumplirse requisitos para que estemos ante una costumbre, como son el uso generalizado y conciencia de obligatoriedad, aunque, también puede considerarse la antigüedad.

En efecto, como indica Rubio (2004), el uso generalizado como primer requisito supone que los sujetos involucrados en las conductas que se rigen por la costumbre jurídica, reiteran constantemente y en conjunto, las pautas de comportamiento que ella dicta; el segundo requisito es la conciencia de obligatoriedad en la cual establece que los sujetos que la practican tienen que tener conciencia de que el cumplir con la conducta prescrita por la costumbre es una necesidad jurídica obligatoria y la antigüedad, como tercer requisito, consiste

que dicha práctica tena una reiteración a lo largo del tiempo dentro del ámbito correspondiente.

Inclusive, existen ya pronunciamientos de la Corte Suprema en la cual han resuelto determinado proceso en base a la costumbre al indicar que:

En cuanto a la costumbre laboral, la jurisprudencia reiteradamente ha señalado que el comportamiento repetitivo de dos años constituye una costumbre que inicialmente fue establecida para el pago de gratificaciones y que posteriormente ha sido extendida para otros beneficios. (Cas. 727-2011-Callao, considerando 14).

Por otro lado, como lo dijo Neves (2007):

La costumbre es una práctica reiterada que genera en la comunidad en la que se da, la convicción de que produce derechos y obligaciones para sus miembros. Se constituye, pues, de la combinación de un elemento objetivo: la repetición generalizada y continuada de una conducta determinada, y otro subjetivo: la creencia de que surgen de ellas reglas obligatorias. (p.79)

Finalmente, es pertinente indicar que en la Ley 26636, antigua Ley Procesal de Trabajo, en cuanto a la carga probatoria expresamente indicó que el empleador demandado debe probar el cumplimiento de la costumbre, a la fecha, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no indica expresamente a la costumbre, pero de manera general indica que el trabajador debe demostrar la existencia de la fuente normativa de los derechos que alega distinto al constitucional o legal, por lo tanto, se entiende que de la costumbre se pueden generar derechos distintos a de origen legal.

2.2.1.3 La doctrina.

En cuanto a la doctrina como fuente de derecho, Rubio (2004, p. 213) indica que: “la doctrina es el conjunto de escritos aportados al Derecho a lo largo de toda su historia, por autores dedicados a escribir, explicar, sintetizar, criticar y aportar soluciones dentro del mundo jurídico”.

Por lo tanto, como concluye Rubio (2004), la doctrina es un gran ordenador y expositor del sistema jurídico legislado, asimismo, tiene una función de sintetizar, en ocasiones, el disperso ordenamiento laboral; también tiene función de crítica y solución que permiten limar aristas, dar un sentido de interpretación ante un vacío de la ley o en caso de diferencias o contradicciones normativas e inclusive sirve para dar mayor claridad a ciertos puntos o materias dándole coherencia y concordancia.

2.2.1.4 Declaración de voluntad

La declaración de voluntad es un acto jurídico que pueden celebrar las partes en una relación jurídica.

El Código Civil de 1984 en su artículo 140, señala que:

El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere: 1. Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley, 2. Objeto física y jurídicamente posible, 3. Fin lícito, y, 4. Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

Este artículo no es ajeno a las relaciones laborales, pues se aplica al momento de celebrar contratos de trabajo o convenios individuales que se puedan dar en el cauce de una relación laboral.

Asimismo, no debe dejarse de lado que, en las relaciones laborales, las mismas que se manifiestan o materializan en un contrato de trabajo, sea a plazo fijo o indeterminado (este último verbal o escrito) tienen un contenido protector en donde la mayor cantidad de normas son imperativas o de obligatorio cumplimiento, a diferencia de las relaciones civiles en donde prima lo que pacten las partes libremente, siempre que no contravengan el orden jurídico y cumplan los requisitos del artículo 140° del Código Civil ya citado.

Ahora bien, el contrato de trabajo es un acuerdo del empleador y trabajador el cual genera derechos y obligaciones las mismas que deben encontrarse acorde con las disposiciones legales, e involucra solo a las partes del mismo contrato, es decir, es individual y personalísimo.

Tampoco debemos dejar de lado al convenio colectivo el cual es producto de una negociación colectiva que se celebra entre el empleador y la organización sindical de ésta. Si bien puede haber negociación colectiva directa, al estar las partes de acuerdo en la negociación, también hay casos en los cuales, al no haber acuerdo, interviene un tercero como es la Autoridad Administrativa de Trabajo o un tercero que resuelva alguna divergencia, esto es por medio de un arbitraje. Sin embargo, en un convenio colectivo se plasman la voluntad de las partes en la negociación que tiene efectos, tal como señala su nombre, colectivos, es decir, no estamos ante una situación de una relación individual.

Los efectos del Convenio Colectivo dependerán de su ámbito de aplicación y también si estamos ante un sindicato mayoritario o minoritario, por lo que en el primer caso será de aplicación general a todos los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no, y en el segundo caso, solo será aplicable a los miembros del sindicato.

2.2.1.5 Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo también puede considerarse como fuente del derecho del laboral pues es la manifestación de las facultades del empleador toda vez que en el mismo se plasman derechos, obligaciones, contrataciones, sanciones y demás aspectos que se generan en una relación laboral. Actualmente, es obligatorio para empresas con más de cien trabajadores y es voluntario para empresas con un número menor, asimismo, el Reglamento Interno de Trabajo tiene un contenido mínimo regulado normativamente que, al ser imperativo, es de obligatorio cumplimiento y siempre en el marco de la Constitución y legislación.

Por otro lado, el empleador, en ejercicio de su libertad de empresa, y siempre que no contravengan disposiciones legales y derechos laborales, pueden generar políticas que generen otros derechos y obligaciones al trabajador ello con la finalidad de regular de una forma más eficaz las relaciones de trabajo.

En conclusión, en el derecho en general existen distintas fuentes como son la legislación, en sentido amplio, la costumbre, la doctrina, la jurisprudencia y la manifestación de voluntad; sin embargo, el derecho del trabajo o derecho laboral cuenta con fuentes propias como son los convenios internacionales de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y los Convenios Colectivos.

2.2.1.6 La jurisprudencia.

En general, la jurisprudencia son el conjunto de resoluciones judiciales que tienen la calidad de cosa juzgada por lo que son fuente de derecho para las partes que la vincula, es decir, a las partes de la relación jurídico procesal.

Por su parte, explica Rubio (2004) que tenemos dos sentidos del vocablo jurisprudencia, esto es, en sentido lato que son las resoluciones que los magistrados judiciales emiten en ejercicio de sus atribuciones jurisdiccionales, para solucionar los conflictos a ellos sometidos; y, también la jurisprudencia en sentido estricto que se refiere a las resoluciones que emite el máximo tribunal, pero no a las resoluciones de los tribunales de justicia, entiéndase, inferiores a éste.

Asimismo, señala Rubio (2014):

Es preciso señalar una cosa como punto de partida: la jurisprudencia en sentido genérico (es decir, las resoluciones judiciales que pasan en autoridad de cosa juzgada y los actos administrativos firmes) son normas jurídicas obligatorias para las partes sometidas a la jurisdicción del poder judicial o a la atribución resolutoria de la administración pública según el caso. De esta manera, de principio, podemos decir que la jurisprudencia es siempre fuente del Derecho para las partes y que lo resuelto es de cumplimiento obligatorio para ellas.

Sin embargo, la jurisprudencia puede tener un rol normativo adicional en el Derecho que es el de precedente vinculatorio para casos futuros en el sentido de que, cuando estemos ante circunstancias similares a las anteriores ya resueltas, la resolución posterior debe ajustarse a los

términos de lo resuelto anteriormente para dicho caso. En ese sentido, el precedente jurisprudencial vinculatorio se convierte en una forma operativa de lograr una mejor aplicación de justicia. (p. 185)

Por su parte, como lo explicaba Neves (2017) la sentencia como tal, esto es que pone fin al proceso, declarando el derecho de las partes intervinientes en este, tienen efectos sobre ellas, por lo que no constituye un producto normativo. Sin embargo, si la respuesta dada a un caso por los organismos jurisdiccionales se repite en los siguientes del mismo tipo, entonces se forma lo que se le conoce como jurisprudencia y para que esta se constituya debe tratarse de pronunciamientos del órgano máximo, ser reiterados y uniformes.

Asimismo, respecto de la sentencia considerada como normativa, precisa Neves (2007):

Distinta en la situación de las llamadas sentencias normativas. En estas, un único pronunciamiento – y no una serie de ellos, como en la jurisprudencia, configura un precedente vinculante, cuando en él se interprete la norma aplicable de modo general. En esta hipótesis, la interpretación dada a la norma en el primer caso será obligatoria para los siguientes casos en los que esa misma norma esté involucrada. (p. 82)

Por su parte, como lo dijo Haro (2014, p. 117) “el carácter vinculante de la jurisprudencia contribuye decididamente a la uniformización de los criterios de juzgamiento en casos tipo, lo que, a su vez, repercute en la consolidación de la seguridad jurídica”.

En consecuencia, de lo descrito podemos concluir que la sentencia que resuelve un caso en particular, indistintamente si es emitida por el máximo órgano

jurisdiccional o constitucional, pero que tenga la calidad de cosa juzgada será fuente de derecho para las partes que la conforman, es decir, para las partes dentro de la relación jurídico procesal siendo obligatoria para estas. Por su parte, se considerará jurisprudencia al conjunto de sentencias emitidas por el máximo órgano jurisdiccional o constitucional, esto es la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional respectivamente, con calidad de cosa juzgada que resuelven casos en común, que sean reiterativos y uniformes por lo que la jurisprudencia puede considerarse como referenciales y en otros casos como precedentes vinculantes, no sin dejar de ser o considerarse como fuente de derecho.

2.2.1.7 Los precedentes vinculantes, plenos y doctrina jurisprudencial.

No podemos dejar de mencionar, sin perjuicio que este punto será desarrollado más adelante, que también son fuentes del derecho del trabajo o derecho laboral los precedentes vinculantes, plenos jurisdiccionales y doctrina jurisprudencial emitidos, tanto por la Corte Suprema, e inclusive en algunos casos, Cortes Superiores, y el Tribunal Constitucional, que por mandato de la Ley tienen la facultad de emitir algunas de estas figuras jurídicas considerando que, en algunos casos tienen relación con la jurisprudencia en general, ya que producto de la misma, es que, en algunas ocasiones, se ha visto la imperiosa necesidad de emitir los denominados plenos laborales, precedentes vinculantes y doctrina jurisprudencial, ello debido a fallos contradictorios ante casos similares o vacíos normativos u otorgar una interpretación respecto de alguna norma o conjunto de estas e inclusive establecer directrices, por lo que, resulta pertinente considerar a estas figuras jurídico-procesales como fuentes adicionales del derecho laboral.

De lo desarrollado consideramos que se entiende por jurisprudencia en sentido escrito a las sentencias normativas que provienen de precedentes vinculantes,

tanto del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema siendo esta última, de cierta forma, recientemente regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo; así también la doctrina jurisprudencial que se plasman en sentencias emitidas por los máximos órganos jurisdiccionales que las podemos considerar como normativas por ser vinculantes, sin perjuicio del apartamiento motivado que podría haber, por lo que calzan, perfectamente, en fuente del derecho laboral.

En cuanto a los Plenos Supremos, debemos dejar en claro que no son sentencias, pero son reglas interpretativas, recientemente, de obligatorio cumplimiento teniendo como origen o razón de ser, la expedición de sentencias previas que producto de su reiterancia sobre el sentido de una materia en particular o por la existencia de contradicciones ante casos similares, se justifica su emisión que si bien cabe su apartamiento, también los podemos considerar como fuentes del derecho laboral, así como los Plenos Jurisdiccionales a nivel Superior que si bien no son vinculantes, también pueden considerarse como fuente del derecho del trabajo.

2.2.2 Principios del derecho del trabajo

Los principios del derecho en general, como lo ha descrito Plá (citado en Pasco, 2009):

Los principios vienen a ser aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Asimismo, como lo indicó Pasco (2009):

Son muchas las proposiciones en materia principista, Acaso la más renombrada sea la del mencionado Profesor, en su célebre obra también ya citada que se titula precisamente “los principios del Derecho del Trabajo”. El maestro uruguayo planteaba en ella en sus primeras ediciones la existencia de seis principios, a saber: (i) principio protector, (ii) de irrenunciabilidad de derechos, (iii) de continuidad de la relación laboral, (iv) de primacía de la realidad, (v) de razonabilidad y (vi) buena fe; aunque más recientemente, en la tercera edición, ha incorporado en sétimo, (vii) no discriminación. (p.5)

Por otro lado, no se debe perder de vista los principios del derecho del trabajo consagrados en la Constitución tales como el de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciables de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Aunado a ello, el Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestra carta magna.

Ahora bien, a nivel legal laboral se desarrollan algunos principios como el de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad.

En cuanto al proceso laboral tiene principios propios como es el de veracidad, que no es más que el principio de primacía de la realidad, en el cual se busca en el proceso es la verdad y primará lo que se pueda demostrar en la práctica más que en los documentos ante determinada situación. Asimismo, no debemos dejar de lado el que el principio de oralidad es una pieza fundamental del proceso laboral bajo los parámetros de la nueva ley procesal del trabajo.

Aunado a ello, hay principios del proceso laboral que fueron acogidos del proceso civil como es del celeridad, inmediación y economía procesal. No perdiendo de vista que el debido proceso también es un principio transversal del Derecho, por lo que es plenamente aplicable ante las relaciones de trabajo y en determinado proceso judicial o constitucional.

Por otro lado, debemos tener presente que los principios, propios, del derecho del trabajo son aplicados y ejecutados en los procesos laborales por lo que dichos procesos resultan ser la vía para cumplir determinados principios en casos concretos y puntuales.

Ahora bien, es importante indicar que algunos de los principios del derecho del trabajo han sido desarrollados en determinado Pleno Jurisdiccional como en el caso de interpretación más favorable al trabajador en cuando a las cláusulas normativas de los convenios colectivos, e inclusive fijados en doctrina jurisprudencial como el de irrenunciabilidad de derechos y el debido proceso siendo este último un principio, que también es derecho, de índole procesal.

Aunado a ello, los procesos del derecho procesal del trabajo juegan un rol importante al fijar líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales e inclusive sirven para interpretar algún sentido de una norma o cubrir determinada situación no prevista legalmente cubriendo vacíos normativos.

Ahora bien, se desarrollará lo concerniente a algunos de los principales principios del derecho laboral que son de mayor aplicación en los procesos laborales y que producto de los mismos se han emitido las mencionadas figuras jurídicas.

2.2.2.1 Principio de primacía de la realidad.

El principio denominado primacía de la realidad o de veracidad en el proceso laboral es el principio que más caracteriza al derecho laboral o derecho del trabajo.

Por medio de este principio prevalecerá lo que ocurre en los hechos por encima de lo que esté plasmado en los documentos, es decir, es un principio, que como tal indica su nombre, prevalecerá lo que ocurra en la realidad sobre cualquier otro aspecto formal.

El principio de primacía de la realidad es uno pluri-direccional, es decir, puede ser invocado tanto por los trabajadores como por los empleadores de cara a un proceso laboral. Por ejemplo, en un típico caso de relación laboral encubierta por una relación civil de locación de servicios si se determina la existencia de subordinación, o en buena cuenta en aplicación de la carga probatoria el empleador no demuestra que es una relación autónoma, entonces por primacía de la realidad o veracidad se considerará la existencia de una relación de trabajo pese que en la forma existía un contrato de otra naturaleza; lo mismo puede suceder en los casos en que por alguna razón (sea amical, familiar o por error) una persona se encontraba registrado en planilla como trabajador pero en la realidad nunca prestó servicios, por lo que en aplicación de este principio no correspondería pago alguno de beneficios sociales.

Ahora bien, este principio se encuentra en nuestro ordenamiento jurídico de forma implícita, tal como lo ha señalado el propio Tribunal Constitucional al señalar que: “En cuanto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto

por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución” (Exp. 01388-2011-PA/TC, Fundamento 4).

Finalmente, como indicó Toledo (2011):

El principio de primacía de la realidad se ha plasmado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales no sólo en la judicatura laboral sino incluso del Tribunal Fiscal y del INDECOPI, siendo que incluso el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que corresponda. (p.76)

Por lo tanto, se advierte la importancia de este principio que ha servido de pauta para resolver conflictos jurídicos y es una pieza clave para la emisión tanto de sentencias con un sentido común, lo que llamaríamos jurisprudencia, e inclusive doctrina jurisprudencial y Plenos Jurisdiccionales.

2.2.2.2 Principio protector.

El principio protector tiene como correlato que, a diferencia de una relación civil o comercial, en una relación de trabajo no existe paridad entre las partes que la conforman toda vez que en una relación de trabajo la parte fuerte es el empleador, al tener no solo poder económico, sino también las facultades de dirección, fiscalización y sanción, y la parte débil es el trabajador quien tendría mayor dificultad probatoria o de información e inclusive está plasmado de deberes u obligaciones.

En ese sentido, y teniendo en cuenta que el derecho laboral es eminentemente protector, considerando que existe una mayor protección Constitucional, es que se justifica la existencia de este principio, el mismo que ha servido y sirve como pauta para expedir leyes, emitir pronunciamientos judiciales y resolver incertidumbres jurídicas aplicando este principio.

Este principio protector se subdivide en tres reglas:

- i) Indubio pro operario: este subprincipio está referido a que ante la duda insalvable sobre el sentido de una norma se interpretará a favor del trabajador. Tener en cuenta que se trata de una duda insalvable, esto es, que luego de agotar todas las vías de interpretación aún existe duda, por ello se considera como insalvable, sobre la forma de aplicación de determinada norma y esta deberá ser a favor del trabajador.
- ii) Norma más favorable: este subprincipio está referido a que ante la existencia de dos normas, de igual jerarquía, se aplicará la más favorable al trabajador.
- iii) Condición más beneficiosa: respecto de este subprincipio como lo indica Neves (2007, p.114) “la condición más beneficiosa, para la conservación de las ventajas alcanzadas frente a hipótesis de sucesión normativa de disminución de beneficios”.

Por otro lado, como indica Pasco (2008):

La relación laboral no se da entre partes iguales, sino, por el contrario, netamente desiguales. Esa desigualdad, que en la relación sustantiva se manifiesta en la subordinación que somete al trabajador al control y la

dirección del empleador, se traslada y aun exacerba en la relación procesal entre ellas. (p. 518)

En efecto, esta desigualdad se plasma en lo que corresponde a la etapa probatoria toda vez que la mayor cantidad de pruebas la tiene el empleador a diferencia del trabajador que puede tener menor cantidad de pruebas, e inclusive, y debido a esa razón es que se regula las reglas de la carga probatoria y de la inversión de la misma.

2.2.2.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos, también reconocido en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución, es aquél principio por medio del cual imposibilita al trabajador de renunciar a derechos reconocidos en la Constitución y en la Ley y que tengan carácter de imperativo, es decir, de obligatorio cumplimiento.

Recordemos que en el derecho laboral, la mayoría de las normas emitidas tienen carácter imperativo y muy pocas de carácter dispositivo, supuesto que es contrario a una relación civil o comercial. Por ejemplo, normas dispositivas, en donde el trabajador tiene libertad de renunciar, la encontramos en la venta de vacaciones regulada en el Decreto Legislativo 713 en donde posibilita al trabajador a ceder hasta 15 de los 30 días de vacaciones.

Por su parte, como menciona Boza (2011):

El principio de irrenunciabilidad suele moverse en el campo de normas imperativas, concretamente de derecho necesario relativo, es decir, aquellas normas, por lo general de origen estatal y convencional, que establecen mínimos o pisos, por debajo de los cuales no puede actuar la

autonomía individual. En esa medida, los derechos consagrados en este tipo de normas no resultan disponibles para el trabajador. En el caso de las normas de derecho dispositivo, que son fundamentalmente las de origen consuetudinario y contractual – incluso las de origen estatal o convencional, si se proclaman ellas mismas como dispositivas -, es válido el acto de disposición de los derechos que dichas normas regulan, no operando en estos casos el principio de irrenunciabilidad. (p. 176)

Finalmente, este principio ha conllevado a la emisión de doctrina jurisprudencial recaída en la casación n° 10712-2014-Lima en donde niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique renuncia a sus derechos laborales por lo que limita la autonomía de la voluntad del trabajador.

2.2.2.4 Principio de igualdad

La igualdad es un derecho – principio por excelencia. En el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, en el catálogo de derechos, el mismo que es números apertus, lo reconoce como tal al indicar que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley.

Asimismo, la igualdad es un principio que en materia laboral tiene rango constitucional pues el artículo 26 de la Carta Magna señala que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades.

En cuanto a la norma adjetiva, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, en el artículo III del Título Preliminar señala que “en todo proceso laboral los jueces deben evitar la desigualdad de las partes en el proceso y que debe procurarse alcanzar la igualdad real de las mismas”.

Ahora bien, desde una perspectiva constitucional, como lo expresa Mesía (2004), hoy en día, la igualdad no solo se limita al concepto formal de igualdad ante la ley, sino una igualdad dentro de la ley o en la ley y en el ámbito de su aplicación; pues desde esa perspectiva la igualdad se configura ya no como un principio de considerar iguales a aquellos que la ley considera como tales, sino como posibilidad de tratamientos diferenciados, pero no discriminatorios.

Aunado a ello, es importante señalar los elementos objetivadores de la diferenciación y tal como lo describe García (citado en Mesía, 2004):

La igualdad no impide otorgar un trato desigual a diferentes colectivos o ciudadanos siempre que se den las siguientes condiciones: ´en primer lugar que esos ciudadanos o colectivos se encuentren efectivamente en *distinta situación de hecho*, en segundo lugar, que el trato desigual que se les otorga tenga una *finalidad*; en tercer lugar, que dicha finalidad sea *razonable*, vale decir, admisible desde la perspectiva de los preceptos valores y principios constitucionales; en cuarto lugar, que el supuesto de hecho – esto es, la diferencia de situación, la finalidad que se persigue y trato desigual que se otorga – sean coherentes entre sí o, lo que es lo mismo, guarden una *racionalidad interna*, en quinto lugar, en fin, que sea racionalidad sea *proporcionada*, de suerte que la consecuencia jurídica que constituye el trato desigual no guarde una absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y finalidad que la justifican.

En consecuencia, debe darse el trato que corresponda a cada persona según cada caso en concreto, como indica Boza (2011, p. 168): “Para decirlo en otros términos, el trato que se dé a las personas no puede ser desigual para los iguales ni igual para los desiguales”.

Por otro lado, la relación laboral entre empleador y trabajador trae consigo un desequilibrio de poderes siendo el empleador la parte más fuerte en una relación de trabajo en comparación con el trabajador y en base a ello es que se justifican la existencia de normas con mayor protección al trabajador, principios laborales, reglas procesales e inclusive pronunciamientos a nivel judicial o constitucional que se resuelven con un sentido proteccionista a la parte más débil de la relación laboral, caso distinto a las relaciones civiles.

En palabras de Neves (2007) la manifestación de la igualdad está recogida por nuestra Constitución y algunas expresiones más concretas de ella, también cuentan con recepción normativa como es el caso de la prohibición del Poder Legislativo de emitir leyes especiales por la diferencia de las personas y también en el Poder Judicial en el sentido de apartarse del precedente que hubiera establecido, salvo con la debida fundamentación. La igualdad ante la ley también está reconocida por instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, etc.

Por otro lado, señala Boza (2011):

Ahora bien, según el carácter público o privado del sujeto obligado a procurar un trato igualitario, se distinguen dos sub-principios: el de igualdad ante la ley y el de igualdad de trato, respectivamente. El primero vincula al Estado en el ejercicio de sus funciones legislativa, ejecutiva y judicial. El segundo vincula a los sujetos privados en sus diversas actuaciones, pudiendo ser, incluso, el Estado si es que actúa como un particular. En materia laboral este último sub-principio incluye las decisiones unilaterales del empleador. (p. 168)

Finalmente, es pertinente señalar que existe relación directa entre el principio de igualdad con el proceso laboral, pues, el Estado, por medio del Poder Judicial, debe velar en que las causas similares o igual es se resuelvan en un mismo sentido, es decir, situaciones iguales o símiles deben ir de la mano con resoluciones o con consecuencias iguales. Inclusive, como lo indica Vinatea (2009, p.107): “El proceso tiene como propósito la provisión de tutela judicial efectiva; por ello, son las formas de alcanzar dicha tutela las que darán espacio para la actuación de los mencionados principios”.

2.2.3 Debido proceso y seguridad jurídica

2.2.3.1 Debido proceso.

El debido proceso es un derecho fundamental de naturaleza procesal reconocido constitucionalmente en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú. Este derecho fundamental es aplicable de manera transversal a las ramas del Derecho por lo que el Derecho Laboral o del Trabajo no es ajeno al mismo.

Por su parte, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJDH, 2020):

Al referirse a las dimensiones del Debido Proceso, se aprecia su connotación dual: la formal, la cual está asociada al respeto por las garantías esenciales, formales o de trámite dentro del proceso, como lo es el derecho de defensa, el derecho a una debida motivación, el derecho a la pluralidad de instancias, etc.; así como la sustantiva, la cual se vincula a la observancia de preceptos de justicia y razonabilidad a través de juicios de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, entre otros. Es debido a esta estructura compleja, que el análisis debe ser de ambas dimensiones por igual; ya que, tanto los vicios formales como lo

sustantivos se conciben como una transgresión constitucional a este derecho. (p. 18).

En cuanto a los derechos que integran el debido proceso son: el de defensa, a la prueba, a la jurisdicción predeterminada, al procedimiento preestablecido por ley, motivación de resoluciones, al ser juzgado en un plazo razonable y a la cosa juzgada; con relación a los principios que integran el debido proceso tenemos al principio de legalidad, independencia e imparcialidad judicial, *ne bis in ídem* y proporcionalidad.

Por su parte, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, Ley 29497, hace referencia a que en todo proceso laboral se observará el debido proceso y tutela jurisdiccional.

Así, como lo indica Toledo (2011, p.97) “el debido proceso y la tutela jurisdiccional constituyen principios aplicables a todo proceso y como tal están contemplados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado y por lo tanto resulta indudable su aplicación al proceso laboral”.

La Corte Suprema ha emitido, con calidad de doctrina jurisprudencial la Casación n° 15284-2018-Cajamarca lo siguiente en el cual indica un listado de supuestos que se consideran como infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, relacionada a la falta de motivación o motivación indebida.

Asimismo, y respecto de esta doctrina jurisprudencial, como lo he mencionado (Cadillo 2023):

La razón de ser de la citada doctrina jurisprudencial es por la cantidad de casos que en vía del recurso de casación denuncian la infracción del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución la misma que establece como principio y derecho de la función jurisdiccional a la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (p. 180)

No debe dejarse de lado lo indicado por Mesía (2004):

Dado que el debido proceso no es solo un derecho subjetivo, sino un principio de dimensión institucional, su aplicación ha sido extendida más allá de la sede jurisdiccional. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el debido proceso es reclamable frente a la actuación de cualquier órgano público. Constituye un derecho humano que vincula al Poder Judicial, al Poder Legislativo y a la Administración Pública. (p. 330)

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

El derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución es un derecho que comprenden diversos derechos fundamentales de orden procesal pues su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías formales y materiales que en conjunto garantiza que el proceso se realice y concluya con el necesario respecto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos. (Exp. 07289-2005-AA/TC, Fundamento 4 al 6)

Asimismo, como lo he señalado (Cadillo 2023):

Por su parte, la Corte Suprema —de manera acertada— ha indicado, en la Casación n° 13931-2017-Del Santa, que la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, está subsumida dentro del debido proceso contenido en el inciso 3 del mismo artículo. Asimismo, el Tribunal Constitucional (2008), en el Expediente n° 00728-2008-PHC/TC, desarrolla el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales e indica los siguientes supuestos: inexistencia de motivación o motivación aparente, falta de motivación interna del razonamiento, deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, motivación insuficiente, motivación sustancialmente incongruente y motivaciones calificadas. (p. 182)

Aunado a ello, respecto de la debida motivación, el Tribunal Constitucional, señala que:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. (Exp. N° 728-2008-PHC/TC, Fundamento 6).

Finalmente, en palabras de Gamarra (2014, p. 29) “La obtención de una resolución debidamente motivada debe tener presente el fundamento del debido proceso, el cual postula que las resoluciones judiciales han de ser congruentes”.

2.2.3.2 Seguridad jurídica y principio de predictibilidad.

Con relación a la seguridad jurídica el Tribunal Constitucional indica que: “forma parte consubstancial del Estado Constitucional de Derecho. La predictibilidad de las conductas frente a los supuestos previamente determinados por el Derecho es la garantía que informa a todo el ordenamiento jurídico y que consolida la interdicción de la arbitrariedad (...) la seguridad jurídica es un principio que transita todo el ordenamiento, incluyendo, desde luego, a la Norma Fundamental que lo preside. Su reconocimiento es implícito en nuestra Constitución” (Exp. N° 0016-2002-AI/TC, Fundamentos 3 y 4).

Respecto de la seguridad jurídica el ex magistrado del Tribunal Constitucional, Eloy Espinoza-Saldaña (2016) describió lo siguiente:

Lo que se busca es asegurar al individuo una expectativa razonablemente fundada respecto de cuál será la actuación de los poderes públicos al desenvolverse dentro de los cauces del Derecho y la legalidad, la seguridad jurídica está directamente relacionado con el principio de predictibilidad en el sentido que busca eliminar parte de la inseguridad jurídica producida por fallos contradictorios entre si ante situaciones similares.

Por su parte, con relación al principio de predictibilidad, el Tribunal Constitucional, indica que:

En relación al principio de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales, como una manifestación del principio de seguridad jurídica, implica la exigencia de coherencia o regularidad de criterio de los órganos judiciales en la interpretación y aplicación del derecho, salvo justificada y razonable diferenciación. Así, la finalidad de esta exigencia funcional no es otra que la contribución en la fundamentación del orden constitucional y el aseguramiento de la realización de los derechos fundamentales. Si bien el principio constitucional de seguridad jurídica no se encuentra reconocido expresamente en la Constitución, ello no ha impedido a este Tribunal reconocer en él a un principio constitucional implícito que se deriva del Estado constitucional de derecho (artículos 3 y 4.3 de la Constitución). Ahora bien, no cabe duda de que esta exigencia constitucional de predictibilidad y certeza de las decisiones judiciales se ve concretizada con la denominada doctrina jurisprudencial constitucional, la que sólo se tendrá por cumplida si se respetan tales decisiones (Exp. N° 00215-2018-PA/TC, Fundamento 15).

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Fuentes de derecho

Fuente formal del derecho es aquel procedimiento por medio del cual se produce normas jurídicas que adquieren el rasgo de obligatoriedad propio del derecho. Sin embargo, en cuanto a fuentes del derecho del trabajo, no se limitan únicamente a la producción de normas jurídicas, es decir, existen fuentes normativas las mismas que deben ser indispensablemente de forma escrita y necesita publicidad y los productos no normativos como son la jurisprudencia, costumbre, convenio colectivo, etc.

2.3.2 Principios de derecho

Son aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

2.3.3 Seguridad jurídica.

Es un principio que busca asegurar al individuo una expectativa razonablemente fundada respecto de cuál será la actuación de los poderes públicos al desenvolverse dentro de los cauces del Derecho y la legalidad.

2.3.4 Principio de predictibilidad.

Está relacionado directamente con la seguridad jurídica, en el sentido que busca eliminar, parte, de la inseguridad jurídica producida por fallos contradictorios entre si ante situaciones similares, es decir, busca disminuir la emisión de sentencias contradictorias o discordantes ante situaciones similes, lo que también implica el cumplimiento al derecho- principio de igualdad.

2.3.5 Debido proceso

El debido proceso en sentido amplio es un principio-derecho, el mismo que también está amparado en la Constitución, que garantiza que todas las personas puedan pretender la defensa de sus derechos, la solución de sus controversias y la aclaración de alguna incertidumbre jurídica a través de un proceso dotado de garantías mínimas. El debido proceso tiene dos dimensiones, una formal o procesal en la cual contiene diversas garantías y reglas y otras de índole sustantivo o material que exige que los pronunciamientos o resoluciones con los

que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia.

2.3.6 Jurisprudencia

Es un conjunto de sentencias, decisiones o fallos dictados por los tribunales de justicia, como por ejemplo la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional que como órganos máximos emiten sendas sentencias, sin embargo, se considerará como jurisprudencia siempre que estas decisiones sean repetitivas o reiterados en cuanto a un caso semejante o similar y tengan la calidad de cosa juzgada.

2.3.7 Pleno jurisdiccional.

Es una reunión de jueces supremos en los cuales se debaten sendos temas de intereses y en los cuales existen o han existido resoluciones judiciales contradictorias entre sí, buscando un acuerdo o lineamiento a seguir, los mismos que, por mandato legal, tienen carácter de obligatoriedad y marcan una pauta, la misma que puede ser apartada pero sustentando las razones de dicho apartamiento.

Por su parte, también existen los plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales producto de la reunión de jueces de las cortes superiores que de forma similar a los acuerdos plenarios o plenos jurisdiccionales supremos, esto es emitidos por la Corte Suprema, establecen pautas sobre determinado tema pero no tienen la calidad de vinculante, por lo que cabe su apartamiento.

2.3.8 Doctrina jurisprudencial

Es determinada consecuencia jurídica que puede ser repetitiva en varias sentencias en las que se resuelven distintos casos, pero con una situación en

común que amerita establecer un criterio o posición jurídica determinada evitando sentencias contradictorias que afecten la seguridad jurídica; o también puede ser que determinada consecuencia jurídica se plasme en una sentencia pero que tenga tal calidad.

En las sentencias emitidas por la Corte Suprema debe indicarse en la misma si tiene la calidad de doctrina jurisprudencial para que sea considerada como tal.

Esta situación también puede darse en el ámbito Constitucional lo que se denomina doctrina constitucional emitida por el Tribunal Constitucional.

La doctrina jurisprudencial es vinculante, pero cabe el apartamiento sustentando las razones del mismo.

2.3.9 Pleno casatorio

Es la reunión de todos los jueces de las distintas salas supremas especializadas, en el caso de lo laboral, corresponde a los miembros de la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional Transitoria de la Corte Suprema en donde emiten precedentes vinculantes de observancia obligatoria, los mismos que pueden ser apartados o modificados por otro precedente vinculante producto de un pleno casatorio.

2.3.10 Precedente vinculante

Es una resolución constitucional o judicial, emitida por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema respectivamente, que nace de un caso concreto, pero en la cual establecen y contienen reglas o criterios que tendrán alcances generales para casos semejantes los que deberán ser resueltos con los mismos parámetros establecidos en la decisión precedente. Los precedentes vinculantes

tienen la calidad de norma jurídica por sus efectos al establecer reglas generales para la resolución de casos análogos.

2.3.11 Corte Suprema

Es el máximo órgano de justicia de un territorio y la más importante del sistema judicial. El objetivo de la Corte Suprema es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional.

2.3.12 Tribunal constitucional

El Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad. Es autónomo e independiente y máximo intérprete de la Constitución, es el encargado de velar que las leyes, los órganos del Estado y los particulares no vulneren lo dispuesto por ella.

CAPITULO III

EVOLUCIÓN Y BASES NORMATIVAS DE LOS PRECEDENTES COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL

3.1 Antecedentes históricos

El derecho laboral o derecho del trabajo, en comparación con otras ramas del derecho como el civil o penal, se considera, de cierta manera, como una rama, relativamente nueva, que con el tiempo ha generado su propia independencia en lo que su evolución histórica se refiere, haciendo especial énfasis en lo procesal, pues de la existencia de las leyes que regulaban el proceso laboral, se aplicaba las reglas del que en su momento fue el Código de Procedimientos Civiles y, dependiendo de la época, el Código Procesal Civil (vigente desde el 02 de agosto de 1993) con la particularidad que éste último se aplica, en la actualidad, de forma supletoria.

Como antecedente histórico de la regulación del proceso laboral y como parte de la consolidación del mismo tenemos al Decreto Supremo 003-80-TR, del 26 de marzo de 1980, denominado acciones en el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales a cargo de los jueces privativos y en segunda instancia del Tribunal de Trabajo y Comunidades Laborales. Como todo texto adjetivo, se regulo todo lo concerniente a la competencia, requisitos de la demanda, carga probatoria, medios impugnatorios, plazos etc. y de forma supletoria se aplicaba el Código de Procedimientos Civiles vigente en dicha época; sin embargo, en dicha norma no había regulación con lo que respecta a plenos laborales, acuerdos jurisdiccionales ni doctrina jurisprudencial, ni precedentes vinculantes en materia

laboral; de forma paralela a la vigencia del mencionado Decreto Supremo, es que se emite el Decreto Legislativo 767, del 04 de diciembre de 1991.

Esta norma aprobó la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispuso la integración definitiva del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales al Poder Judicial precisando que sus salas y juzgados se incorporarían a las Cortes Superiores de los Distritos donde estaban ubicados. Asimismo, esta ley otorgó a los Juzgados de Trabajo competencia para conocer de las denuncias por violación o incumplimiento de normas laborales que presentase los trabajadores con vínculo laboral vigente (Arévalo, s.f).

Es con la dación del Decreto Legislativo 767, norma que aprobó una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, en la que ya se encontraba regulado lo la potestad de las Salas Especializadas de la Corte Suprema para emitir ejecutorias que fijaran principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento con la posibilidad de apartarse de forma motivada (artículo 22), asimismo, señalaba la potestad de Salas Especializadas, superiores, de poder reunirse en plenos jurisdiccionales, nacionales y distritales para concordar jurisprudencia de su especialidad (artículo 112 que ha sido modificado en el tiempo y a la fecha tiene mayor contenido que se verá en el siguiente punto). Es preciso mencionar que el TUO de la LOPJ aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS del 02 de junio de 1993, el mismo que se encuentra vigente a la fecha y que a lo largo del tiempo cuenta con modificatorias, tiene como base el Decreto Legislativo 767 mencionado en este acápite.

Asimismo, de forma paralela al año 1993 es que se publica y entra en vigor el Código Procesal Civil, dejando de lado al Código de Procedimientos Civiles, y ello con la publicación de la Resolución Ministerial 010-93-JUS del 22 de abril de

1993 cuyo contenido es el denominado Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. En dicha norma adjetiva, específicamente en el artículo 400, se regula lo concerniente a la convocatoria de los magistrados supremos civiles a efectos de emitir sentencia que constituya doctrina jurisprudencial, esa terminología, de doctrina jurisprudencial, se utilizó hasta la modificación del mencionado artículo por medio de la Ley 31591 del 26 de octubre de 2022 modificándola a la de precedente judicial.

Ahora bien, cuando se encontraba vigente el denominado Fuero de Trabajo al amparo del Decreto Supremo 003-80-TR, y recién a la luz de la Ley Orgánica del Poder Judicial regulada por el Decreto Legislativo 767 es que los vocales superiores podían reunirse y emitir algunos acuerdos siendo un antecedente de lo que hoy son los plenos jurisdiccionales.

Posteriormente, el 24 de junio del año 1996 se publica la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo que entró en vigencia el 23 de setiembre del mismo año hasta que fue derogada por la Ley 29497, NLPT, publicada el 15 de enero del 2010, vigente a la fecha, la misma que fue aplicada de manera progresiva según el cronograma de que estableció el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

En la Ley 26636 tampoco se encontró regulada la potestad de que la Corte Suprema pueda emitir, vía pleno, precedentes vinculantes a diferencia de la Ley 29497 en cuyo artículo 40 lo regula expresamente, sin embargo, en aplicación de los artículos 22 y 116 de la LOPJ otorgaba la facultad de emitir lo que se denomina Doctrina Jurisprudencial y Plenos Jurisdiccionales respectivamente.

Inclusive, mientras se encontraba vigente la Ley 26636, al amparo del artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se emitió el Primer Pleno Jurisdiccional

Laboral Nacional del año 1997, pues en la ciudad de Lima se reunió vocales de las distintas salas laborales superiores a nivel nacional para emitir el referido Pleno, posteriormente se emitieron más en distintos lugares del Perú entre la vigencia de la Ley 26636 y la Ley 29497.

Por otro lado, en mayo del año 2012, mientras ya nos encontrábamos bajo los alcances de la Ley 29497 se emitió el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo producto del acuerdo de los vocales supremos que conformaban la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Finalmente, y en aplicación del artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la primera sentencia casatoria con calidad de doctrina jurisprudencial en el año 2011 y la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema hizo lo propio en julio del 2023.

En cuanto a la jurisdicción constitucional, antes de la vigencia del Código Procesal Constitucional, regulado por la Ley 28237, que entró en vigencia luego de seis meses de publicado en el Diario Oficial El Peruano, esto es el 31 de mayo de 2004, las vías constitucionales eran reguladas cada una por una ley distinta como fue el caso de la Ley del Hábeas Corpus y Amparo, La Ley Procesal de Acción Popular, Ley de Hábeas Data y Acción de Cumplimiento, etc.

Es con la dación del Código Procesal Constitucional en donde expresamente se regula lo concerniente al precedente vinculante y ello lo advertimos del artículo VII del Título Preliminar. Posteriormente, el 23 de julio del año 2021 se publica, en el Diario Oficial El Peruano, la Ley 31307 que contiene el Nuevo Código

Procesal Constitucional vigente a la fecha y en cuyo artículo VI de su Título Preliminar se encuentra regulado el precedente vinculante.

Si bien es cierto el Tribunal Constitucional ha emitido sentencias, en lo que a materia laboral del sector privado se refiere, en el cual realiza un desarrollo constitucional del derecho del trabajo y sus incidencias, no todas las sentencias tienen carácter de precedente vinculante, inclusive, es recién en diciembre del año 2005 en donde se emiten los primeros precedentes vinculantes en materia laboral del régimen privado al amparo del anterior Código Procesal Constitucional, siendo uno de los casos más importantes los recaídos en el expediente n° 206-2005-PA/ TC, caso Baylón Flores, respecto de la procedencia del amparo, la incorporación al ordenamiento jurídico de las tipologías del despido como el incausado y fraudulento entre otros aspectos, también el expediente n° 4635-2004-PA/TC, caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala respecto de la jornada atípica entre otros precedentes vinculantes que se desarrollarán más adelante.

3.2 Bases normativas de los precedentes.

En cuanto a los productos normativos que cuenta el Poder Judicial y en específico la justicia ordinaria laboral tenemos:

3.2.1 Precedente vinculante de la Corte Suprema:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley 29497 del 2010, en su artículo 40, señala que:

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia

constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial. La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente. Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio.

Del artículo citado encontramos los elementos para que se configure el Precedente Vinculante, emitido por el máximo órgano de justicia ordinaria de la República, cuya competencia, para los casos del régimen laboral privado, recae en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (SDCST) de la Corte Suprema siendo estos:

- La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, que conoce el recurso de casación, convocará al Pleno de los jueces supremos que conformen otras salas de la misma materia. En este caso sería entre los jueces supremos de la Segunda y Cuarta Sala.
- El Pleno de los jueces supremos (llamado Pleno Casatorio) que conformen dichas Salas emitirán sentencia que constituya precedente vinculante o variará la existencia determinado precedente vinculante.
- Para que se configure precedente judicial debe existir mayoría absoluta entre los asistentes al Pleno Casatorio.
- El precedente judicial es vinculante a los órganos jurisdiccionales de la Republica hasta que sea modificada por otro precedente que, precisamente, se emite en otro Pleno Casatorio bajo las reglas ya descritas.

Nótese que no cabe apartamiento del Precedente Vinculante, así sea motivado, de los órganos jurisdiccionales, sino que el mismo es de obligatorio cumplimiento y solo podría ser modificado por otro precedente, similar a lo que sucede con el Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional.

3.2.2 Doctrina jurisprudencial:

Sobre este punto, como lo mencioné en Cadillo (2023):

La doctrina jurisprudencial no tiene una definición legal como tal, es decir, no obra dispositivo legal alguno que la defina, sin embargo, en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial encontramos un alcance legal de la misma en el sentido que da potestad a las Salas Especializadas de la Corte Suprema de fijar principios jurisprudenciales que son de obligatorio cumplimiento pudiéndose apartar de forma excepcional y motivada, en ese sentido, podemos entender como doctrina jurisprudencial a aquella situación jurídica que se repite en varias sentencias en las que se resuelven distintos casos pero con una situación en común que amerita establecer un criterio o posición jurídica determinada evitando sentencias contradictorias que afecten la seguridad jurídica.

Por su parte, la denominada doctrina jurisprudencial, son tomadas, en palabras de Malca (2023):

Como una proposición jurídica afirmada en una o varias sentencias, en consecuencia, estamos ante una reiteración uniforme de pronunciamientos idénticos emitidas por las máximas instancias, y que van a servir de derrotero para que las instancias inferiores resuelvan casos similares, de cada al principio de predictibilidad. (p.31)

Ahora bien, la regulación respecto de la doctrina jurisprudencial la encontramos en la LOPJ aprobada por el Decreto Supremo n° 017-93-JUS de 1993, que en cuyo artículo 22° dispone:

Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el diario oficial El Peruano de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso de que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el diario oficial El Peruano en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.

Del texto normativo citado podemos extraer las siguientes características de la doctrina jurisprudencial:

- Se plasman en ejecutorias, es decir sentencias de casación, emitida por la Segunda o Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema que conoce la causa que generará la doctrina jurisprudencial.

- En la sentencia de casación se señalará que extremo es considerado como doctrina jurisprudencial que buscará fijar principios jurisprudenciales.
- Es considerado como precedente de obligatorio cumplimiento, es decir, es vinculante, para todas las instancias judiciales, sin embargo, de forma excepcional y debidamente sustentada y motivada pueden apartarse de dicha doctrina jurisprudencial.
- La Corte Suprema, por medio de otro fallo o sentencia de casación puede apartarse de su propio criterio jurisprudencial debidamente motivado, señalando expresamente el precedente (doctrina jurisprudencial) que deja de ser obligatorio, por el nuevo y publicarlo en el diario oficial El Peruano.

Conforme se puede advertir, la doctrina jurisprudencial es de obligatorio cumplimiento pero sí cabe el apartamiento de las instancias inferiores al de la Corte Suprema pero debidamente motivada y de forma excepcional, también puede haber apartamiento de la propia Corte Suprema debiendo señalar cual es el precedente que deja de ser obligatorio y señalar cual es el nuevo debidamente fundamentado.

Asimismo, la doctrina jurisprudencial nace de un caso en concreto que se materializa en una sentencia de casación pero que tiene efectos generales.

A la fecha la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, desde el 2011 ha emitido sentencias de casación con calidad de doctrina jurisprudencial y la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, desde el 2023 hizo lo propio (ver anexo 2).

Lo descrito es en cuanto a la justicia ordinaria, y respecto de la justicia constitucional existe sustento normativo, de la denominada doctrina jurisprudencial constitucional, y lo encontramos en el Nuevo Código Procesal Constitucional, Ley N° 31307 del 2021 en su artículo VII del Título Preliminar, que señala lo siguiente: “Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional.”

Finalmente, la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, Ley N° 28301 del 2004, en la Primera disposición final indica que:

Los jueces y Tribunales interpretan y aplican las leyes y toda norma con rango de ley y los reglamentos respectivos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos bajo responsabilidad.

3.2.3 Plenos Jurisdiccionales:

Los plenos jurisdiccionales, en palabras de Haro (2014, p. 119), “son reuniones de magistrado de determinada especialidad que tienen por objeto uniformizar criterios de juzgamiento en casos idénticos que vienen siendo resueltos de manera discordante en los diferentes tribunales del país.”

Como se indicó previamente, en los antecedentes históricos, en el año 2012 se emitió el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral pero previamente, desde el año 1997 se había emitido el Primer Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional pero compuesto por los magistrados de distintas Salas Laborales Superiores,

considerando que también se han emitido Plenos Jurisdiccionales Laborales distritales y regionales, por lo que nos atrevemos a decir que existen dos tipos de Plenos Jurisdiccionales, uno de carácter Supremo y otro de carácter Superior siendo que este a su vez tiene tres niveles o categorías; el sustento que respalda dicha afirmación lo encontramos en el artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por el Decreto Legislativo 767, (LOPJ) como lo expondremos a continuación.

Los artículos 112° y 116° de la LOPJ tuvo un antes y un después ello producto de la modificatoria de la mencionada norma producto de la emisión de la Ley 31591 del 26 de octubre del 2022.

El texto original del artículo 112° del Decreto Legislativo 767 (LOPJ) del 04 de diciembre de 1991 regulaba lo siguiente: “Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.”

Posteriormente, el 02 de junio de 1993 se publicó el Texto Único Ordenado de la LOPJ por medio del Decreto Supremo 017-93-JUS, que conocemos actualmente, en cuyo artículo 116° reguló lo correspondiente a los plenos jurisdiccionales bajo los mismos términos que el citado artículo 112° del Decreto Legislativo 767, que fuere la anterior versión a la LOPJ antes de la emisión del Texto Único Ordenado.

Nótese que en la redacción no se menciona que los referidos plenos tengan carácter de vinculantes o de obligatorio cumplimiento.

Es con la emisión y publicación de la Ley 31591, del 26 de octubre de 2022, que modifica el artículo 112° del TUO de la LOPJ (en estricto se refiere al artículo 116° conforme está aclarado en el Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ dado que el legislador cometió un error en el número del artículo modificado) bajo el siguiente contenido:

Artículo 116. Plenos jurisdiccionales y acuerdos plenarios

Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.

Los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema pueden reunirse y aprobar, por mayoría absoluta, reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales. En caso de que los magistrados decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar su resolución, dejando constancia de las reglas interpretativas que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Como se puede apreciar, este artículo tiene dos partes pues el primer párrafo hace referencia a los plenos jurisdiccionales emitidos por los integrantes de las Salas Especializadas que pueden ser nacionales, regionales o distritales no mencionando que son vinculantes o de obligatorio cumplimiento, y el segundo párrafo hace referencia a la reunión y aprobación de las reglas interpretativas emitidas por los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema y que

son de obligatorio cumplimiento para los magistrados de todas las instancias pudiendo apartarse de dicho criterio de forma motivada.

En consecuencia, podemos nominar a estos dos tipos de plenos en:

- **Plenos jurisdiccionales superiores:** compuesto por los magistrados de salas superiores, pudiendo ser estos, a su vez, nacionales, regionales y distritales (ver Anexo 4,5 y 6) cuya diferencia está en su ámbito de aplicación siendo que los mismos no son vinculantes pero que buscan concordar la jurisprudencia de su especialidad.
- **Plenos jurisdiccionales supremos:** compuesto por magistrados de las Salas de la Corte Suprema, en este caso de la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en cuya reunión deciden aprobar, por mayoría absoluta, reglas interpretativas que son de obligatorio cumplimiento para todas las instancias judiciales pudiendo apartarse de forma motivada esto es dejando constancia de las reglas interpretativas que desestiman y los fundamentos que invocan (ver anexo 3).

Aunado a ello, comparto lo indicado por Haro (2014):

Para la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, los jueces laborales finalmente deben asumir los acuerdos jurisdiccionales adoptados como pautas orientadoras a tener muy en cuenta, pues su legitimidad es incontrastable ya que son productos de la voluntad de los mismos jueces especializados. (p.120)

Lo señalado en este punto lo podemos resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1 – Tipos de Plenos Jurisdiccionales.

Pleno jurisdiccional superior



Emitido por magistrados de Salas Especializadas de las Cortes Superiores

Pueden ser nacionales, regionales o distritales

Finalidad concordar jurisprudencia

No son vinculantes

Pleno jurisdiccional supremo



Emitido producto de la reunion de magistrados de la Salas Especliazadas de la Corte Suprema

Aprueban reglas interpretativas

Son de obligatorio cumplimiento - vinculantes

Cabe apartamiento motivado

Fuente: propia

3.2.4 Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional:

Con lo que respecta a la justicia Constitucional el Tribunal Constitucional es el único que puede emitir Precedentes Vinculantes (ver Anexo 1).

Por otro lado, también existe la figura jurídica de Doctrina Jurisprudencial Constitucional, pero en materia laboral no ha emitido ninguna con ese rótulo, con la salvedad de que si existen sentencias ordinarias o generales del máximo intérprete de la Constitución que al ser repetitivas sobre casos similares tienen cierto rasgo de obligatoriedad que se verán en capítulo aparte.

En efecto, tal como se señaló en los antecedentes normativos, es con la dación del Código Procesal Constitucional en cuyo artículo VII se reguló el denominado Precedente Vinculante siendo que a raíz de la vigencia de dicho código se emitieron los primeros precedentes vinculantes en materia laboral.

Ahora bien, en la actualidad se encuentra vigente el Nuevo Código Procesal Constitucional, Ley 31307, en cuyo artículo VI del Título Preliminar regula el contenido del Precedente Vinculante.

Es importante indicar que entre la anterior y actual regulación existen algunos cambios. Veamos:

Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, regulado por la Ley 28237, publicado el 31 de mayo de 2004 y vigente a los 6 meses de su publicación, dispuso lo siguiente:

Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

Este Código procesal Constitucional fue derogado por la Ley 31307, esto es el Nuevo Código Procesal Constitucional, publicado el 23 de julio de 2021 que entró en vigencia al día siguiente de su publicación, en cuyo artículo VI del Título Preliminar regula el Precedente Vinculante bajo el siguiente texto:

Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo, formulando la regla jurídica en la que consiste el precedente. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los

fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

Para crear, modificar, apartarse o dejar sin efecto un precedente vinculante se requiere la reunión del Pleno del Tribunal Constitucional y el voto conforme de cinco magistrados.

En los procesos de acción popular, la sala competente de la Corte Suprema de la República también puede crear, modificar o derogar precedentes vinculantes con el voto conforme de cuatro jueces supremos. La sentencia que lo establece formula la regla jurídica en la que consiste el precedente, expresa el extremo de su efecto normativo y, en el caso de su apartamiento, los fundamentos de hecho y de derecho en que se sustenta.

En ese sentido, bajo las reglas del Nuevo Código Procesal Constitucional podemos señalar las características propias del Precedente Vinculante de origen constitucional y tenemos:

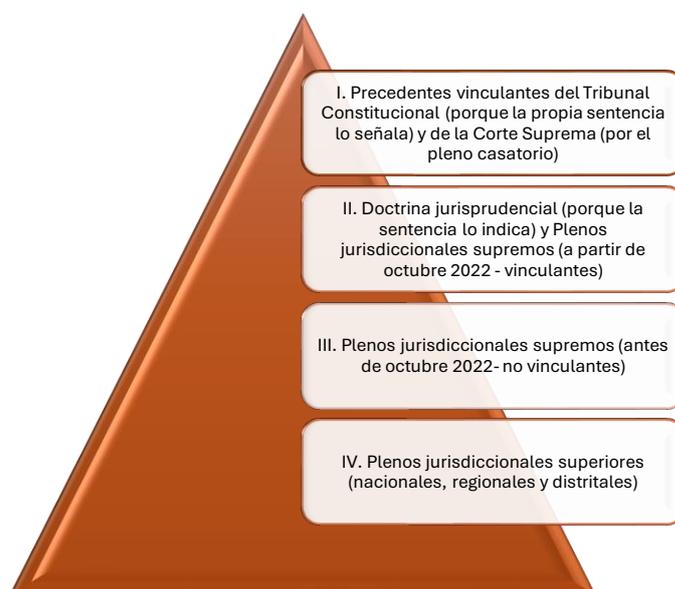
- Sentencias el Tribunal Constitucional con calidad de cosa juzgada debiendo señalar de forma expresa el extremo vinculante.
- Solo el propio Tribunal Constitucional se puede apartar expresando los fundamentos que la sustentas y las razones del apartamiento.
- Para crear, modificar, apartarse o dejar sin efecto un precedente vinculante se requiere la reunión del Pleno del Tribunal Constitucional, es decir, la de todos los magistrados que conforman las dos Salas del Tribunal Constitucional, siendo necesario el voto conforme de cinco magistrados.

En consecuencia, los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional son de obligatorio cumplimiento y solo es el mismo Tribunal quien se puede apartar de forma sustentada y con un voto mínimo de cinco magistrados, inclusive esta regla es aplicable para su creación, modificación o dejarlo sin efecto. Además se tratarán solo de casos con calidad de cosa juzgada y debe precisarse el extremo que resulta vinculante.

3.3. Clasificación, semejanzas y diferencias entre los distintos tipos de precedentes

De lo expuesto podemos concluir que contamos, en nuestra legislación, con distintos mecanismos procesales que utilizan los operadores de la justicia tanto ordinaria como constitucional relacionados al derecho laboral o derecho del trabajo, siendo estos: el precedente vinculante del Tribunal Constitucional, precedente vinculante de la Corte Suprema, la doctrina jurisprudencial, los Plenos Jurisdiccionales Supremos y los Plenos Jurisdiccionales Superiores (distritales, regionales o nacionales) y los podemos clasificar por:

Figura N° 1 – Clasificación de los productos normativos por su jerarquía



Fuente: propia

Figura N° 2 – Clasificación por el órgano que la emite.

Tribunal Constitucional	Corte Suprema	Cortes Superiores
<ul style="list-style-type: none">• Precedente Vinculante• Doctrina jurisprudencial	<ul style="list-style-type: none">• Precedente Vinculante• Doctrina Jurisprudencial• Plenos Jurisdiccionales Supremos	<ul style="list-style-type: none">• Plenos jurisdiccionales superiores nacionales, regionales o distritales

Fuente: propia

Las diferencias que podemos encontrar es que mientras que la doctrina jurisprudencial nace de un caso en concreto, pero que por su relevancia y/o existencia de casos similares con fallos contradictorios se fijan reglas, en determinada sentencia de casación, que tendrán efectos generales saliendo de la esfera del caso en particular para ser aplicado de forma general, los Plenos Jurisdiccionales, sean superiores o supremos, nacen de una reunión de magistrados que se plasma en acuerdo plenario, y no parte de un caso concreto, en donde fijan pautas de interpretación o aplicación del derecho e inclusive, buscando la concordancia de la jurisprudencia; por su parte los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema nacen de un caso en particular pero por su relevancia convocan a un Pleno y emiten en la sentencia en donde fija el extremo que resulta ser precedente vinculante.

Por otro lado, la diferencia entre los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema no pueden ser objeto de apartamiento de órganos inferiores, sino solo por ellos mismos que lo generaron de forma motivada, en cambio la Doctrina Jurisprudencial y los Plenos Jurisprudenciales sean Supremos o Superiores, con la salvedad que los primeros son vinculantes desde octubre de 2022, con la emisión de la Ley 31591, y los segundos no son vinculantes, si pueden ser objeto de apartamiento de los órganos inferiores.

En cuanto a las semejanzas podemos afirmar que el común denominador es garantizar la seguridad jurídica que se plasma en los principios de predictibilidad y de igualdad. Es decir, ante la existencia de fallos contradictorios, lagunas o vacíos del derecho o inclusive ante la necesidad de interpretación de alguna norma de derecho laboral, en el caso materia de tesis, el régimen privado, es necesario uniformizar criterios y evitar fallos contradictorios ante hechos similares reiterando la necesidad de fijar pautas para una mejor aplicación de justicia.

Finalmente, lo desarrollado en el presente capítulo lo podemos resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 – Mecanismos procesales de los operadores de justicia

Nomenclatura	Base legal	Órgano emisor	¿es vinculante?	¿es apartable?
Precedente vinculante del Tribunal Constitucional	Artículo VI del Título Preliminar del Nuevo Código	Tribunal Constitucional	Si	Si, solo el Tribunal Constitucional en

	Procesal Constitucional			Pleno Constitucional
Precedente vinculante de la Corte Suprema	Artículo 40 Nueva Ley Procesal de Trabajo	Corte Suprema en Sala Plena (miembros de la 2da y 4ta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria)	Si	Si, solo por la Corte Suprema en Pleno Casatorio
Doctrina jurisprudencial	Artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial	Corte Suprema 2da o 4ta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria	Si	Si debidamente motivado
Plenos jurisdiccionales Casatorios	Artículo 116 Ley Orgánica del Poder Judicial (2do párrafo)	Corte Suprema 2da o 4ta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria	No desde antes de octubre de 2022 Si desde octubre de 2022	Si debidamente motivado
Plenos jurisdiccionales nacionales,	Artículo 116 Ley Orgánica del Poder	Salas especializadas	No	Si

regionales o distritales	Judicial (1er párrafo)	de Cortes Superiores		
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	--	--

Fuente: propia.

CAPITULO IV

LOS PLENOS LABORALES JURISDICCIONALES

4.1 Plenos Laborales Jurisdiccionales Supremos

Un Pleno, según el diccionario panhispánico del español jurídico, adscrito al diccionario de la Real Academia Española (RAE), lo define como el órgano que se compone de todos los miembros de una entidad reunidos en junta.

Así, por ejemplo, tenemos al Pleno del Tribunal Constitucional que es la reunión de todos los magistrados que conforman el Tribunal Constitucional presidida por su presidente y, en el caso peruano, está compuesto por 7 magistrados.

Asimismo, tenemos al Pleno de la Corte Suprema, que es la reunión de todos los magistrados que conforman el denominado Tribunal Supremo que serían los magistrados que conforman las distintas Salas de la Corte Suprema por especialidad, siendo estos, en el caso que nos atañe, los magistrados que se encargan de resolver conflictos de índole laboral privado que están distribuidos, hoy en día, en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (SDCST) de la Corte Suprema de Justicia de la República con 5 miembros cada uno, es decir, el Pleno Supremo está compuesto por los 10 magistrados de las dos mencionadas salas especializadas.

La decisión que se tome en el Pleno se le denomina acuerdo plenario y el producto normativo que se emite es el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral.

Respecto de la regulación la encontramos, como se ha señalado previamente, en el artículo 116 de la LOPJ que tiene un antes y un después. En efecto, antes

de la modificación del mencionado artículo, producto de la dación de la Ley 31591, el texto fue el siguiente: “Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.”

Posteriormente, el 26 de octubre del 2022 se publica la Ley 31591, en cuya Única Disposición Complementaria Modificatoria, modifica el artículo 112° de la LOPJ, haciéndose la precisión, por medio del Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ), que la modificación corresponde al artículo 116° y no al 112° de la mencionada Ley Orgánica, siendo el texto el siguiente:

Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.

Los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema pueden reunirse y aprobar, por mayoría absoluta, reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales. En caso de que los magistrados decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar su resolución, dejando constancia de las reglas interpretativas que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Se desprende del citado artículo que consta de dos párrafos como ya se ha señalado en el punto 3.2.3 de la presente tesis, el primero referido a los plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales y el segundo párrafo en el

cual corresponde al Pleno Jurisdiccional Supremo, los mismos que son emitidos por magistrados de la Corte Suprema y aprueba reglas interpretativas las mismas que deben ser invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales de menor jerarquía sin perjuicio que se puedan apartar.

Cuando nos referimos al antes y después de la modificatoria producto de la Ley 31591, es que antes de la misma no estaba indicada que dichos Plenos fueran de obligatorio cumplimiento, inclusive no había distinción, que si bien no es expresa, consideramos que si la hay respecto de los Plenos Jurisdiccionales Superiores (distritales, regionales o nacionales), es decir, los Plenos Laborales Supremos antes de octubre de 2022 no son de obligatorio cumplimiento a diferencia del emitido, y los que se emitan, luego de octubre del año 2022 y ello se debe a que las leyes no son retroactivas conforme lo regulado en el artículo 103 de la Constitución.

Respecto de este extremo la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, pronunciamiento en el cual se aparta del acuerdo III del V Pleno Laboral Supremo del 19 de octubre de 2016, respecto de los daños punitivos, ha señalado que:

Entonces, es evidente que el carácter vinculante es el que diferencia a los Plenos Jurisdiccionales y los Precedentes Vinculantes regulados en la LPT, y por ello, queda en claro que los nueve Plenos Jurisdiccionales Supremos emitidos desde el 2012 hasta antes del 26 de octubre de 2022, fecha en que es publicada la Ley N° 31591 que modifica a la LPOJ, no son vinculantes en la solución de las controversias laborales. (Cas. Lab. 9579-2019-Lima, Considerando 5).

Ahora bien, desde el 2012 a la fecha se han emitido once Plenos Laborales Jurisdiccionales Supremos, que, si bien en el 2024 se emitió el último, estuvo referido únicamente a temas previsionales, en ese sentido y considerando que el ámbito de aplicación de la presente tesis es el régimen laboral de la actividad privada, solo se desarrollará hasta el décimo Pleno el mismo que fue emitido en el año 2022 (la relación de plenos jurisdiccionales supremos la encontramos en el Anexo 3).

En el presente cuadro se indicará en número de pleno más los temas tratados en los mismos:

Cuadro n° 3 - Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales.

Pleno Laboral Jurisdiccional Supremo	Temas
I Pleno	<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>Tema 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales</p> <p>Tema 3: Tratamiento de las horas extras en el sector privado y en el sector público</p>
II Pleno	<p>Tema 1: Tutela procesal de los trabajadores del sector público</p> <p>Tema 2: Desnaturalización de los contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de Servicios (CAS)</p> <p>Tema 3: Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento: aspectos procesales y sustantivos</p> <p>Tema 4: Remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios y pensiones: regímenes especiales</p>

	<p>Tema 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrados, Especializados y Tribunal Unipersonal</p> <p>Tema 6: Plazos para interponer recursos impugnatorios: notificación y rebeldía</p> <p>Tema 7: Incrementos a beneficiarios de pensión mínima</p> <p>Tema 8: Caducidad de aportaciones de acuerdo con la Ley n.º 8433</p>
III Pleno	<p>Tema 1: Criterio de aplicación del artículo 29.º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR</p> <p>Tema 2: Exoneración del agotamiento de la vía administrativa en los procesos contenciosos administrativos laborales</p> <p>Tema 3: Reconocimiento del derecho pensionario del causante, planteado por sus herederos, y pago de las respectivas pensiones e intereses</p>
IV Pleno	<p>Tema 1: Actuación de los medios probatorios documentales ofrecidos por el demandado Tema 2: Prórroga automática del contrato CAS Tema 3: Prescripción de devengados previsionales</p> <p>Tema 4: Bonificaciones para pensionistas de las entidades reguladas por FONAFE</p>
V Pleno	<p>Tema 1: Norma aplicable respecto de la nulidad de laudos arbitrales económicos</p> <p>Tema 2: Interpretación del artículo 3.º de la Ley 28449</p> <p>Tema 3: Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado</p>
VI Pleno	<p>Tema 1: Responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo n.º 53 de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Tema 2: Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo</p> <p>Tema 3: El cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial</p> <p>Tema 4: Aplicación de la plena jurisdicción y el principio de economía en el pago de intereses legales en procesos</p>

	<p>judiciales en los que se disponga el pago de deudas pensionarias, aún cuando no hubieran sido solicitados en la demanda o reconocidos en la sentencia</p> <p>Tema 5: Aplicación del Régimen Laboral Especial de construcción civil en entidades del Estado</p> <p>Tema 6: Procedencia y aplicación de las bonificaciones especiales reguladas por los Decretos de Urgencia n.º 090-96-EF y 011-99-EF para los pensionistas de empresas del Estado, adscritos al régimen del Decreto Ley n.º 20530 y la forma de su cálculo</p> <p>Tema 7: Reconocimiento del derecho pensionario del causante planteado por sus herederos</p>
VII Pleno	<p>Tema 1: Vía procesal para pretensiones relativas a prestaciones de salud y pensiones privadas</p> <p>Tema 2: Régimen laboral de los inspectores municipales de transporte</p> <p>Tema 3: Pago de bonificaciones del Decreto de Urgencia n.º 037-94</p> <p>Tema 4: Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza</p>
VIII Pleno	<p>Tema 1: La protección del fuero sindical</p> <p>Tema 2: Efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios</p>
IX Pleno	<p>Tema 1: Competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral</p> <p>Tema 2: Aplicación del precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente n.º 05057-2013-PA/TC, caso Huatuco, a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios</p> <p>Tema 3: Plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido</p>
X Pleno	<p>Tema 1: El otorgamiento de la pensión de viudez a favor del viudo varón.</p> <p>Tema 2: La reposición en el sector público como consecuencia de un despido nulo.</p>

	Tema 3: Las normas de remuneraciones máximas que aprueba el FONAFE como fuente normativa de la nivelación de remuneraciones Tema 4: El procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido
XI Pleno	Temas exclusivamente previsionales.

Fuente: propia.

4.2. Plenos laborales jurisdiccionales superiores.

Tal como se ha señalado previamente y en aplicación de LOPJ, específicamente en el primer párrafo del artículo 116, los integrantes de las Salas Especializadas, entiéndase de las Cortes Superiores pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales con la finalidad de concordar jurisprudencia y de esta manera procurar la predictibilidad jurídica que está relacionada con la seguridad jurídica y la igualdad en aplicación de la ley, que si bien éstos no son vinculantes fijan pautas para la resolución de controversias y coadyuvan a resolver causas en las cuales existen, como ya se ha señalado, contradicciones.

Es importante recalcar que este tipo de Plenos son distintos a los Plenos Jurisdiccionales Supremos ya que estos, como se indicó en el punto anterior, y al margen de ser de obligatorio cumplimiento, desde el 27 de octubre de 2022, son emitidos por magistrados de la Corte Suprema y la finalidad va más allá de concordar jurisprudencia, sino que aprueba reglas interpretativas las mismas que deben ser invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales de menor jerarquía sin perjuicio que se puedan apartar.

Ahora bien, desde el año 1997 se han emitido Plenos Jurisdiccionales Superiores en los tres niveles, siendo estos; distrital, que son aplicables a determinado distrito judicial; regional, aplicables a determinada región que está compuesta por más de un distrito judicial que conforman macroregiones; y, a nivel nacional compuesto por todas las jurisdicciones de la república, pero a nivel de Cortes Superiores y no de la Corte Suprema.

Asimismo, es importante señalar lo que indica la Guía Metodológica Plenos Jurisdiccionales Superiores, aprobado por la Resolución Administrativa N° 285-2020-CE-PJ del 2020, respecto del Pleno Jurisdiccional Superior Regional y en cuyo punto 6, apartado 6.2, indica lo siguiente:

Es la reunión de jueces/zas superiores de una misma especialidad de determinada macrorregión, que tiene por objeto analizar y debatir resoluciones judiciales contradictoras – de los distritos judiciales que conforman la macrorregión – a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad.

Excepcionalmente, los distritos judiciales de macrorregiones diferentes se pueden reunir en plenos jurisdiccionales superiores regionales atendiendo a criterios de especialidad e identificación de una problemática sociojurídica común, entre otras razones debidamente sustentados.

Finalmente, es importante recalcar que estos tres tipos de Plenos Jurisdiccionales Superiores tienen un ámbito de aplicación que se da por su territorio o ámbito geográfico lo que no significa que, necesariamente, entre los tres existan jerarquías, empero si en caso hubiese alguna contradicción entre distrito, región o nación, prevalecería el que mayor ámbito geográfico abarque.

4.2.1 Plenos distritales

Las Cortes Superiores de Justicia del Perú corresponden a los 34 distritos judiciales estando compuestas por Salas Especializadas o Mixtas que atienden casos en apelación y su existencia corresponde a la garantía de la doble instancia regulada por la Constitución.

En ese sentido, los magistrados de las Salas Especializadas de determinado distrito pueden reunirse para emitir determinado Pleno Jurisdiccional, en este caso distrital, siendo la finalidad concordar la jurisprudencia y con ello coadyubar con la seguridad jurídica que trae consigo el principio de predictibilidad el mismo que debería ser garantizado ante cualquier instancia judicial.

Ahora bien, solo algunos distritos judiciales, de los 34 existentes, han emitido los denominados Plenos Jurisdiccionales Superiores Distritales, del cual todo litigante debe tener conocimiento, para establecer la estrategia que corresponda al momento de ejercer la defensa en un proceso ubicado en determinado distrito judicial.

En cuanto a lo laboral, algunos distritos judiciales han emitido Plenos Jurisdiccionales (ver Anexo 6) y en algunos casos dichos plenos han contenido más de una materia del derecho, es decir, hay Plenos cuyos temas son laborales, civiles, administrativos, etc.

Los distritos judiciales en los cuales se han emitido esta clases de plenos jurisdiccionales, por orden alfabético son:

Cuadro N°4. – Plenos Jurisdiccionales Distritales Laborales.

Distrito judicial	Año
Amazonas	2023
Ancash	2016
Arequipa	2007 2009 2018 2019
Callao	2009 2011
Cajamarca	2007
Cañete	2008
Cerro de Pasco	2011
Del Santa	2012 2013 2016 2018 2019 2022
Huancavelica	2015
Ica	2007 2010
Junín	2007 2020

	2021
La Libertad	2007 2022
Lima	2011 2017 2018 2021 2022
Lima Este	2019
Lima Norte	2008 2016
Tumbes	2009
Ventanilla	2018

Fuente: propia

4.2.2 Plenos regionales

Como se indicó previamente las regiones están compuestas por distritos judiciales que conforman una macrorregión (ver Anexo 5) a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, precisamente, referida a la macrorregión que corresponda.

Las macrorregiones están agrupadas en función a la ubicación geográfica de los distritos judiciales y se encuentran conformadas de la siguiente forma:

Figura n° 3 Composición de las macroregiones.



Fuente: propia.

A la fecha han existido 3 plenos regionales:

Cuadro N° 5 – Listado Plenos Jurisdiccionales Regionales.

N°	Región y lugar del pleno	año
1	Macrorregión Centro Huancayo.	2008
2	Macrorregión Norte Chiclayo.	2009
3	Macrorregión Lima Lima	2010

Fuente: propia

El contenido de los temas y conclusiones plenarias están ubicados en el anexo n° 3 de la presente tesis.

4.2.3 Plenos nacionales

Como se indicó previamente, existen tres tipos de niveles de plenos jurisdiccionales superiores cada uno con un ámbito establecido como es el caso de los plenos distritales, regionales y nacionales, siendo estos últimos los que abarcan a todas las Cortes Superiores de Justicia del país (ver Anexo 4), sin embargo, no debe perderse de vista que estos plenos no son vinculantes y que su finalidad es concordar la jurisprudencia ante la existencia de resoluciones judiciales contradictorias.

Desde el año 1997 al 2021 se han emitido 14 plenos jurisdiccionales superiores nacionales conforme al siguiente listado:

Cuadro N° 6 Listado Plenos Jurisdiccionales Nacionales.

N°	Año	Lugar
1	1997	Lima
2	1998	Arequipa
3	1999	Trujillo
4	2000	Tarapoto
5	2008	Lima
6	2012	Lima
7	2013	Lima
8	2014	Tacna
9	2015	Lima
10	2016	Arequipa
11	2017	Trujillo
12	2018	Chiclayo
13	2019	Tacna
14	2021	Lima

Fuente: propia.

El contenido de cada tema de los plenos nacionales señalados en el cuadro precedente se encuentra en el anexo 4 de la presente tesis.

CAPITULO V

PRECEDENTES VINCULANTES DE LA CORTE SUPREMA

Los precedentes judiciales, en palabras de Arévalo (2014):

Están constituidos por los fallos de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, que a pesar de resolver un caso concreto tienen tal relevancia por su contenido y por su forma de aprobación, que gozan de autoridad para ser invocados en la solución de casos similares. (p.246)

Por su parte, como explicaba Malca (2023), el precedente judicial en materia laboral, a diferencia del precedente vinculante laboral, lo puede emitir las Salas de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema y la característica del precedente judicial es la que emite la Sala que conoce la casación la cual es declarada como tal en la propia resolución, se publica en el diario oficial El Peruano y vincula a las instancias inferiores; en cambio, el Precedente Judicial Vinculante, cuyas características se encuentran reguladas en el artículo 40° de la NLPT vincula a todas las instancias judiciales y tienen fuerza normativa, lo mismo sucede con el Precedente Constitucional Vinculante que lo emite el Tribunal Constitucional con la salvedad que no solo vincula a las instancias inferiores sino a todos, ya sea del sector público o privado.

Conforme se ha indicado previamente, el Precedente Vinculante de la Corte Suprema se encuentra regulada recién con la promulgación de la NLPT en cuyo artículo 40° se configuran los elementos para que sea considerado como tal, siendo estos que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, que conoce el recurso de casación, convocará al Pleno de los jueces

supremos que conformen otras salas de la misma materia para conformar el denominado Pleno Casatorio con la cual se emitirá sentencia que constituye precedente vinculante o variará la existencia determinado precedente vinculante.

En la referida sentencia se indicará que extremo es el vinculante siendo este de obligatorio cumplimiento sin posibilidad de que los órganos jurisdiccionales del país puedan apartarse, hasta que sea modificada por otro precedente que, precisamente, se emite en otro Pleno Casatorio bajo las reglas ya descritas.

Aunado a ello, consideramos que no cabe apartamiento al concordar el artículo 40° con el artículo 34° de la NLPT al regular, en el numeral 5, como una de las causales para interponer el recurso extraordinario de casación siendo este el apartamiento de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

Ahora bien, bajo las reglas del artículo 40° de la NLPT se ha emitido solo un único Precedente Vinculante de la Corte Suprema de carácter laboral, bajo la casación n° 32846-2022-Huánuco, pues el 10 de noviembre de 2023 se llevó a cabo el Primer Pleno Casatorio respecto de la problemática de contratación de obreros municipales ello debido a la existencia de respuestas divididas en considerar si le corresponde la contratación exclusivamente bajo el régimen privado (Decreto Supremo 003-97-TR), o que eventualmente puedan ser contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057, norma que regula el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Ahora bien, este Primer Pleno Casatorio se originó debido a la cantidad de casos con distintos pronunciamientos sobre una misma problemática, es decir respuestas divididas, como es el caso del apartamiento de la Sala Laboral de la

Corte Superior de Justicia de Huánuco (exp. 0005-2022) en la cual revocaron una sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, contra una Municipalidad respecto de reposición, como obrero municipal en el área de limpieza pública, por despido inacusado bajo los alcances de una relación laboral de la actividad privada, reformulándola declararon infundada la demanda en donde se apartan de la Doctrina Jurisprudencial recaída en la Casación Laboral n° 7945-2014-Cuzco que señalaba la prohibición de contratación de obreros municipales bajo el régimen CAS teniendo como sustento la validez constitucional de dicho régimen por parte del Tribunal Constitucional (al declarar infundada la demanda de inconstitucionalidad, expediente 002-2010-TC/PI del Decreto Legislativo 1057), así como de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 3531-2015-PA/TC que desestimó una demanda de un caso similar señalando que se acogía a la postura mayoritaria del supremo interprete de la Constitución.

Producto de ello es que la parte demandante interpuso recurso de casación recaído en la Casación n° 32846-2022-Huánuco proceso que se encuentra en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema y es esta Sala la que convocó al Pleno Casatorio y junto con la Cuarta Sala, emitirán Precedente Vinculante, con la salvedad que la decisión de convocar al Pleno no solo fue el caso materia de comentario, sino la existencia de distintos y contradictorios pronunciamientos de casos similares, pese que ya existe doctrina jurisprudencial (Casación Laboral 7945-2014-Cuzco), fue necesario llevar a cabo un Pleno Casatorio que tendrá la característica de Precedente Vinculante de carácter general y de obligatorio cumplimiento sin poder ser apartado, a diferencia de la doctrina jurisprudencial.

Cabe resaltar que si bien la sesión del pleno fue en noviembre del 2023, recién en abril del 2024 se publicó el precedente vinculante recaído en la casación 32846-2022-Huánuco siendo el criterio vinculante que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de las Municipalidades; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del CAS.

No debe perderse de vista que la finalidad de emitir un precedente vinculante, en este caso de la Corte Suprema, es garantizar la seguridad jurídica que implica la búsqueda de predictibilidad e igualdad, es decir, respuestas iguales ante casos similares en los órganos jurisdiccionales. Asimismo, con la emisión de un precedente vinculante, que es parte de las funciones de los jueces supremos, es reducir la sobre carga procesal que acarrea a la Corte Suprema y en general al Poder Judicial.

CAPITULO VI

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL LABORAL DE LA CORTE SUPREMA

La doctrina jurisprudencial de la justicia ordinaria laboral, como se indicó previamente, se encuentra regulada en el artículo 22° de la LOPJ, y la misma se genera de un caso en concreto en cuya ejecutoria, es decir sentencia de casación, se señala el extremo que tenga tal calidad y tendrá efectos generales.

Nótese que la redacción del artículo 22° de la LOPJ no es del todo clara en el sentido de cuándo determinar si estamos ante una sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial y cuando no, pues la redacción indica de manera genérica que las ejecutorias emitidas por la Corte Suprema y publicadas en el diario oficial “El Peruano” son de obligatorio cumplimiento, es decir, podría considerarse que cualquier sentencia emitida por la Corte Suprema es vinculante, sin embargo, ello no es así por tres razones, la primera porque no todas las sentencias fijan principios jurisprudenciales, la segunda porque en la práctica se emiten sentencias en donde expresamente indica su carácter vinculante al establecer doctrina jurisprudencial, y la tercera porque como causal de procedencia del recurso de casación señala en los casos de oposición a la sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial; en ese sentido allí encontramos las diferencias entre sentencias emitidas por la Corte Suprema con calidad de doctrina jurisprudencial y las que no lo son.

Reiteramos que la finalidad de la doctrina jurisprudencial es, conforme lo indiqué en Cadillo (2023, p.179) “fijar principios jurisprudenciales que son de obligatorio cumplimiento para todas las instancias judiciales, pudiéndose apartar de forma excepcional y debidamente motivada”.

En materia del régimen laboral de la actividad privada los órganos competentes para emitir doctrina jurisprudencial son la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2da y 4ta SDCST), que inclusive pueden apartarse de su propio criterio de forma motivada y señalado de forma expresa cual es la doctrina jurisprudencial que deja de ser obligatorio y señalar el nuevo.

Como antecedente a las doctrinas jurisprudenciales, bajo ese rótulo, emitidas por la 2da y 4ta SDCST de la Corte Suprema debemos tener presente que el 31 de julio del año 2006 se publicó, en el diario oficial El Peruano, la casación n° 208-2005-Pasco emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, quien en esa época tenía competencia para conocer procesos laborales bajo el régimen laboral de la actividad privada, y fijó precedente de observancia obligatoria respecto de los parámetros a considerar en los casos de homologación salarial. Nótese que en la mencionada ejecutoria no señala la base legal en la cual sustenta la decisión de establecer lo resuelto como precedente de observancia obligatoria, sin embargo, de la lectura del artículo 22° de la LOPJ se desprende que se trataría de una doctrina jurisprudencial, descartando por la forma como se dio que sea un Pleno Supremo y descartando que sea un precedente vinculante supremo laboral pues en dicha época no se encontraba regulada tal figura jurídica que recién se da con la NLPT.

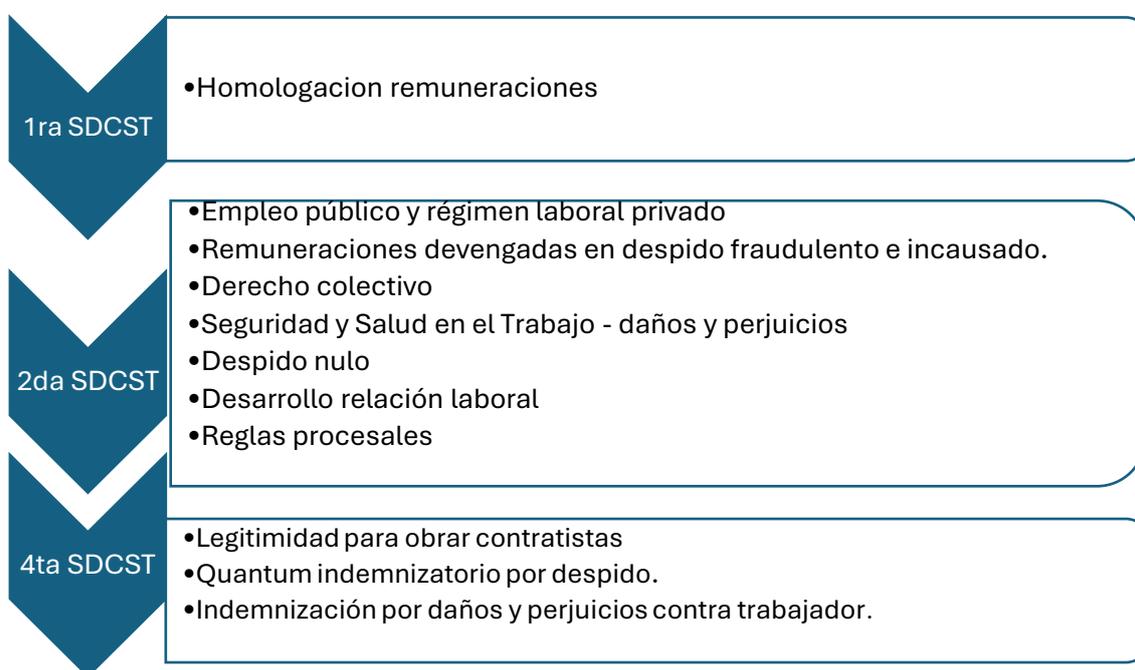
La casación 208-2005-Pasco indica que es precedente de observancia obligatoria, sin embargo la nomenclatura corresponde a una doctrina jurisprudencial, esta casación es del año 2006 y la Corte Suprema a lo largo de los años ha emitido ejecutorias que conservan en esencia lo resuelto en el citado

precedente, así tenemos a las casaciones 915-2018-Lima, 15366-2019-Lima, 16162-2021-Piura, 16927-2013-Lima, entre otros.

A continuación, mencionaremos las distintas doctrinas jurisprudenciales emitidas las mismas que son vinculantes (ver Anexo 2), pero con posibilidad de apartamiento motivado, considerando a las mismas como fuentes del derecho del trabajo o del derecho laboral.

A efectos de mayor ilustración indicaremos en el siguiente mapa lo referido a las doctrinas jurisprudenciales de índole laboral.

Figura N° 4 – Temas de las Doctrinas jurisprudenciales:



Fuente: propia.

Desde el año 2013 la 2da SDCST ha emitido sentencias de casación con el carácter de doctrina jurisprudencial, sin embargo, es pertinente recordar que esta Sala en el transcurso del tiempo era competente para conocer no solo causas relacionadas al régimen laboral de la actividad privada, sino también temas

pensionarios siendo que posteriormente, la competencia fue derivada a otras Salas de la Corte Suprema conforme las resoluciones administrativas que se emitieron en su momento. A la fecha, la Primera y Tercera SDCST de la Corte Suprema son competentes para resolver las causas vinculadas al sector público y derecho previsional. En cuando a las materias vinculadas al régimen laboral privado las competencias recaen tanto en la Segunda como la Cuarta SDCST de la Corte Suprema.

En el siguiente cuadro vamos a señalar el listado que corresponde a la doctrina jurisprudencial relativo al derecho previsional únicamente con fines ilustrativos pues los mismos no son materia del presente estudio

Cuadro n° 7 – Doctrina jurisprudencial de la 2da SDCST de la Corte Suprema: Previsional

N°	Casación	N°	Casación
1	3211-2011-Lambayeque	8	5128-2013-Lima
2	5416-2011-Arequipa	9	5302-2013-Lima
3	4338-2012-Arequipa	10	2602-2013-Piura
4	1035-2012-Huaura	11	4667-2013-Del Santa
5	3960-2012-Lima	12	3753-2013-Lima
6	7785-2012-San Martín	13	6871-2013-Lambayeque
7	7398-2012-Lima		

Fuente: propia.

Conforme se puede apreciar cuando la 2da SDCST tenía competencia en materia previsional emitió 13 sentencias de casación con calidad de doctrina jurisprudencial.

En la actualidad la referida Sala es competente para resolver causas del régimen laboral de la actividad privada que no se limitan al sector privado como tal, sino también al sector público siempre que dentro de determinado organismo del Estado se contrate bajo el régimen privado, es decir, en el sector público existe una disparidad en formas de contratación pues si bien son entidades públicas, el régimen laboral aplicable es el privado. A la fecha se han emitido 40 sentencias de casación con calidad de doctrina jurisprudencial, en material laboral del régimen privado, que para fines práctico la he dividido en grupos conforme se aprecia del siguiente cuadro:

Cuadro n° 8 – Doctrina jurisprudencial de la 2da SDCST de la Corte Suprema: régimen laboral privado.

N°	Tema	Casación
1	Empleo público y régimen laboral privado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 11169-2014-La Libertad ➤ 8347-2014-Del Santa ➤ 4336-2015-Ica ➤ 7945-2014-Cusco ➤ 21082-2017-Cajamarca ➤ 17821-2019-Moquegua ➤ 34268-2019-Cajamarca
2	Remuneraciones devengadas en despido fraudulento e incausado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 11302-2014-Lima
3	Derecho colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 7111-2014-Lima ➤ 12901-2014-Callao ➤ 10406-2016-Lima

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4255-2017-Lima ➤ 25646-2017-Arequipa ➤ 22596-2018-Lambayeque
4	Daños y perjuicios: Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4413-2014-Callao ➤ 4258-2016-Lima
5	Despido nulo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2066-2014-Lima ➤ 5481-2015-Lima Norte ➤ 12816-2015-Lima ➤ 30535-2019-Lima
6	Desarrollo de la relación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 10712-2014-Lima ➤ 1112-2014-Lima ➤ 14847-2015-Del Santa ➤ 3375-2015-Lima ➤ 829-2015-Huaura ➤ 854-2015-Huaura ➤ 11727-2016-Lima Sur ➤ 16514-2016-Lima ➤ 3711-2016-Lima ➤ 18426-2018-Lambayeque ➤ 5385-2020-La Libertad ➤ 14888-2019-Lima Este
7	Procesal laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 15493-2014-Cajamarca

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4968-2017-Lima ➤ 6763-2017-Moquegua ➤ 15284-2018-Cajamarca
--	--	--

Fuente: propia.

En cuanto a la 4ta SDCST que data de reciente creación producto de la emisión de la Resolución Administrativa 289-2020-CE-PJ emitido por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de octubre de 2020, Sala que tiene competencia respecto de las materias del régimen laboral de la actividad privada ha emitido a lo largo del 2023 tres sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial:

Cuadro n° 9 – Doctrina jurisprudencial de la 4ta SDCST de la Corte Suprema: régimen laboral privado.

N°	Tema	Casación.
1	Legitimidad para obrar de las contratistas.	➤ 18491-2019-Lima
2	Quantum indemnizatorio del lucro cesante en los casos de despido.	➤ 20309-2019-Piura
3	Indemnización por daños y perjuicios contra trabajador demandado.	➤ 3226-2019-Tacna

Fuente: propia

En cuanto al contenido vinculante de las casaciones con calidad de doctrina jurisprudencial, así como su fecha de emisión se encuentran en el anexo 2 de la presente tesis.

CAPITULO VII

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL

7.1 Definición y finalidad del recurso de casación

El recurso de casación, como indica Bonilla (2023):

Dentro de la típica clasificación de medios impugnatorios que divide a estos en remedios y recursos, la casación constituye un recurso, pues está destinado a cuestionar actos procesales contenidos en resoluciones. Ahora bien, los recursos han sido clasificados de diversas formas; en el caso de la casación, este supone un recurso extraordinario, pues la legislación exige cierto número y tipo de requisitos de admisibilidad y, sobre todo, de procedencia, que determinan que su concesión sea una situación excepcional. Esto se contrapone a los recursos ordinarios, que se conceden bastando argumentar que la resolución impugnada ha sido expedida con vicio o error, por ejemplo, la reposición, la apelación y la queja por denegatoria de apelación. (p. 118)

Por su parte, el recurso de casación, en palabras de Paredes (2008):

Es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que examina las cuestiones de derecho de las resoluciones impugnadas, labor que la efectúa la Corte Suprema de la República, con el fin de controlar adecuadamente la aplicación e interpretación de las normas jurídicas en materia sustancial y la no vulneración del debido proceso, en concordancia con la Constitución Política, teniendo como finalidad la uniformización de la jurisprudencia nacional. La casación busca evitar la

arbitrariedad de los jueces, con el fin de dar seguridad jurídica a las personas que buscan una tutela efectiva para hacer valer sus derechos.

(p.34)

La Corte Suprema tiene como una de sus competencias conocer los recursos de casación que se interponga con arreglo a ley procesal que corresponda, asimismo, no es una tercera instancia pues solo procede interponer recurso de casación ante las causales previstas legalmente y no se encarga de revisar supuestos fácticos (hechos), como es el caso de las Salas Superiores u organismos que actúan como segunda instancia (juzgados especializados que conocen de los procesos cuando estos son iniciados ante el juzgado de paz letrado), aunque en ocasiones actúa como sede de instancia.

El recurso de casación es uno extraordinario, pues como lo ha descrito Toyama y Cuba (citado en Bonilla, 2023):

El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que no da lugar a una instancia adicional, por el cual el Estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos y de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes, así como unificar criterios jurisprudenciales

En general, el recurso de casación tiene como finalidad la adecuada aplicación del derecho y la unificación de la jurisprudencia, en buena cuenta, busca garantizar, la seguridad jurídica vía la predictibilidad de sus fallos, sin embargo, en la práctica advertimos que ello no ocurre.

Finalmente, es importante indicar que si bien en la NLPT no se indica expresamente cual es la finalidad del recurso de casación, como si está indicado

en el artículo 384° del Código Procesal Civil y estaba indicado en el artículo 54 de la Ley 26636 (antigua LPT), podemos afirmar que la finalidad del mencionado recurso extraordinario mantiene su esencia en aplicar e interpretar debidamente el derecho así como unificar la jurisprudencia.

7.2 Causales y reglas de procedencia del recurso de casación

El recurso de casación se encuentra regulado en el subcapítulo IX del capítulo III entre los artículo 34 y 41 de la NLPT.

Debemos tener presente que la Ley 31699 introdujo grandes cambios al recurso de casación en materia laboral regulada en la NLPT.

Las causales para interponer este recurso, conforme lo regula el artículo 34 de la NLPT modificado por la Ley 31699 de marzo de 2023, siendo una de las más importantes y relacionado al tema que nos compete, es el referido a el apartamiento de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema por parte de las salas superiores.

En cuanto a los requisitos de procedencia del recurso de casación, el artículo 36 de la NLPT, modificado por la Ley 31699 de marzo de 2023, dispone que no procederá el mencionado recurso en los casos del doble conforme pero señala como excepción a esta regla en los casos de interés casacional que se manifiesta en los casos de oposición a la doctrina jurisprudencial y la existencia de jurisprudencia contradictoria por parte de las salas laborales superiores. Asimismo, como otra regla de excepción hace referencia a la necesidad de la Corte Suprema para establecer doctrina jurisprudencial.

De la lectura de los artículos mencionados se evidencia que existe mayor rigurosidad para interponer recurso de casación tanto en su admisibilidad como

en su procedencia, a diferencia de la regulación de la NLPT antes de su modificatoria, volviendo a este recurso en uno de mayor complejidad y excepcionalidad pues limita la interposición de este recurso.

7.3 Aspectos relevantes de las reglas para interponer recurso de casación.

Ya habiendo señalado la finalidad del recurso de casación, así como haber indicado las nuevas reglas para admisibilidad y procedencia del mismo, es importante indicar que existen ciertos puntos de éstas que guardan relación con la seguridad jurídica y el principio de predictibilidad.

Para ello, es necesario revisar la exposición de motivos del proyecto de ley 930/2021-PJ, que generó la Ley 31699, norma que modifica el recurso de casación regulado en la NLPT, en donde se señala que el objeto de la ley es reducir la carga procesal de la Corte Suprema, realizar un mejor control de legalidad en los procesos laborales y cumplir de mejor manera su función de unificar la jurisprudencia.

En efecto, una de las formas de reducir la carga procesal es limitando la interposición del recurso de casación para cuestiones monetarias pues eleva la cuantía de 100 a 500 URP respecto de lo reconocido en la sentencia y no de la pretensión de la demanda; asimismo, otra de las formas es en los casos del denominado doble conforme, esto es cuando tanto en primera y segunda instancia resuelven en un mismo sentido, pues se entiende que existe mayor certeza o veracidad de lo resuelto no siendo necesaria la intervención de la Corte Suprema, aunque sabemos que en la práctica ello no es del todo cierto, precisamente por los fallos contradictorios, apartamientos de decisiones vinculantes, apartamientos sin mayor sustento o motivación, etc.

Finalmente, considero importante indicar los siguientes aspectos de mayor importancia en cuanto a las reglas del recurso de casación y su relación con el objeto de la presente tesis, siendo estas las siguientes:

i). Consideraciones respecto de la cuantía:

En principio es pertinente señalar que la admisibilidad del recurso de casación recae en la Sala Superior que emitió la resolución impugnada siendo uno de los requisitos que el monto total reconocido en aquella sea superior a quinientas (500) unidades de referencia procesal (URP), cada URP equivale al 10% de la unidad impositiva tributaria (UIT). Nótese que en el artículo 35 de la NLPT no señala excepciones a esta regla, por lo tanto, nos preguntamos, ¿se podría concluir que si en caso existiese un pronunciamiento en segunda instancia, sea está que confirme o revoque la sentencia emitida por el a quo, pero que realmente contravenga el debido proceso o se aparte de forma inmotivada de una doctrina jurisprudencial e inclusive de un precedente vinculante, el justiciable tendría que acatar la decisión sin tener la posibilidad de ser resuelto por la Corte Suprema por el solo hecho de no cumplir con el requisito de la cuantía? considero que no, pues la respuesta la encontramos en el numeral 3 del artículo 36 de la NLPT al señalar que de forma excepcional se declarará procedente el recurso de casación cuando la Corte Suprema, de forma discrecional, considere necesario su procedencia para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial. Es decir, existe una salida pero que resulta ser muy compleja pues es la propia Corte Suprema la que tenga que considerar si el caso amerita o no un desarrollo jurisprudencial

que se plasmaría en una sentencia de casación con carácter de doctrina jurisprudencial y una común sentencia casatoria.

i) La causal de apartamiento de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema:

En el numeral 5 del artículo 34 de la NLPT señala como causal para interponer recurso de casación a las sentencias o autos que se aparten, sin necesidad que dicho apartamiento esté motivado o no, de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

Aquí debemos hacer énfasis que hace referencia al término “decisiones vinculantes” y no al de “precedentes vinculantes” y la razón la encontramos en la exposición de motivos del proyecto de ley 930/2021-PJ de la norma que modificó el recurso de casación en la NLPT al señalar que utilizar el término “precedente” limitaría a los plenos casatorios y el término “decisiones vinculantes” comprenderían a los acuerdos plenarios bajo la LOPJ.

Ahora bien, resulta importante indicar que se entiende por “decisiones vinculantes”, sobre este punto tenemos distintas posturas; para Bonilla (2023) al ser un término amplio no solo comprendería al precedente vinculante (pleno casatorio) ni a los plenos jurisdiccionales, los mismos que son vinculantes desde octubre de 2022 dado al cambio normativo de la LOPJ con la emisión de la Ley n° 31591, sino también a la doctrina jurisprudencial.

La postura respecto del carácter vinculante de los plenos jurisdiccionales a partir de octubre de 2022 ha sido validada con la Casación 9579-2019-Lima emitida por la 4ta SDCST de la Corte Suprema.

Por su parte, Malca (2023) comparte esta opinión al señalar que las decisiones vinculantes, se debe entender no solo a los precedentes, sino también a los acuerdos plenarios y a la doctrina jurisprudencial; por otro lado, Arévalo (2023) indica que esta causal solo estaría vinculada a los precedentes vinculantes al amparo del artículo 40° de la NLPT.

Considero que la causal de procedencia relacionado al apartamiento de decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, estaría referido el primero a los precedentes vinculantes emitidos bajo el artículo VI del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Constitucional; y en el caso del segundo, esto es la Corte Suprema, a los precedentes vinculantes regulados en el artículo 40 de la NLPT, que a la fecha solo se ha emitido uno, a los Plenos Jurisdiccionales emitidos por la Corte Suprema desde octubre de 2022 producto de la vigencia de la Ley n° 31591, mas no a los Plenos Jurisdiccionales emitidos por las Cortes Superiores (nacionales, regionales y distritales) dado que se interpreta del cambio al artículo 116 de la LOPJ que el carácter vinculante solo es para los emitidos por la Corte Suprema, y a la doctrina jurisprudencial regulada en el artículo 22 de la LOPJ en donde expresamente señala que son vinculantes.

ii) Casos de desistimiento en el fondo de recursos sustancialmente iguales y no se presenta argumentos suficientes para modificar criterio o doctrina jurisprudencial ya establecida:

Esta causal de improcedencia la encontramos en el literal e) del inciso 2) del artículo 36° de la NLPT, pues indica que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema declarará improcedente el

recurso de casación si se hubiese desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales, es decir, ante casos comunes o con una problemática masiva en la cual ya se han emitido, previamente, cuestiones de fondo que resuelven sobre un sentido determinado.

Ahora bien, existe una excepción a esta regla y es que se podrían declarar procedentes los recursos siempre que el recurrente presente argumentos suficientes para que se modifique el criterio o doctrina jurisprudencial. Aquí debemos tener en cuenta que el supuesto no se limita solo a la doctrina jurisprudencial, la misma que se encuentra regulada en el artículo 22 de la LOPJ ya desarrollada previamente, sino que también se refiere a “criterios” en el entendido que se trata de pronunciamientos emitidos en un conjunto de sentencias de casación que resuelven determinado caso en un sentido establecido sin necesidad de que tengan carácter vinculante como lo tiene la doctrina jurisprudencial. Considerar que la norma no señala con cuantas sentencias de casación emitidas se puede considerar que se configura un “criterio”.

7.4 Excepciones de procedencia del recurso de casación

El inciso f) del numeral 2 del artículo 36° de la NLPT indica que el recurso de casación no procede en los en los cuales la sentencia de primera instancia sea confirmada por la segunda, es decir, ante los casos del doble conforme. Sin embargo, indica que procederá el recurso cuando este presente interés casacional conforme lo señalaremos a continuación.

Asimismo, en el numeral 3 del artículo 36° de la NLPT señala como otra excepción al recurso de casación, cuando no nos encontramos ante los cinco supuestos regulados en el artículo 34 de la NLPT, siempre que la Sala

Constitucional y Social de la Corte Suprema considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial.

7.4.1 Interés casacional.

Aquí nos encontramos ante el caso del doble conforme como causal de improcedencia previsto en el literal f) del inciso 2 del artículo 36° de la NLPT en señala como excepción a dicha improcedencia, es decir, sería declarado procedente, solo si existe interés casacional.

El interés casacional se produce en dos supuestos: i) cuando la resolución recurrida se oponga a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, o, ii) cuando exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.

Respecto del primer supuesto se refiere a la sentencia de vista, emitida en segunda instancia, en la cual se oponga o vaya en contra de la doctrina jurisprudencial, estas son las emitidas por la Corte Suprema, en el caso de materia laboral privada por la 2da y 4ta SDCST, bajo el amparo del artículo 22 de la LOPJ y cuyo listado se encuentra en el anexo 2 de la presente tesis.

Nótese, que estamos ante el supuesto del doble conforme y la excepción solo hace referencia a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema pero no hace referencia a la oposición al precedente vinculante regulado en el artículo 40 de la NLPT y la razón podría ser por el hecho de que el precedente vinculante de la Corte Suprema no es pasible de apartamiento, como si lo es la doctrina jurisprudencial. Asimismo, tampoco hace referencia a los Plenos Jurisdiccionales Supremos los mismos que son vinculantes los emitidos desde octubre del 2022 con la dación de la Ley n°31591 que también pueden ser objeto de apartamiento.

Con lo que respecta al segundo supuesto se refiere a la existencia de fallos contradictorios de cualquiera de las salas laborales pudiendo ser del mismo o de distinto distrito judicial, pues lo que señala en este punto es la mera existencia de jurisprudencia contradictoria ante un mismo supuesto.

Sobre el particular, Arévalo (2023) indica que:

En cuanto al segundo supuesto, se presentará cuando la parte que interpone el recurso acompaña al mismo por lo menos dos sentencias de diferentes salas laborales que se pronuncian de manera contradictoria sobre los alcances de una norma legal, pues el recurso de casación solo se pronuncia sobre la aplicación, la inaplicación o la interpretación de normas legales o instrumentos internacionales.

Nunca será posible invocar el interés casacional cuando la discrepancia esté referida a hechos. (p. 97)

7.4.2 Necesidad de desarrollar doctrina jurisprudencial.

El artículo 36° de la NLPT, regula lo concerniente a la procedencia del recurso de casación y está estructurada de la siguiente manera: el inciso 1 está referida a la estructura del recurso de casación; el inciso 2 señala los supuestos en los cuales la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que corresponda declarará la improcedencia del recurso por no cumplir los requisitos regulados en el artículo 34° de la NLPT y adiciona 7 supuestos más entre los literales a) al g) recordando que en el literal f) se encuentra la excepción ya descrita en el punto anterior, esto es el del interés casacional; el inciso 3 referido a que procederá, como excepción, el recurso de casación si no estamos ante los supuestos del artículo 34 de la NLPT pero que la Corte Suprema considere

necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial; finalmente el inciso 4 hace referencia al plazo para pronunciarse respecto de la procedencia o improcedencia con el voto de 3 jueces supremos y el inciso 5 respecto de los efectos de la improcedencia que puede ser contra una o varias causales.

Ahora bien, la excepción que hace referencia a la necesidad de desarrollar doctrina jurisprudencial cuando no estamos ante los requisitos del artículo 34 de la NLPT la encontramos en el inciso 3 del artículo 36 de la referida norma al dejar a salvo de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema a que discrecionalmente considere necesario que deba proceder el recurso de casación para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial.

En palabras de Arévalo (2023), esta figura se le conoce como el *certiorari* y señala que:

El *certiorari* puede definirse como la facultad concedida por ley expresa a los tribunales supremos para que, en forma excepcional, dispongan discrecionalmente que se eleve a su conocimiento determinados procesos de especial interés casacional a efectos de ser resueltos. (p.98)

No debemos perder de vista que la norma indica que la excepción, a discreción de la Corte Suprema, es para desarrollar doctrina jurisprudencial, en este caso, entendemos que se refiere a la doctrina jurisprudencial regulada en el artículo 22 de la LOPJ en la cual se fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio incumplimiento, con la posibilidad de apartarse de forma motivada, pero debería especificarse si también se trata de los precedentes vinculantes de la Corte Suprema regulado en el artículo 40 de la NLPT. Respecto de este punto Arévalo (2023) considera que solo se refiere a los precedentes vinculantes del

mencionado artículo; sin embargo, de la lectura de esta regla de excepción se advierte que hace referencia a la doctrina jurisprudencial y no al precedente vinculante propiamente dicho.

En consecuencia, es pertinente señalar que la excepción hace referencia a la necesidad de desarrollar doctrina jurisprudencial, es decir, la parte interesada debe sustentar las razones por las cuales determinado caso es necesario para fijar principios jurisprudenciales.

Finalmente, es importante indicar que la Ley n° 31699 fue publicada el 01 de marzo de 2023, con esta ley se optimiza el recurso de casación en la NLPT, y por ende modifica dicha norma, tiene aspectos similares a la Ley n° 31591 del 26 de octubre de 2022 en la cual modifica el Código Procesal Civil (CPC) teniendo como finalidad optimizar el recurso de casación en los procesos civiles, es decir, entre ambas normas existen similitudes en cuanto a su finalidad e inclusive la norma en mención indica como excepción para que proceda el recurso de casación civil, esto es el artículo 387° del CPC, cuando la Corte Suprema considere, de forma discrecional, necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial; es decir, tiene el mismo contenido del inciso 3 del artículo 36 de la NLPT ya citado.

Ahora bien, la importancia de indicar esta similitud recae en el hecho de que la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema, resolvió una queja por denegatoria de casación en donde señaló como criterios para la calificación de la procedencia excepcional de un recurso de casación (necesidad para el desarrollo de doctrina jurisprudencial) los siguientes:

Esta Suprema Corte considera que la procedencia excepcional de un recurso de casación tiene que estar relacionada o a la generación de una doctrina jurisprudencial o al desarrollo de la ya existente (...) de modo que le posibilite prevenir o remediar el conflicto de interpretación y/o aplicación normativa, en temas controversiales o innovadores; para cuyo efecto debe tenerse en cuenta – de manera conjunta- lo siguiente:

10.1 El recurrente está obligado a precisar el Estado de la Cuestión de la ‘doctrina jurisprudencial’ cuyo desarrollo pretende, entendido como información escrita, documentada, relevante y concreta de lo que ya se ha dicho y lo que falta por decir de la referida doctrina jurisprudencial.

10.2 La ‘doctrina jurisprudencial’ tiene que estar relacionada intrínsecamente a la materia controvertida que se ha analizado en el proceso judicial, pudiendo consistir en: a) la creación de la misma, para lo cual el recurrente debe especificar la tesis jurídica que propone; b) la tutela de la ya existente; o c) la mejora, desarrollo o cambio de la doctrina jurisprudencial vigente, indicando qué aspectos deben ser modificados.

10.3 El recurrente debe señalar con claridad y precisión, el vacío normativo, la necesidad del cambio de criterio, la unificación del criterio o la pacificación en la interpretación y/o aplicación por la jurisdicción respecto a la problemática jurídica intrínseca al desarrollo de la ‘doctrina jurisprudencial’ que pretende.

10.4 El recurrente está obligado a construir una argumentación discursiva racional, puntual, específica, no genérica, como sustento de la casación

excepcional.” (Queja por denegatoria de casación n° 4314-2023-Puno, considerando 10)

Asimismo, respecto de los distintos fallos que se dicta, Du Pasquier (citado en la queja por denegatoria de casación n° 4314-2023-Puno) ha señalado que:

Hay diferentes fallos que dictan los órganos judiciales y, según los alcances y finalidades a las que se orienten, se puede hablar de ‘fallos de especie’ y ‘fallos de principios’ o [doctrina jurisprudencial]. Los primeros no van más allá de las circunstancias del litigio; consiste en la constatación y apreciación de hechos concretos, tan sólo para el caso particular; en cambio en los fallos de principios, sus alcances son más generales porque fijan una noción susceptible de aplicación en otros casos semejantes. Constituyen un precedente y por su naturaleza forman jurisprudencia

Como segundo punto, la Corte Suprema ha señalado que:

Le corresponderá a la Corte Suprema analizar el debido cumplimiento de las exigencias expuestas en el considerando que antecede al calificar la procedencia del recurso, y, cuando actúa a través del recurso de queja efectuará el control jurídico de tales exigencias.

Estas exigencias no impiden la facultad discrecional de la Corte Suprema para atraer el conocimiento de un recurso de casación aun cuando no se cumpla con las exigencias legales, o las señaladas en esta resolución, siempre que se tenga por fin la preservación o consolidación de la unidad, plenitud y coherencia del orden jurídico. (Queja por denegatoria de casación n° 4314-2023-Puno, considerando 11)

Nótese que si bien se trata de una Sala Civil, estos criterios pueden ser acogidos por las SDCST de la Suprema Corte que conocen del recurso de casación en materia laboral, sin perjuicio de que los mismos puedan ser utilizados por los abogados litigantes al momento de sustentar la excepción de procedencia considerando la similitud existente de ésta tanto en la ley que modifica el Código Procesal Civil y la NLPT conforme lo ya descrito.

CAPITULO VIII

LOS PRECEDENTES VINCULANTES Y DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

8.1 Precedentes vinculantes

El precedente vinculante del Tribunal Constitucional, que anteriormente se encontraba en el artículo VII del Título Preliminar del ya derogado Código Procesal Constitucional, se encuentra regulado en el artículo VI del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Constitucional (NCPConst.) que señala:

Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo, formulando la regla jurídica en la que consiste el precedente. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

Para crear, modificar, apartarse o dejar sin efecto un precedente vinculante se requiere la reunión del Pleno del Tribunal Constitucional y el voto conforme de cinco magistrados.

En los procesos de acción popular, la sala competente de la Corte Suprema de la República también puede crear, modificar o derogar precedentes vinculantes con el voto conforme de cuatro jueces supremos.

La sentencia que lo establece formula la regla jurídica en la que consiste el precedente, expresa el extremo de su efecto normativo y, en el caso de

su apartamiento, los fundamentos de hecho y de derecho en que se sustenta.

En consecuencia, del texto citado podemos considerar los siguientes elementos para que se configure un precedente vinculante:

- i). Sentencia del Tribunal Constitucional que adquiera la calidad de cosa juzgada.
- ii). En la sentencia debe expresarse el extremo, esto es la regla jurídica, considerado como precedente vinculante el cual tiene efecto normativo.
- iii) Con el voto de 5 magistrados se configura el precedente vinculante.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional, en la sentencia 0024-2003-AI/TC, ha señalado que:

El precedente constitucional vinculante es aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga.

El precedente constitucional tiene por su condición de tales efectos similares a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanzar a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos.

Por su parte, señala Gutiérrez-Ticse (2023):

Los presupuestos que ha identificado el TC para el uso del precedente vinculante son los siguientes:

- a) Cuando se evidencia que los operadores jurisdiccionales o administrativos vienen resolviendo con distintas concepciones o interpretaciones sobre una determinada figura jurídica o frente a una modalidad o tipo de casos; es decir, cuando se acredita la existencia de precedentes conflictivos o contradictorios.
- b) Cuando se evidencia que los operadores jurisdiccionales o administrativos vienen resolviendo en base a una interpretación errónea de una norma del bloque de constitucionalidad; lo cual, a su vez, genera una indebida aplicación de la misma.
- c) Cuando se evidencia la existencia de un vacío normativo.
- d) Cuando se evidencia la existencia de una norma carente de interpretación jurisdiccional en sentido lato aplicable a un caso concreto, y en donde caben varias posibilidades interpretativas.
- e) Cuando se evidencia la necesidad de cambiar de precedente vinculante (Exp. N° 0024-2003-AI/TC). (p.95-96).

En consecuencia, y tal como lo indica Castillo (2022):

Así, debe ser sostenido que el precedente vinculante es una interpretación vinculante de la Constitución que concreta una norma constitucional directamente estatuida por el Constituyente, es decir, es una norma constitucional adscripta que preexiste a la declaración de precedente y que, aunque nace de la mano de un caso concreto, no se agota en él, sino que su alcance general le permite ser empleada para resolver futuros problemas jurídicos sustancialmente iguales. (p. 23)

Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha emitido precedentes vinculantes de carácter previsional y laboral (ver Anexo 1). Si bien la presente tesis está referida al régimen laboral privado consideramos oportuno nombrar, de forma adicional, a los precedentes vinculantes previsionales considerando que alguno de éstos tiene incidencia en las relaciones laborales, principalmente, en los temas de enfermedades profesionales y nexo de causalidad.

Cuadro n° 10 Precedentes vinculantes previsionales.

N°	Expediente	Tema	Número del fundamento vinculante	Fecha de publicación
1	1417-2005-PA/TC (caso Manuel Anicama Hernández)	Procedencia del amparo en materia pensionaria	Fundamento: 37	12.07.05
2	5189-2005-PA/TC (caso Jacinto Gabriel Angulo)	Pensión mínima o inicial regulada por la ley 23908	Fundamentos: 5 y del 7 al 21	13.09.06
3	6612-2005-AA/TC (caso Onofre Vilcarima Palomino) *Subsumido por el exp. 2513-2007	Pensión vitalicia y pensión de invalidez por enfermedad profesional.	Fundamentos: 19 al 28	31.12.07
4	10087-2005-AA/TC (caso Alipio Landa Herrera)	Pensión vitalicia y pensión de invalidez por enfermedad profesional.	Fundamentos: 20 al 29	31.12.07

	*Subsumido por el exp. 2513-2007	Decreto Ley 18846 y Ley 26790		
5	5430-2006-PA/TC (caso Alfredo de la Cruz Curasma)	Pago de devengados e intereses por pensión de jubilación	Fundamentos: 14 al 16	10.10.08
6	7281-2006-PA/TC (caso Santiago Terrones Cubas)	Libre desafiliación de las AFP	Fundamentos: 27 y 37	04.05.07
7	9381-2006-PA/TC (caso Félix Vasi Zevallos)	Bono de reconocimiento otorgado por la ONP	Fundamento: 9	04.04.07
8	10063-2006-PA/TC (caso Guillermo Padilla Mango) *Subsumido por el exp. 2513-2007	Enfermedad profesional	Fundamentos: 89 al 120, 127, 140 y 146	08.11.07
9	2513-2007-PA/TC (caso Ernesto Hernández Hernández)	Unifica criterios de otros precedentes vinculantes (exp. 10063-2006, exp-6612-2005, exp. 10087-2005, y exp. 61-2008)	Fundamentos: 9,11,12,14,16, 17,18,24,26,27 ,31,34,37,40,42 y 45	08.01.09
10	4762-2007-AA/TC (caso Alejandro Tarazona Valverde)	Acreditación de aportes previsionales.	Fundamento: 26	10.10.08
11	0061-2008-PA/TC (caso Rímac Internacional)	Arbitraje voluntario y obligatorio SCTR	Fundamentos: 12,15 y 18	08.05.08

	*Subsumido por el exp. 2513-2007			
12	799-2014-PA/TC (caso Mauro Flores Callo)	Valor probatorio de informes médicos	Fundamento: 25	14.12.18
13	2677-2016-PA/TC (caso Lisdaslao Carrillo Espejo)	Pago en exceso de pensiones de jubilación o invalidez	Fundamento: 21	14.12.18
14	1301-2023-PA/TC (caso Over Paucara Sotomayor)	Nexo causal, pensión de invalidez por enfermedad profesional, SCTR.	Fundamento: 36	17.08.24

Fuente: propia

Del listado de precedentes vinculantes previsionales, advertimos que los relacionados a enfermedades ocupacionales, como es el caso de la sentencia recaída en el expediente n° 2513-2007-PA/TC, el mismo que unifica los criterios de los precedentes vinculantes recaídos en los expedientes n° 10063-2006, n°6612-2005, n° 10087-2005, y n° 61-2008, así como el recientemente emitido en el expediente n° 1301-2023-PA/TC.

En efecto, en la sentencia, con calidad de precedente vinculante, recaída en el expediente n° 1301-2023-PA/TC, publicado el 17 de agosto de 2024, se hace mención de la necesidad de revisar el expediente n° 2513-2007-PA/TC, del año 2009, también con calidad de precedente vinculante, respecto del nexo causal entre la enfermedad profesional y la actividad laboral, específicamente, en la minería en la cual se generan enfermedades producto de la inhalación de diversas sustancias minerales por periodos prolongados. En dicha sentencia, indica que el nexo causal entre las condiciones de trabajo y enfermedad

profesional es implícito para quienes realizan actividades en minas subterráneas o de tajo abierto siempre y cuando el demandante haya desempeñado actividades consideradas de alto riesgo, ello en cuanto a la neumoconiosis; en el caso de la hipoacusia es necesario acreditar que se padece esa enfermedad y el nexo causal con el trabajo realizado.

Ahora bien, la importancia radica en que en la justicia ordinaria, existen procesos en donde ex trabajadores mineros demandan daños y perjuicios por padecer enfermedades profesionales relacionados a la labor minera con pronunciamientos contradictorios en donde pese a acreditar la enfermedad desestiman los daños y perjuicios, es decir, no hay una aplicación automática de los daños pese a las reglas del Tribunal Constitucional (antes de emitir este último precedente) e inclusive existe doctrina jurisprudencial como es el caso de la casación 4413-2014-Callao en donde recae en el empleador demandado la prueba en demostrar el cumplimiento de las medidas en seguridad y salud en el trabajo y de esta manera establecer si le corresponde o no el pago de la indemnización por daños demandada.

Cuadro n°11 Precedentes vinculantes laborales.

N°	Expediente	Tema	Fecha de publicación
1	2616-2004-AC/TC (caso Amado Santillán Tuesta)	Aplicación del Decreto de Urgencia 037-94	10.10.05

2	4635-2004-PA/TC (caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala)	Jornada laboral atípica de trabajadores mineros.	29.04.06
3	206-2005-PA/TC (caso César Baylón Flores)	Procedencia del amparo laboral, competencia para conflictos laborales y acogimiento del despido incausado y fraudulento.	14.12.05
4	4650-2007-PA/TC (caso Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la PNP Santa Rosa de Lima)	Amparo contra amparo	30.06.2010
5	3052-2009-PA/TC (caso Yolanda Lara Garay)	Cobro de beneficios sociales y reposición.	23.08.10
6	5057-2013-PA/TC (caso Rosalía Huatuco Huatuco)	Improcedencia de reposición de trabajadores públicos.	01.06.15
7	2383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos Núñez)	Procedencia del amparo cuando existe vía igualmente satisfactoria.	09.07.15

Fuente: propia

Ahora bien, respecto de estos precedentes vinculantes son tres los que han generado y generan gran impacto en la vía ordinaria judicial. Veamos:

En el expediente 3052-2009-PA/TC (caso Yolanda Lara Garay) respecto del pago y cobro de indemnización por despido arbitrario y la imposibilidad de demandar reposición cuando ello ocurre, existen fallos en donde aplican a rajatabla la regla del precedente vinculante y en otros casos en donde “flexibilizan” dichas reglas, en especial la siguiente:

El pago pendiente de la liquidación de beneficios sociales 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.

Con relación a los precedentes relacionados a la procedencia del amparo y a la vía igualmente satisfactoria, tenemos por un lado al precedente vinculante recaído en el expediente 206-2005-PA/TC (caso César Baylón Flores) y al expediente 2383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos Núñez) en donde este último realiza una revisión respecto del primero ello a la luz de la vigencia de la NLPT conservando lo establecido en dicho precedente vinculante.

Sobre el particular, es importante señalar que en el precedente Baylon se resolvió como precedente vinculante, entre otros puntos, que solo en los casos en que las vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones

particulares analizadas caso por caso será posible acudir a la vía de amparo teniendo el demandante la carga probatoria en demostrar que la vía de amparo es la idónea y eficaz.

Asimismo, ahonda señalando el amparo no es la vía idónea para cuestionar la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos o cuando exista duda respecto de los mismos se requiera de actuación probatoria y solo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea corresponderá admitir el amparo.

Nótese que el precedente Baylón es del año 2005 cuando aún no existía la NLTP, pues esta se publicó en el año 2010, por lo cual fue necesaria la emisión del precedente Elgo Ríos, el mismo que es del año 2015, en donde hubo una revisión del precedente Baylón respecto del amparo y la vía igualmente satisfactoria en donde se fijaron reglas como precedente vinculante (ver anexo 1).

Otro punto para tener en cuenta es que en el precedente Baylón se mantuvieron las reglas respecto de la tipología de despido generadas por el caso Eusebio Llanos Huasco, expediente 976-2001-AA/TC, esto es despido incausado y fraudulento, y ello es importante pues también se ha ubicado en procesos laborales, en la vía judicial ordinaria, la existencia de fallos en los cuales resuelven más allá de lo tipificado como despido fraudulento.

Finalmente, el precedente vinculante Huatuco, fue materia de apartamientos, aplicando la técnica del *distinguishing* o la distinción, que será desarrollada más adelante, e inclusive fue materia de una controversial precisión por medio de una

sentencia del propio Tribunal Constitucional que no tuvo la calidad de precedente vinculante.

En efecto, en el expediente 5057-2013-PA/TC (caso Rosalía Huatuco) del 2015 el precedente vinculante establecía que un extrabajador solo puede ser repuesto a una institución del Estado si previamente ingresó a través de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante; sin embargo, en la vía ordinaria laboral se emitieron fallos que se apartaban de dicho precedente, como el que indicará en el punto relacionado al *distinguishing* o la distinción, lo que llevo en su momento posturas contradictorias entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema afectando la predictibilidad. Posteriormente, en el año 2016 se emitió la sentencia recaída en el expediente 6681-2013-PA/TC (caso Richard Cruz) que sin ser precedente vinculante, el Tribunal Constitucional, procedió con explicitar los fundamentos del precedente Huatuco.

Nótese que conforme a la norma procesal constitucional para variar o modificar un precedente vinculante se debe hacer por medio de otro precedente vinculante y no como ocurrió en el presente caso pues el caso Cruz es una sentencia que no tiene tal calidad.

En el caso Cruz el Tribunal Constitucional precisó lo siguiente:

En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida:

- (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede atarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del

cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

- (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).

Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa. (Expediente 6681-2013-AA/TC, Fundamento 13 y 15).

Tener en cuenta que el caso Cruz es sobre un ex trabajador obrero municipal e inaplica el precedente Huatuco para este caso conforme el fundamento 15 citado.

8.2 Doctrina jurisprudencial constitucional laboral

Tanto el Poder Judicial como el Tribunal Constitucional tiene la capacidad para crear lo que se llama doctrina jurisprudencial vinculante, en el caso del primero, como lo vimos previamente, se encuentra regulada en el artículo 22 de la LOPJ y en cuanto al segundo, lo encontramos en el tercer párrafo del artículo VII del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Constitucional (NCPConst.)

En consecuencia, no cabe duda de que en materia constitucional también contamos lo que se denomina doctrina jurisprudencial constitucional la misma

que puede ser vinculante o no vinculante como lo veremos a continuación, asimismo, la doctrina jurisprudencial vinculante dista de ser un precedente vinculante existiendo diferencias entre ambas, conforme se indicará más adelante.

Conforme lo describe Sáenz (2022):

Lo que conocemos como doctrina o jurisprudencia constitucional vinculante está constituida por todo aquel conjunto de criterios o líneas de raciocinio establecido con carácter de obligatorio por parte del Tribunal Constitucional y cuyo reconocimiento generalmente (aunque no exclusivamente) suele evidenciarse tras su reiteración en un determinado número de casos. (p. 215)

Ahora bien, el sustento normativo de la denominada doctrina jurisprudencial constitucional lo encontramos en el NCPConst, Ley N° 31307 del 2021 en su artículo VII del Título Preliminar (antes se encontraba en el artículo VI del Título Preliminar del ya derogado Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237), que señala lo siguiente: “Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional.”

Nótese que en la redacción de la norma citada, de forma similar a la del artículo 22° de la LOPJ, no hay una claridad respecto de cuando estamos ante una sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial y cuando no, sin embargo, de forma implícita se considerará como doctrina jurisprudencial constitucional cuando la sentencia no es una declarativa, sino cuando se fijan preceptos y

principios constitucionales en base a una interpretación que el Tribunal Constitucional da a determinado caso, asimismo, en la práctica se emiten sentencias en donde expresamente indican que estamos ante doctrina jurisprudencial, supuesto que no se ha dado en materia laboral, pero existe reiterancia en determinado sentido en donde se puede considerar que determinado tema tiene tal calidad conforme lo veremos más adelante.

Por su parte, indica Morales (2017):

Esta norma establece una regla de interpretación vinculante para todos los jueces, la que consiste en seguir criterios interpretativos del Tribunal Constitucional referidos a preceptos y principios constitucionales que el Supremo Intérprete de la Constitución establezca en las resoluciones que expida, con lo cual, cada interpretación de alguna disposición constitucional irá conformando un repertorio jurisprudencial que contribuirá a darle un contenido más completo, amplio y preciso del texto constitucional y que deberá ser una guía interpretativa de los magistrados del Poder Judicial en los procesos que resuelvan. (p. 58)

Asimismo, debe tenerse en cuenta lo regulado en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, Ley N° 28301 del 2004, en la Primera disposición final indica que:

Los jueces y Tribunales interpretan y aplican las leyes y toda norma con rango de ley y los reglamentos respectivos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos bajo responsabilidad.

Respecto del párrafo anterior, opina Sáenz (2022):

Por lo demás y conforme lo deja mucho más establecido la primera disposición final de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, dicho mandato de interpretación a la luz de la Constitución y de la jurisprudencia emitida por el Supremo Colegiado no se refiere únicamente a los jueces y tribunales que conozcan o resuelvan procesos constitucionales, sino a todos los que forman parte de la estructura orgánica del Poder Judicial, independientemente de su especialidad o jerarquía. Todos los jueces, en suma, están vinculados por lo que a nivel de doctrina o jurisprudencia establezca en último término el Tribunal Constitucional. (p.220-221)

En efecto, como lo ha indicado García Toma (citado en Morales, 2017):

La jurisprudencia constitucional tiene como característica común con el precedente constitucional, el tener efecto vinculante; empero este último ejerce una potestad regulatoria de alcance general a partir de una sola emisión; no necesitando por tanto la reiteración uniforme de su efecto normativo. Al respecto, en la praxis se exige la existencia de tres o más jurisprudencias en el mismo sentido para alcanzar efecto vinculante.

Por el contrario, Sáenz (2022) señala que si bien no existe una norma que establezca desde que determinado momento se puede considerar la generación de doctrina o jurisprudencia constitucional vinculante, la práctica ha ido aceptando, mayoritariamente, que aquella sería individualizable en los supuestos en los que los criterios desarrollados, vía una sentencia, se vean posteriormente ratificados en posteriores casos y que la misma sea uniforme, e inclusive precisa que si bien la casuística no indica a qué número de sentencias se necesitarían para afirmar que estamos ante doctrina o jurisprudencia vinculante se asume que se trataría de una pluralidad de por lo menos dos

sentencias, una que establece el criterio y la otra la que lo ratifica o reproduce, ello en el más restringido de los casos. Finalmente, concluye que el Tribunal Constitucional conoce todo tipo de casos pero ello no significa que todas las sentencias expedidas sean considerados como doctrina o jurisprudencia vinculante.

Con relación a la diferencia existente entre un precedente vinculante y doctrina jurisprudencial, reitera Morales (2017):

Este mismo autor [haciendo referencia a Landa] sostiene que, la diferencia del precedente vinculante, que tiene efectos normativos, en la doctrina constitucional se requiere una pluralidad de sentencias constitucionales, como también sostiene García Toma, orientadas en el mismo sentido interpretativo de un derecho fundamental o de una norma, para que sea exigible su cumplimiento. Igualmente, señala que “el sentido vinculante de dicha doctrina está dirigido específicamente a los jueces, es decir, que no se configura un efecto normativo *erga omnes*, que la haría exigible a cualquier órgano o persona, sino que goza de efectos interpretativos específicamente para la judicatura ordinaria o especializada. (p. 61)

Asimismo, continuando con la diferencia entre el precedente vinculante y doctrina jurisprudencial, indica Sáenz (2022):

La doctrina jurisprudencial tiene los mismos efectos del precedente vinculante. La diferencia principal radica en que su establecimiento no se da en un solo pronunciamiento (como si sucede en el precedente judicial

vertical), forjándose más bien a partir de una reiteración uniforme de los tribunales sobre una causa. (p.20)

Por otro lado, respecto de la doctrina jurisprudencial como tal, señala Sáenz (2022):

De esta manera, la doctrina jurisprudencial actúa a manera de un precedente horizontal, en tanto su aplicación no va desde un órgano jurisdiccional superior a otro inferior; sino que pueden establecerse en los distintos niveles jurisdiccionales de un sistema, siempre que se cumpla con la característica principal de reiteración. (p.21)

Ahora bien, en materia laboral, explícitamente no se ha emitido una sentencia que señale su calidad de doctrina jurisprudencial, sin embargo, la emisión de sentencias reiterativas sobre un mismo tema le da, implícitamente, tal calidad, es decir, si estamos ante sentencias repetitivas, es decir jurisprudencia, respecto de la interpretación que le da el Tribunal Constitucional ha determinado tema, entonces puede considerarse que estamos ante una doctrina jurisprudencial constitucional.

En consecuencia, se considerará a la doctrina jurisprudencial vinculante cuando así sea expresado en la sentencia o cuando exista reiterancia sobre el sentido interpretativo que le de el Tribunal Constitucional.

Asimismo, debemos tener presente que en lo que respecta al régimen laboral privado, existe más de un pronunciamiento respecto de la protección de la trabajadora gestante y al retiro de confianza como una forma válida de extinguir el vínculo laboral. Es decir, estos dos temas han tenido tal desarrollo jurisprudencial por parte del máximo intérprete de la Constitución que tienen

carácter de vinculante, considerando que, producto de estas resoluciones, en la justicia ordinaria, es decir en el Poder Judicial, se han emitido doctrina jurisprudencial y Plenos Jurisdiccionales que siguen la misma línea del Tribunal Constitucional, considerando que en algunos casos han existido apartamientos de algunos operadores de la justicia ordinaria laboral.

A continuación, vamos a señalar algunas sentencias reiterativas que se podría considerar como doctrina jurisprudencial constitucional (en el anexo 7 se encuentra el contenido), como es el caso de la protección de la trabajadora gestante, el cese por retiro de confianza entre otros conforme el siguiente cuadro:

Cuadro nº12 Sentencias reiterativas - Doctrina jurisprudencial Constitucional

N°	Tema	Expedientes
1	Extinción del vínculo laboral por retiro de confianza como causal válida subjetiva.	3501-2006-AA/TC 1384-2015-AA/TC, 2340-2017-AA/TC,
2	Protección a la madre trabajadora contra el despido.	1541-2022-PA/TC, 02748-2021-PA/TC,677-2016-PA/TC, 2630-2017-PA/TC, 5652-2007-PA/TC, 2392-2021-PA/TC,
3	Debida motivación – caso	728-2008-HC/TC (fundamento 7 caso Llamuja) replicado en sentencias del TC y en el Poder Judicial.

4	Libertad sindical y derecho de sindicación	2692-2017-PA/TC, 206-2005-PA/TC, 2476-2010-PA/TC
---	--	--

Fuente: propia

8.3 Jurisprudencia constitucional relevante en materia laboral privada.

Como parte de la producción jurisdiccional del Tribunal Constitucional tenemos al precedente vinculante y a la doctrina jurisprudencial pudiendo esta ser vinculante o no vinculante conforme lo descrito en el punto anterior.

A continuación, se indicarán algunas sentencias de gran relevancia en materia laboral en la cual dan un sentido interpretativo a determinado supuesto pero no cuentan con reiterancia o en tal caso pudiendo haber una reiterancia no abundante, no hay certeza de que sea considerado o no como vinculante, precisamente, por la falta de precisión normativa que permita considerar con cuantas sentencias en determinado sentido estamos o no ante una doctrina jurisprudencial vinculante.

Previamente se indicará el extremo normativo, pues, de forma similar al punto anterior, es necesario aplicar el ya citado artículo VII, tercer párrafo, del Nuevo Código Procesal Constitucional, que, concordado con la Primera Disposición Final de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, regula lo concerniente a la interpretación constitucional al señalar que: “(...) los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional”.

Ahora bien, es importante indicar lo descrito por el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente 0024-2003-AI/TC, pues ha señalado que:

La noción de jurisprudencia constitucional se refiere al conjunto de decisiones o fallos constitucionales emanados del Tribunal Constitucional, expedidos a efectos de defender la superlegalidad, jerarquía, contenido y cabal cumplimiento de las normas pertenecientes al bloque de constitucionalidad.

Por otro lado, debe tenerse presente lo explicado por Landa (2006) los efectos de una sentencia en los procesos constitucionales, con excepción al de inconstitucionalidad, son inter partes y no erga omnes, por lo que surten efectos entre las partes del proceso, salvo que la sentencia que resuelve el caso concreto constituya precedente vinculante con lo cual sus efectos trascienden a las partes del proceso y vinculan a todos los poderes del Estado, incluido el Poder Judicial. Asimismo, y si bien las sentencias no vinculantes solo tienen efectos entre las partes del proceso ello no quiere decir que se prive al Tribunal Constitucional de su capacidad de irradiar una influencia decisiva sobre la jurisprudencia de los Tribunales ordinarios.

Aunado a ello debemos tener en cuenta lo descrito por Salas (2017):

En lo que refiere a la doctrina jurisprudencial, tenemos que existen dos tipos: la denominada vinculante y la ordinaria. Ambas pueden producir efectos más allá de las partes, pero con distinto grado de vinculatoriedad. La doctrina jurisprudencial vinculante, al tener mimbretes de precedente por la práctica del TC (que viene estableciendo en la parte resolutive de la sentencia la regla jurídica que se desea destacar) es fácil de reconocer; y por este tratamiento especial considero debe tener un grado de vinculatoriedad cercano al precedente constitucional. Cercano pero no igual. Y esto en la medida que el Código Procesal Constitucional es claro

en otorgarle solo los efectos de alcance general a dos producciones jurisdiccionales: la sentencia de inconstitucionalidad y el precedente vinculante.

Un problema mayor se genera en detectar el alcance vinculante de las sentencias ordinarias. (Como ya hemos dicho, estas no tienen el membrete de doctrina jurisprudencial vinculante expreso por el TC en su parte resolutive). Para ello, debemos rescatar la teoría que diferencia la *ratio decidendi* [razones suficientes] del *obiter dicta* [razones subsidiarias]

El estado de cosas constitucional en cuanto sus efectos son muy parecidos a la doctrina jurisprudencial, en tanto tiene como destinatario no a generalidad, sino principalmente, a un organismo público con la finalidad que deje de realizar una práctica institucional declarada inconstitucional en un proceso de libertad (sin mementos de precedente ni de doctrina).

(p. 34 - 35)

Respecto de la *ratio decidendi* viene a ser el principio normativo de la sentencia, es decir, la razón de ser del precedente vinculante o el argumento vinculante del precedente, mientras que el *obiter dicta* se trata del resto de argumentos y razonamientos que contiene la sentencia pero que no constituyen el precedente vinculante, esto es, no configura el principio normativo que sí da el precedente vinculante.

Por su parte, Castillo (2022) opina, respecto del error en declarar doctrina jurisprudencial a las sentencias del Tribunal Constitucional para que sean vinculantes, lo siguiente:

La segunda crítica, más relevante que la primera, es que, como consecuencia de este proceder del Tribunal Constitucional, se ha sostenido la idea de que solo son vinculantes aquellas interpretaciones de la Constitución que son declaradas por él como doctrina jurisprudencial vinculante. Cuando, como se ha justificado ya y así lo ha previsto el transcrito artículo VII del (nuevo) Código Procesal Constitucional, la disposición final primera de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, y sentencias del mismo Tribunal, todas las interpretaciones de la Constitución que realiza el Alto Tribunal tienen naturaleza normativa y, por ello, vinculan a todos los poderes públicos y a los particulares. (p.22)

Nótese que el carácter relativamente vinculante de una sentencia del Tribunal Constitucional se da cuando en la misma se realiza una interpretación de alguna ley, norma con rango de ley o reglamento a raíz de la Constitución, más no se refiere a una sentencia que únicamente aplica el derecho sin llegar a interpretarla.

Sobre el particular, conforme indica Sáenz (2022, p. 21) “cabe reiterar que solo los precedentes y doctrina jurisprudenciales son vinculantes. El resto de material jurisprudencial, sentencias ordinarias, no tienen el efecto *erga omnes*.”

Respecto del grado de vinculatoriedad de las decisiones constitucionales por parte del Tribunal Constitucional, debe tenerse presente lo indicado por Salas (2017) al mencionar que:

Toda producción del Tribunal Constitucional tiene efectos vinculantes, sin embargo, no todos tienen el mismo grado de vinculatoriedad como es el caso de las sentencias recaídas en los procesos de inconstitucionalidad y

el precedente vinculante que tienen un grado mayor en comparación con las sentencias ordinarias.

Ahora bien, a manera de resumen, en cuanto a la doctrina jurisprudencial vinculante, doctrina jurisprudencial no vinculante y los precedentes vinculantes se considerará el siguiente cuadro.

Cuadro n°13 Grados de vinculatoriedad de la producción jurisprudencial del Tribunal Constitucional.

	Producto	Grado de vinculatoriedad	Acción del destinatario
1	Sentencia de inconstitucionalidad	Fuertemente vinculante	“tener que acatar”
2	Precedente vinculante	Fuertemente vinculante	“tener que acatar”
3	Doctrina jurisprudencial vinculante	Medianamente vinculante	“debe de cumplir”
4	Doctrina jurisprudencial	Débilmente vinculante	“poder/deber de seguir”
5	Estado de cosas inconstitucional	Medianamente vinculante	“debe de cumplir”

Fuente: Doctrina jurisprudencial vinculante del Tribunal Constitucional – Gaceta Jurídica – 2017.

Elaboración: Pedro Pablo Salas Vásquez.

A continuación vamos a señalar algunas sentencias referidas a algunos temas relevantes en materia de derecho laboral del régimen privado que en algunos

casos pueden o no ser repetitivos pero que son tomados o deberían serlo en la práctica laboral tanto en la relación material como procesal, pese a no ser precedentes vinculantes ni doctrina jurisprudencial constitucional, sin embargo, al tratarse de una interpretación constitucional a cargo del máximo intérprete de la Constitución tienen cierto grado de vinculatoriedad aun que esta no es absoluta. El contenido de las mismas las encontramos en el anexo 8.

Cuadro n°14 Sentencias relevantes del Tribunal Constitucional con vinculación relativa.

N°	Tema	Expedientes
1	Obreros municipales si pueden ser contratados mediante CAS	3531-2015-PA/TC
2	Vulneración actividad sindical por otorgar beneficios.	2974-2010-PA/TC, 2476-2010-PA/TC, 4818-2022-PA/TC
3	El instalar redes de cámaras no vulnera intimidad de trabajadores	2208-2017-AA/TC
4	Es inconstitucional que empresa descuenta 100% de remuneración para cobrar deuda de trabajador y dispone se aplique tope del 60% según el CPC.	2220-2019-PA/TC
5	Uso del polígrafo.	273-2010-PA/TC
6	Derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador	1058-2004-AA/TC, 4224-2009-PA/TC,

		5532-2014-PA/TC
7	Validez de la renuncia o suscripción del convenio de mutuo acuerdo.	1875-2010-PA/TC, 4593-2012-PA/TC, 628-2001-AA/TC
8	Indicios de laboralidad	1193-2011-PA/TC
9	Duración contrato de obra determinada	1477-2010-PA/TC
10	Principio de inmediatez y su naturaleza elástica	543-2007-PA/TC
11	Libertad religiosa cambio de horario sabatino	895-2001-AA/TC

Fuente: propia

8.4. Tipos de apartamiento del precedente vinculante: el *distinguishing* y *overruling*.

Respecto de este punto debemos tener presente que tanto el *distinguishing* como el *overruling* son técnicas, en la cual cabe la posibilidad de apartarse de un precedente vinculante, sea del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema. Me explico.

El artículo VI del Título Preliminar del NCPConst., respecto del Precedente Vinculante, indica que el Pleno del Tribunal Constitucional, puede crear, modificar apartarse o dejar sin efecto un precedente vinculante. Por su parte, el artículo 40 de la NLPT indica que la Corte Suprema puede emitir sentencia que constituya o varíe (modifique) un precedente judicial vinculante.

Es decir, en ambos casos, es posible la modificación de un precedente vinculante e inclusive su apartamiento, a esas técnicas se les llama *distinguishing* y *overruling* que si bien no se encuentran regulados, formalmente, en un dispositivo legal, en la práctica son aplicables.

En el caso del *overruling* se puede inferir su aplicación de las normas citadas que regulan el precedente vinculante tanto del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema; y en el caso del *distinguishing* es un ejercicio exhaustivo que tiene como finalidad demostrar que para el caso en concreto no aplica el precedente vinculante al tratarse de circunstancias distintas que no se encuentran subsumidas en lo resuelto por éste.

8.4.1 El *distinguishing* o distinción.

El *distinguishing* o la distinción es aquella técnica en la cual se demuestra que determinado caso no se le es aplicable un precedente vinculante debido que las circunstancias o el supuesto de hecho difiere de los alcances del precedente por lo tanto cabe su apartamiento.

Respecto de la aplicación de esta técnica existe antecedentes en materia laboral referido al apartamiento del precedente vinculante Huatuco (expediente 5057-2013-PA/TC) en donde distintos juzgados o salas superiores no aplican el mencionado precedente vinculante.

En efecto, como indica Salas (2017):

Para llegar a la conclusión de que el precedente Huatuco no se aplicaba al caso concreto, el juez de La Libertad recordó que el *distinguishing* es una técnica permite apartarse de un precedente vinculante si se logra demostrar que los dos casos, el que originó el precedente y el que toca resolver, son diferentes en el cual debe identificarse las circunstancias fácticas del precedente, identificar qué parte de su texto despliega efectos normativos y, finalmente, comprobar los hechos de ambos casos. (p. 19)

En consecuencia, conforme lo indicado por Carpio (citado en Jorge, 2016):

La técnica de la distinción supone que el precedente sea aplicable para la resolución del caso. La técnica de la distinción tiene en su corazón respecto y fidelidad al precedente, solo que siendo aplicable el precedente, existen supuestos de hechos que son distintos a aquellos que sirvieron a la formulación de la regla.

Por su parte, afirma Salas (2017):

El *distinguishing* es aplicada solo por los jueces inferiores que, obviamente, no van a aplicar el precedente dado por el superior jerárquico. En tanto el apartamiento no lo realiza el tribunal que dictó el precedente, los criterios para aplicar esta técnica son más rigurosos. (p.18)

Aunado a ello, ha señalado Landa (citado en Morales, 2017):

Cabe la posibilidad de que los jueces se aparten de la doctrina jurisprudencial a condición de que efectúen una intensa argumentación del cambio de criterio en un caso en concreto, para revertir la presunción de constitucionalidad de dicha doctrina que asegura el principio de unidad y coordinación jurisprudencial en materia constitucional, del cual el supremo intérprete es el TC.

Figura n° 5 Aspectos a considerar del *Distinguishing*.

Distinguishing		
Función:	Órgano que lo aplica:	Criterios:
Demostrar que el caso que originó el precedente vinculante y el caso que toca	Los órganos de menor jerarquía no quienes emiten el precedente vinculante.	1. Identificar las circunstancias fácticas del precedente 2. Identificar qué parte del texto del precedente despliega efectos normativos

resolver son diferentes .		3. Comprobar los hechos en ambos casos.
---------------------------	--	---

Fuente: propia.

Respecto del *distinguishing* en materia laboral se aplicó en el emblemático caso del precedente Huatuco (expediente 5057-2013-PA/TC).

8.4.2. El *overruling* o cambio de precedente.

El *Overruling* es el acto que realiza el Tribunal Constitucional en el cual cambia su propio precedente vinculante, en el mismo debe señalar los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan dicho cambio.

Asimismo, como indica Gutiérrez-Ticse (2023):

Para el cambio del precedente, se han desarrollado los siguientes criterios

- a) Expresión de los fundamentos de hecho y derecho que sustentan dicha decisión.
- b) Expresión de la razón declarativa-teológica, razón suficiente e invocación preceptiva en que se sustenta dicha decisión.
- c) Determinación de sus efectos en el tiempo. (Exp. N° 0024-2003-AI/TC). (P. 96-97)

Aunado a ello, agrega Gutiérrez-Ticse (2023, p.99)“el cambio de precedente ocasiona un trato diferenciado, por lo que debe concretarse con técnica a fin de evitar un desequilibrio en la organización del poder y su proyección en la comunidad”.

Por su parte, precisa Salas (2017):

Mediante el *overruling*, el Alto Tribunal se aparte de su propio precedente, fundamentando la necesidad de sentar un nuevo precedente que anule uno anterior. Dicho en otras palabras, es una técnica de apartamiento en servicio exclusivo del propio Tribunal que dictó en su momento un precedente y ahora desea modificarlo. (p. 17)

El propio Tribunal Constitucional ha señalado que:

De este modo aun en los sistemas donde el precedente es la fuente principal de organización de su sistema jurídico, se han previsto mecanismos no sólo para ‘evadir’ sus efectos mediante la técnica del *distinguishing* en el caso de los tribunales inferiores; sino incluso para ‘cambiarlo’ por un nuevo precedente, en el caso del propio Tribunal que lo ha establecido con efecto vinculante (...)

En ese sentido, la técnica del *overruling* permite cambiar un precedente en su ‘núcleo normativo’ aplicando un nuevo precedente, ya sea al caso en análisis (eficacia retrospectiva) o, en la mayoría de los supuestos, a casos del futuro (*prospective overruling*). Precisamente, la técnica del *prospective overruling* se utiliza cuando un juzgador advierte a la población del inminente cambio que va a realizar de sus fallos, sin cometer la injusticia ínsita en una modificación repentina de las reglas que se consideraban como válidas. (Exp. N° 3361-2004-AA/TC, Fundamento 5).

Figura n°6 Aspectos a considerar del *Overruling*.

OVERRULING		
Función:	Órgano que lo aplica:	Criterios:
• Cambio de precedente	El que emite el precedente vinculante:	1. Expresión de los fundamentos de hecho y

vinculante por otro. • Inaplica su propio precedente	• Tribunal Constitucional • Corte Suprema	derecho que sustentan dicha decisión. 2. Expresión de la razón declarativa-teológica, razón suficiente e invocación preceptiva en que se sustenta dicha decisión. 3. Determinación de sus efectos en el tiempo.
---	--	---

Fuente: propia.

Finalmente, respecto de estas dos formas de apartamiento, como lo ha descrito Alexy (citado en Pajuelo, 2020):

La técnica del *distinguishing* se utiliza para interpretar estrictamente la norma que subyace en el precedente introduciendo un supuesto de hecho no existente en el caso a decidir. De esta manera el precedente no será aplicado en el caso a resolver pero su valor como precedente se mantiene inalterado. Por el contrario, la técnica del *overruling* se utiliza para rechazar el precedente. En ambos casos es necesario aportar razones jurídicas, siendo válidos los argumentos prácticos de carácter general y todos los pertinentes posibles en el discurso jurídico.

En materia laboral, el Tribunal Constitucional aplicó el *overruling* al momento de apartarse, en la sentencia recaída en el expediente 1278-2018-PA/TC (caso Textiles Camones) del precedente vinculante recaído en el expediente 4650-2007-PA/TC (caso Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la PNP Santa Rosa de Lima) respecto de la procedencia de amparo contra amparo indicando que en aquél precedente no aplicó el principio in dubio pro operario considerando que no se da respuesta a la interrogante respecto de la procedencia del amparo contra otros procesos constitucionales.

CAPITULO IX

METODOLOGIA

9.1 Diseño metodológico.

El tipo de investigación será de índole cualitativo cuyo método de investigación será deductivo y el diseño responde a uno observacional.

El enfoque será holístico, pues cada uno de los puntos de la investigación están interconectadas entre sí, lo que dará un resultado global, es decir, un conjunto en sí mismo.

La investigación será deductiva pues se extraerán conclusiones a partir de cada uno de los puntos a desarrollar y permitirán resolver la formulación de los problemas planteados.

Por otro lado, se interpretarán documentos como doctrina y jurisprudencia sobre el tema bajo investigación. Asimismo, se desarrollarán análisis críticos de los puntos a desarrollar previo estudio de los mismos.

Finalmente, el diseño de la investigación será observacional por lo que no hay intervención por parte del investigador. Sin embargo, se realizarán entrevistas a un grupo determinado, siendo estos, magistrados del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

9.2 Aspectos éticos.

El investigador declara que respetará los derechos de autor y todos los aspectos éticos necesarios para desarrollar la investigación.

Se respetará la fuente bibliográfica, hemerográfica y/o electrónica consultada acorde a las normas internas de la Universidad.

De igual modo, declara bajo juramento que la presente investigación es de nuestra autoría.

CAPITULO X

RESULTADOS

De la investigación realizada hemos obtenido los siguientes resultados:

1. Se evidencia falta de claridad en lo que respecta a la emisión de doctrina jurisprudencial pues el artículo 22 de la LOPJ no es lo suficientemente clara, además, se advierte que en la NLPT no hay alguna mención sobre lo que se considera como doctrina jurisprudencial, pues debe diferenciarse del resto de sentencias casatorias que no tengan tal calidad.
2. En cuanto a los Plenos Jurisdiccionales carece de descripción y diferenciación jerárquica de los distintos plenos que se puede emitir, pues de lo investigado se ha considerado que existen dos tipos de Plenos Jurisdiccionales: i) los superiores, estos son los que emite cada Corte Superior a lo largo del país pudiendo ser estos divididos en tres subniveles como son los nacionales, regionales y distritales, y, ii) los supremos, estos son los emitidos por la Corte Suprema. Son los segundos que desde octubre del 2022 tienen carácter vinculante y tienen mayor jerarquía que los superiores.
3. Debido al carácter no vinculante de los plenos jurisdiccionales superiores y de los supremos, estos últimos antes de octubre del 2022, ante su afectación o contradicción la Corte Suprema declaran su improcedencia como causal invocada por la parte impugnante ante la transgresión de los mismos por parte de la Sala Superior.
4. Se ha identificado, conforme se señalará en el capítulo de la discusión, que se han emitido plenos superiores que se contradicen con los plenos supremos e inclusive estos últimos se contradice contra la doctrina

jurisprudencial cuando esta última tiene naturaleza vinculante y los plenos supremos no, salvo los emitidos luego de octubre del 2022 siendo este el X Pleno Jurisdiccional.

5. No se ha establecido un orden jerárquico o de prelación de los distintos productos normativos que puede utilizar la judicatura ordinaria ya que contamos con precedentes vinculantes, al amparo del artículo 40 de la NLPT, doctrina jurisprudencial bajo el artículo 22 de la LOPJ y los plenos jurisdiccionales conforme al artículo 116 de la LOPJ.
6. En algunas ocasiones se han emitido plenos jurisdiccionales que van más allá de lo que la ley faculta para emitir este tipo de acuerdos con lo cual desnaturaliza su finalidad, es decir, no habría un límite en su alcance.
7. Existen, en algunos casos, pronunciamientos contradictorios entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema lo que conlleva a una grave inestabilidad a la seguridad jurídica.
8. Existe dos formas sustanciales de apartamiento del precedente vinculante el *overruling* y el *distinguishing*. Si bien ambos tienen desarrollo doctrinario y jurisprudencial, no cuentan con un desarrollo legal, salvo en el caso del *overruling* que si bien no se expresa literalmente en el Nuevo Código Procesal Constitucional y en la NLPT del contenido del texto de puede inferir su aplicación.
9. Existen materias que deben tener mayor desarrollo vinculante dada su importancia considerando que el derecho es dinámico y las realidades sociales con el concurrir de los años cambian.
10. No existe mayor regulación respecto de cuando es necesario configurar doctrina jurisprudencial, se identificó una queja que puede servir como

pauta pero debe tener mayor desarrollo sea normativo o jurisdiccional pero vinculante. Ello llevaría a tener certeza de porqué algunas sentencias tienen la calidad de doctrina jurisprudencial, expresadas en la sentencia, y otras no.

11. El Tribunal Constitucional, en una acción de inconstitucionalidad, estableció las razones por las cuales es necesario emitir un precedente vinculante, sin embargo, ello no ocurre en la justicia ordinaria, en específico en lo laboral, conforme se puede advertir de la NLPT y sus modificatorias. Por lo tanto, ello nos serviría para establecer que situaciones ameritan emitir un precedente vinculante y cuales no.

12. No hay certeza de cuantos fallos reiterativos deben emitirse en un mismo sentido para que se configure doctrina jurisprudencial, de forma implícita, ello debido que no se indica en la sentencia que tenga tal calidad, principalmente ocurre en la vía constitucional pues en materia laboral, a diferencia de otras materias del derecho, el Tribunal Constitucional no ha emitido alguna sentencia que tenga tal calidad, pero si existen pronunciamientos similares o que resuelven en el mismo sentido que les daría la condición de doctrina jurisprudencial.

13. Se identificó un caso del Tribunal Constitucional en el cual emitió un precedente vinculante (caso Huatuco) y las precisiones fueron realizadas por una sentencia que no tenía tal calidad.

CAPITULO XI

DISCUSION

En cuanto a la discusión de los resultados vamos a referirnos a cada uno de ellos conforme se aprecia a continuación:

1. **Discusión del primer resultado:** falta de claridad en lo que respecta a la emisión de doctrina jurisprudencial, pues no hay norma que defina el concepto o cuando se configura la misma.

Respecto de este punto debemos tener en cuenta dos aristas, una desde lo constitucional y otra desde la justicia ordinaria.

En lo que respecta a lo constitucional, existen materias en las cuales expresamente en la sentencia indica que determinados fundamentos son considerados como doctrina jurisprudencial y en algunas ocasiones señalan que es de conformidad con el artículo VII del NCPConst. pues en la misma consta de dos supuestos, uno relacionado al control difuso y el segundo respecto de la interpretación constitucional, es sobre la base de este punto en el cual se emiten sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial constitucional; sin embargo, en el texto del mencionado artículo daría a entender que se trate de cualquier tipo de sentencias emitas por el supremo interprete de la Constitución, sin embargo, considero que se trataría de sentencias interpretativas, empero la norma no es clara en realizar alguna diferenciación, más aún si no indica expresamente que se trate o no de doctrina jurisprudencial por lo que es necesario que se especifique en la sentencia.

Ahora bien, en materia laboral no se ha expedido alguna sentencia con el rótulo de doctrina jurisprudencial constitucional, pero en la práctica existen

algunas materias que podría considerarse como tal calidad por la reiterancia del pronunciamiento.

Con lo que respecta a la justicia ordinaria, en la NLPT no se encuentra regulado como tal la doctrina jurisprudencial, por lo que nos debemos remitir al artículo 22 de la LOPJ, la misma que no es lo suficientemente clara de forma similar a lo que sucede con la regulación procesal constitucional, pues efecto, en la mencionada norma indica que las salas especializadas de la Corte Suprema ordenan la publicación de las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales y que son de obligatorio cumplimiento con posibilidad de apartarse de forma motivada, en ese sentido, y si bien la redacción no es del todo clara, se entiende que debe diferenciarse de sentencias meramente declarativas con sentencias que fijan principios siendo esta la naturaleza de la doctrina jurisprudencial, sin embargo en la práctica advertimos sentencias que si bien interpretan determinada situación e inclusive fijan criterios o pautas a seguir, no tienen el rótulo de doctrina jurisprudencial. En materia laboral existen sentencias con tal calidad e invocan el artículo 22 de la LOPJ como sustento jurídico. En consecuencia, debe existir en ambos casos, es decir en extremo constitucional y ordinario mayor claridad respecto de la definición y configuración de doctrina jurisprudencial.

2. **Discusión del segundo resultado:** falta de descripción y diferenciación jerárquica de los plenos jurisdiccionales laborales.

De la lectura del artículo 116 de la LOPJ, luego de la modificatoria, se concluye que existen dos tipos de Plenos Jurisdiccionales:

i) los superiores, estos son los que emite cada Corte Superior a lo largo del país pudiendo ser estos divididos en tres subniveles como son los nacionales, regionales y distritales, y,

ii) los supremos, estos son los emitidos por la Corte Suprema. Son los segundos que desde octubre del 2022 tienen carácter vinculante y tienen mayor jerarquía que los superiores.

Ahora bien, resulta que dicha conclusión se extrae de la lectura del mencionado artículo pues en la misma no indica tal diferenciación, sin embargo, consta de dos párrafos en donde el primero hace alusión a los jueces de las salas especializadas y en el segundo párrafo precisa, como una especie de diferenciación, a las salas especializadas de la Corte Suprema. Inclusive, en el primer caso, señala a la que pueden reunirse en plenos nacionales, regionales y distritales, con lo cual se concluye que existen tres tipos de subniveles.

Nótese que antes de la modificación de la LOPJ producto de la ley 31591, de octubre de 2022, no había tal distinción, sin embargo, se emitían plenos de la Corte Suprema y también de las Cortes Superiores.

Ahora bien, considero que existe una distinción jerarquía de los plenos superiores de los supremos por la evidente razón que estos últimos, por su naturaleza al ser expedido por magistrados de la Corte Suprema, son jerárquicamente superiores a lo que puedan emitir los magistrados de las Cortes Superiores.

Nótese que inclusive, ambos tipos de plenos tienen una finalidad distinta, pues por su parte los plenos emitidos por las cortes superiores (nacionales, regionales y distritales que dicho sea de paso tienen cada

uno un ámbito de aplicación según la forma de emisión, pues la distrital abarcará lo resuelto en base a cada distrito judicial, lo mismo sucediendo con la regional que abarca cada macro región y la nacional que abarca a todo el país) tienen una finalidad de concordar jurisprudencia de su especialidad, los plenos jurisdiccionales supremos tiene mayor amplitud pues aprueban reglas interpretativas que son de obligatorio cumplimiento pero con posibilidad de apartamiento, es decir, tienen una finalidad distinta. Mientras una concuerda jurisprudencia, la otra establecen reglas interpretativas.

3. **Discusión del tercer resultado:** declaraciones de improcedencia del recurso de casación cuando se afecta o existe contradicción de los plenos jurisdiccionales superiores y supremos anteriores a octubre del 2022.

Debido que los plenos jurisdiccionales superiores y supremos (estos anteriores a octubre del 2022) no son vinculantes y pese a la emisión de sentencias de segunda instancia, sea que confirmen o revoquen sentencias de primera instancia, en la cual se contradiga a determinado pleno, la Corte Suprema declara su improcedencia.

En la NLTP, antes de la modificación por parte de la ley 31699, el artículo 34 regulaba como causal del recurso de casación la infracción normativa o el apartamiento del precedente vinculante; debido que los plenos jurisdiccionales no son precedentes vinculantes ni tampoco son normas, ante su afectación no podía ser sustento, por si solo, para que proceda un recurso de casación, siendo paradójico que la Corte Suprema declare improcedencia del recurso a pesar de que se demuestre la afectación a sus propios plenos jurisdiccionales supremos. A modo de ejemplo

tenemos a la casación 6987-2023-Lima en la cual se declara improcedente la causal de infracción por inaplicación del VII Pleno Jurisdiccional Supremo referido al pago de indemnización por despido arbitrario cuando el empleador decide no reponer al trabajador en su puesto anterior al de confianza.

Con la modificación del recurso de casación en la NLPT por parte de la ley 31699 que si bien utilizan el término decisiones vinculantes estas abarcarían a los plenos jurisdiccionales supremos (desde octubre del 2022), además de la doctrina jurisprudencial y al precedente vinculante, es decir, estaríamos ante el mismo problema descrito en el párrafo anterior, esto es antes de la modificación de la NLPT toda vez que los plenos jurisdiccionales supremos emitidos antes de octubre del 2022 no son vinculantes e inclusive ante el apartamiento o no aplicación de un pleno jurisdiccional superior no se podría sustentar como causal de procedencia pues no son vinculantes ni tienen carácter normativo.

4. **Discusión del cuarto resultado:** contradicción entre plenos superiores, plenos supremos y doctrina jurisprudencial.

Este punto tiene relación con el punto anterior en cuando a las jerarquías de plenos se refiere agregando una variante adicional que es la doctrina jurisprudencial.

Como se ha señalado, los plenos jurisdiccionales superiores no son vinculantes y su finalidad es concordar jurisprudencia, los plenos jurisdiccionales supremos son vinculantes desde de octubre del 2022 y luego de esa fecha se han emitido el X y XI Pleno Jurisdiccional siendo el último de carácter íntegramente previsional, la finalidad de este tipo de

plenos es aprobar reglas interpretativas, y la doctrina jurisprudencial fijan principios jurisprudenciales. Asimismo, la forma como se genera es distinta pues en el caso de los plenos jurisdiccionales se trata de lo que se acuerde en el pleno, es decir la reunión de magistrados cuya decisión se plasma en un acuerdo plenario, en cambio, la doctrina jurisprudencial nace de un caso en concreto en el cual se emitirá una sentencia que tendrá tal calidad.

A modo de ejemplo tenemos a los casos del quantum de la indemnización por daños y perjuicios derivados de reposiciones por despido incausado y fraudulento en donde se evidencia contradicciones entre plenos jurisdiccionales nacionales como pasó en el deño 2018 en Chiclayo y al año siguiente, esto es en el año 2019 en Tacna, hubo otro criterio considerando que ya se había emitido la Casación N° 11302-2014-Lima que fija, como doctrina jurisprudencial la no equiparación de los devengados con el lucro cesante, pese a ello, en la práctica aún persiste ese problema y ello se verifica cuando en un fallo indica que en ejecución de sentencia se determinará el monto del lucro cesante. Posteriormente, se emitió, también con calidad de doctrina jurisprudencial, la casación 20309-2019-Piura que fija pautas respecto del quantum respecto del lucro cesante; sin embargo, también existe falta de predictibilidad en cuanto a la necesidad de probanza o no del daño moral considerando que hay cortes en donde si exigen la prueba, en otros presumen el daño, en otros casos basta con indicios, etc.

Continuando con el ejemplo de los daños y perjuicios, en los casos de accidentes de trabajo el VI Pleno Supremo (del 2017) tema 1 en el último

párrafo señalada que el juez de oficio puede fijar daños punitivos adicional al daño emergente, lucro cesante y daño moral, ello pese que en la Casación 4258-2016-Lima, con calidad de doctrina jurisprudencial, estableció que si en caso se probase el daño se indemnizaría en aplicación del artículo 1332 del Código Civil siempre que no obren pruebas del quantum para indemnizar. Asimismo, en el 2022 la Corte Suprema emitió la Casación 1866-2021-La Libertad que si bien no es doctrina jurisprudencial se “apartaría implícitamente” del mencionado Pleno en el sentido que establece la figura de la concausa esto es cuando el accidente de trabajo se produjo por imprudencia del trabajador debe existir una reducción del monto a indemnizar.

Lo mismo ocurre en los casos de cese por retiro de confianza y reposición pues si existen apartamientos a nivel de corte superior en donde otorgan indemnización por despido a un trabajador de confianza puro, es decir que desde el ingreso ostentó tal calidad, más aún cuando no existe un pronunciamiento que le otorgue a estos supuestos una categoría de vinculante.

Otro tema a considerar es el de la extensión del convenio colectivo para el caso de sindicatos minoritarios, en el Tema 2 del VIII Pleno Supremo del 2019 se indicó la imposibilidad de extender los efectos del convenio colectivo salvo que el empleador de forma unilateral los extienda a los demás trabajadores, es decir a los no afiliados al sindicato minoritario, siempre y cuando se refieran solo a beneficios laborales más favorables al trabajador; sin embargo, en la Casación 12901-2014-Callao, emitido en el 2017 con calidad de doctrina jurisprudencial establecieron la

imposibilidad de ampliar los beneficios del convenio colectivo del sindicato minoritario, pues desalentaría la afiliación, sin señalar ningún tipo de excepción.

Por su parte, en el Pleno Jurisdiccional Distrital de Arequipa del 2018 tema 2 se acordó que las causales del despido fraudulento señaladas por el Tribunal Constitucional son números *apertus* lo cual contraviene el propio precedente vinculante.

También a nivel de Plenos jurisdiccionales nacionales se advierte contradicción pues en el 2017 se emitió el pleno en cuyo tema 3 se señaló la imposibilidad de modificar la demanda en audiencia de juzgamiento salvo excepciones de precisiones o aclaraciones pero que no altere sustancialmente la pretensión, sin embargo, previamente en el año 2013, tema 3, del pleno jurisdiccional nacional de ese año se estableció que si podía modificarse la demanda en audiencia de juzgamiento.

Finalmente, en la temática de procedimientos antes de sancionar han existido cambio de criterios a nivel de Corte Suprema (por ejemplo, las casaciones 14501-2019-Ica, 21334-2022-Arequipa y 4494-2017-Lima), considerando que en el X Pleno jurisdiccional supremo, el mismo que si es vinculante, pero con posibilidad de apartamiento, se dispuso que si debe realizarse un procedimiento previo.

5. **Discusión del quinto resultado:** No se ha establecido un orden jerárquico o de prelación de los distintos productos normativos que puede utilizar la judicatura ordinaria.

Como se ha indicado a lo largo de la presente tesis existe una variedad de productos normativos que pueden ser utilizados, cada uno con su

forma de emisión, grado de vinculatoriedad e inclusive con una finalidad propia; sin embargo, no hay un orden jerárquico de los mismos.

A nuestro entender si existe un orden de jerarquía tal como se señaló en la figura n° 1 en base a lo siguiente:

- (i) Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema son emitidos por las máximas instancias cada una en su competencia, no son apartables, salvo por la entidad que lo emite, es decir son de obligatorio cumplimiento con efecto erga omnes.
- (ii) La doctrina jurisprudencial son de obligatorio cumplimiento, cuando lo indica expresamente la sentencia, pero si cabe el apartamiento debidamente motivado por parte de magistrados de menor jerarquía al órgano que lo emite.

Asimismo, y tal como se ha señalado en el punto 2 del presente capítulo, en materia de plenos jurisdiccionales supremos son vinculantes los emitidos desde octubre del 2022 con posibilidad de apartamiento, por lo que tendrían el mismo nivel que la doctrina jurisprudencial como segundo orden de prelación.

- (iii) Los plenos jurisdiccionales supremos no vinculantes, estarían en el tercer orden de prelación debido a su característica, precisamente, de no ser de obligatorio cumplimiento.
- (iv) Los plenos jurisdiccionales superiores al no ser emitidos por la Corte Suprema estarían en el cuarto grado de prelación, considerando que los mismos no son vinculantes y tienen como finalidad consolidar jurisprudencia. En este caso existen tres subniveles de acuerdo a su ámbito geográfico de aplicación:

- 4.1 los nacionales cuya cobertura abarca a las cortes superiores de todo el país.
- 4.2 los regionales cuya cobertura abarca a la macrorregión que está compuesta por distintos distritos judiciales por ejemplo norte, Lima, centro, etc.
- 4.3 los distritales cuyo marco de acción corresponde a determinado distrito judicial.

A modo de ejemplo, en 1999 se emitió el Pleno jurisdiccional nacional superior en el cual se acordó que el plazo de prescripción se interrumpía con la interposición de la demanda, sin embargo, en el 2018 se emitió la doctrina jurisprudencial recaída en la Casación 6763-2017-Moquegua en la cual se resolvió que todo acto del trabajador en el cual comunique al empleador sobre su voluntad de reclamar sus derechos interrumpe la prescripción. En esta situación prevalecerá lo resuelto por la doctrina jurisprudencial que por el Pleno nacional.

También tenemos el caso en el cual en el Pleno jurisdiccional nacional superior del 2016 en el tema 4 se indicó que las empresas tercerizadoras e intermediadoras si deben participar en el proceso y no solo la empresa principal, siendo que posteriormente la Corte Suprema en la Casación 18491-2019-Lima, de abril del 2023, estableció como doctrina jurisprudencial que las empresas contratistas no tenían legitimidad para obrar sino, únicamente, la empresa a la cual se le considera como empleador. En consecuencia, indistintamente de que la doctrina jurisprudencial pueda apartarse prevalecerá sobre el Pleno nacional.

6. **Discusión del sexto resultado:** plenos jurisdiccionales que desnaturalizan su finalidad y más allá de lo que la ley los faculta.

Respecto de este punto, se advierten casos en los cuales por medio de plenos jurisdiccionales ha existido una especie de legislación sin tener en cuenta que la finalidad de los plenos jurisdiccionales supremos es aprobar reglas interpretativas. Veamos:

En el V pleno jurisdiccional supremo (año 2016), tema 3, segunda regla se aprobó como regla interpretativa que en los casos de indemnización por daños y perjuicios el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.

Asimismo, en el IX Pleno (mayo 2022) se aprobó como regla el acuerdo primero relativo a la competencia de los juzgados de paz letrado y como acuerdo tercero que el plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido es de 30 días hábiles, considerando que la Corte Suprema en la Casación 8715-2020-Lima acoge, sin tener la calidad de doctrina jurisprudencial, el criterio adoptado en el referido Pleno.

Finalmente, en el X Pleno (diciembre 2022 – considerado como vinculante) en el tema cuatro se aprobó como regla lo relacionado al procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido con la finalidad de garantizar el debido proceso.

Si bien la Corte Suprema tiene facultad para ejercer iniciativa legislativa, no puede suplantar la competencia para legislar que le corresponde al Poder Legislativo, inclusive cuando se emite el Pleno relacionado al plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción distinta al despido hace mención a la solicitud para que el Congreso de la República regule este supuesto y propone una modificación al artículo 36 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo n° 003-97-TR.

Asimismo, y conforme se mencionó previamente, la 4ta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la casación 9579-2019-Lima se aparta del V pleno indicando que con la regla del daño punitivo se estaría vulnerando el principio de legalidad.

Finalmente, como lo ha señalado Quispe (2024):

Incluso, en algunos casos, evidenciado una impropia “vocación legislativa”, a través de tales plenos se ha pretendido modificar nuestra legislación, introduciendo categorías ajenas a nuestro ordenamiento o desvirtuando el sentido de la regulación contenida en las leyes de la especialidad .(p.30-31)

7. Discusión del sétimo resultado: pronunciamientos contradictorios entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

Uno de los temas más relevantes es respecto de la posibilidad de contratar bajo el CAS a los trabajadores de las municipalidades, pues si bien y pese a haberse emitido plenos jurisdiccionales y sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial, en donde señalaban que ello no era posible, han existido fallos contradictorios en donde se apartan tanto del

pleno y de la doctrina jurisprudencial aplicando la sentencia del Tribunal Constitucional expediente 3531-2015-PA/TC que determina una posición contraria a la justicia ordinaria, inclusive, la carga procesal es tan grande respecto de este tema que se ha emitido el primer Precedente Vinculante de la Corte Suprema en aplicación del artículo 40° de la NLPT en donde marca la postura respecto de que los referidos trabajadores se encuentran bajo los alcances del régimen privado, dado que es de reciente emisión esperemos que cumpla con su finalidad de evitar mayores fallos contradictorios ante hechos similares que no es más que seguridad jurídica y principio de predictibilidad. Nótese que a la fecha existe la mencionada sentencia del Tribunal Constitucional y luego se emitió el precedente vinculante de la Corte Suprema con pronunciamientos distintos, salvo que posteriormente el supremo interprete de la constitución, cuando lo amerite, resuelva en el mismo sentido, sin embargo, se mantiene el riesgo de que ello no ocurra.

Otro caso en el cual hubo contradicciones fue ante la emisión del Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional (exp. 5057-2013-PA/TC caso Huatuco) en donde se emitió el IX Pleno jurisdiccional supremo en cuyo tema dos se fijaron reglas para su aplicación, inclusive a nivel se emitió la casación 21082-2017-Cajamarca con calidad de doctrina jurisprudencial en donde también aplicaban reglas distintas para no aplicar el precedente Huatuco en determinados casos; posteriormente el Tribunal Constitucional emitió una sentencia en donde aclaraba su precedente vinculante.

Conforme se puede advertir en algunas ocasiones existe discrepancias entre el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial, en estricto, la Corte Suprema y tal y como lo indica Landa (2006):

Si bien se ha señalado, por un lado, que las relaciones entre el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial son, *prima facie*, relaciones de coordinación y, en última instancia, de jerarquía (artículo 45° y 51° de la Constitución); y, de otro lado, se ha dicho que esas relaciones deben ser armonizadas dentro del marco constitucional; es innegable que estas relaciones no siempre se realizan, en los hechos, en forma coordinada y armónica, antes bien se presentan como auténticos conflictos como es el caso del valor y eficacia que tiene, para la jurisdicción ordinaria, tanto la jurisprudencia así como la interpretación del Tribunal Constitucional. (p.321-322).

Tampoco existe certeza respecto de la posibilidad de negociar de forma colectiva y otorgar beneficios a los trabajadores no sindicalizados pues con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional se entendería como válida dicha práctica y a su vez existen pronunciamientos a nivel de Corte Suprema en donde no cabría tal posibilidad con lo cual hay falta de predictibilidad.

Finalmente, tenemos el caso en el cual el precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el expediente 3052-2009-AA/TC relativo a la necesidad de consignar o depositar de forma diferenciada los beneficios sociales de la indemnización por despido arbitrario en ocasiones el Poder Judicial, principalmente a nivel de cortes superiores

en donde pese que el pago se hizo en un mismo acto si existe diferenciación que permitió al trabajador decidir sobre el cobro no de la indemnización, inclusive en la casación 10648-2017-Lima va por ese sentido, por lo tanto, advertimos cierta “flexibilidad” al precedente vinculante.

8. **Discusión del octavo resultado:** las técnicas del *overruling* y el *distinguishing* como apartamiento del precedente vinculante

Ambos tienen desarrollo doctrinario y jurisprudencial, en el caso del *overruling* en los casos de precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional regulado en el Nuevo Código Procesal Constitucional la posibilidad de apartarse, sin embargo, respecto del precedente vinculante de la Corte Suprema en aplicación del artículo 40 de la NLPT no señala la palabra apartarse sino variar un precedente siendo ambas palabras diferentes, pues según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) apartar significa dejar de lado o separar, en cambio, variar es hacer que una cosa sea diferente en algo de lo que antes lo era. Si bien, pueden ser palabras similares, debe tenerse en cuenta que la norma procesal constitucional utilizan más palabras como son: crear, modificar, apartarse o dejar sin efecto; en cambio en la NLPT solo mencionan las palabras constituir o variar, es decir, aparentemente solo podría hacer dos acciones (constituir o variar) a diferencia del Tribunal Constitucional (que podría crear, modificar apartarse o dejar sin efecto), considero que con la finalidad de no presumir determinado supuesto, la redacción del artículo 40 de la NLPT debería tener una similar al del Nuevo Código Procesal Constitucional.

Respecto al *distinguishing* en la justicia ordinaria ha aplicado esta regla para los casos relacionados con el caso Huatuco, por lo que la línea es muy delgada entre modificar o apartarse de un precedente vinculante cuando por norma no está ello permitido (salvo el órgano que lo emitió) y aplicar la técnica del *distinguishing* la misma que debe considerarse las pautas contenidas en la figura 4, precisamente para sustentar (sea un juez o magistrado de inferior jerarquía de la Corte Suprema o del Tribunal Constitucional o inclusive un abogado litigante al momento de plantear su teoría del caso) que la situación de hecho no calza en el precedente vinculante, considerando que no cabe modificarlo o ir contra la *ratio decidendi* del precedente vinculante.

9. **Discusión del noveno resultado:** Materias que deben tener mayor desarrollo vinculante.

Uno de los temas más importantes que no cuenta con un desarrollo vinculante es el de la responsabilidad solidaria en el caso de grupo de empresas, nótese que el mismo fue mencionado únicamente en el pleno jurisdiccional nacional del año 2008, es decir, no es ni siquiera un pleno supremo, sino uno superior que no tiene carácter vinculante. En la práctica la Corte Suprema ha ido variando de criterio, por ejemplo en la casación 4871-2015-Lima aplicó literalmente el pleno mencionado, sin embargo se emitieron otras casaciones en donde se interpretaba dicho pleno ahondando en la necesidad de demostrar el fraude y no la mera existencia de un grupo empresarial. Por ejemplo, es el caso de la casación 951-2005-Lima, 328-2012-Lima, 10759-2014-Lima , 3733-2009-Lima y 3069-2009-La Libertad.

Es decir, si bien ya se puede concluir que existe jurisprudencia por la cantidad de fallos emitidos en un mismo sentido interpretativo, es menester señalar que la propia corte podría variar esa sentencia, sin embargo, resulta necesario que se emita una sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial o inclusive un precedente vinculante en donde se plasmen los supuestos, reglas y consecuencias de un grupo empresarial y su responsabilidad solidaria con la finalidad de que tengan fuerza vinculante.

Lo mismo ocurre en los casos de cese por retiro de confianza, en el Tribunal Constitucional se validó esta forma de cese (no por un precedente vinculante ni por una sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial de forma expresa) sino en sentencias reiterativas que luego fueron tomadas por la Corte Suprema al emitir casaciones en el mismo sentido como por ejemplo las casaciones 18450-2015-Lima y 8150-2016-Lima y el VII Pleno Jurisdiccional Supremo, considerando la reciente casación 19949-2021-Lima, que otorgó el pago de indemnización por despido arbitrario a un trabajador de dirección debido que el cese no fue por retiro de confianza sino por la comisión de una falta grave ello desarrollando el criterio del mencionado VII Pleno; sin embargo, no se ha emitido alguna sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial respecto de este tema.

Otro tema que debe tener mayor desarrollo jurisprudencial vinculante es el relacionado a las horas extras, probanza y presunciones por ejemplo tenemos a las casaciones 5144-2015-Lima, 14847-2015-Del Santa, 19456-2017-La Libertad, 1222-2016-La Libertad, 2702-2016-La Libertad,

y 1731-2021-La Libertad en la cual se tocan distintos puntos relativos a este tema que inclusive varían de criterio e interpretación entre las salas supremas que la emiten pues lamentablemente no hay un criterio uniforme y no se ha establecido alguna sentencia con la calidad de doctrina jurisprudencial que permita establecer una regla vinculante. Aunado a ello, no debe perderse de vista que con el Pleno Regional del norte del 2009 realizado en Chiclayo se determinó que no en todos los casos los choferes están excluidos de la jornada máxima producto de la fiscalización que podría darse por medio de la tecnología como es el GPS. Asimismo, el tema relacionado a la conservación de documentos por más de 5 años y aplicación de presunciones pues no debe ampararse el abuso del derecho y se debe analizar caso por caso, sin embargo, es necesario que se tome una postura al respecto considerando que existe un mandato legal expreso respecto de este tema sobre el particular en la casación 8817-2020-Lima se resolvió en el sentido de no aplicar los indicios o presunciones a rajatabla. Esta casación tampoco es vinculante.

10. Discusión del décimo resultado: Necesidad de configurar doctrina jurisprudencial.

Respecto de este punto, no se encuentra regulado cuando estamos ante un supuesto para considerar determinado caso como doctrina jurisprudencial con la salvedad que la finalidad de la misma es fijar principios jurisprudenciales.

Asimismo, y ante la falta de regulación, es necesario que por lo menos se emita algún producto normativo vinculante, pudiendo ser una doctrina jurisprudencial o un pleno supremo que facilite o fije las pautas para

considerar cuando es necesario fijar doctrina jurisprudencial, pues como ocurre en la práctica presentan recursos de casación que en principio son improcedentes pero sustentan en que es necesario desarrollar doctrina jurisprudencial pero no existe un sustento adecuado para que esta se constituya.

Lo único con lo que se cuenta es una queja de derecho de la Sala Civil de la Corte Suprema, como ya se indicó, en donde fija una pauta pero ello no es suficiente más aún que no se trata de una sala competente para conocer materias laborales.

11. **Discusión del décimo primer resultado:** No se ha marcado una pauta que justifique la necesidad de fijar un precedente vinculante a nivel de Corte Suprema.

Como se ha indicado previamente, el Tribunal Constitucional, en una acción de inconstitucionalidad, estableció las razones por las cuales es necesario emitir un precedente vinculante, sin embargo, ello no ocurre en la práctica laboral, en este caso a cargo de la 2da y 4ta SDCST de la Corte Suprema, por lo que sería importante considerar cuándo si y cuándo no es necesaria la emisión de un precedente vinculante bajo las reglas del artículo 40 de la NLPT, considerando que luego de más de una década de vigencia de la NLPT recién se ha emitido un precedente vinculante.

12. **Discusión del décimo segundo resultado:** No hay certeza de cuantos fallos reiterativos deben emitirse en un mismo sentido para que se configure doctrina jurisprudencial.

Como se ha indicado previamente, existen sentencias en donde expresamente señala que es doctrina jurisprudencial, pero en otras no lo

dice pero su reiterancia hace de forma implícita se considere como tal. En la práctica no existe un parámetro, inclusive a nivel doctrinario, hay discrepancias pues alguno de los autores citados señala que basta con dos y otro autor de tres a más, en ese sentido es necesario llegar a una solución respecto de este punto.

13. Discusión del décimo tercer resultado: El Tribunal Constitucional realizó precisiones del precedente vinculante (caso Huatuco) por medio de una sentencia (caso Cruz Llanos exp. 6681-2013-PA/TC) que no tenía tal calidad.

En efecto, y pese que por norma expresa para hacer modificaciones o precisiones (en el caso mencionado utilizados la palabra explicitar) de un precedente vinculante se debe realizar por medio de otro precedente vinculante, inclusive en el voto en minoría de la ex magistrada Ledezma así lo señaló, pues la sentencia Cruz Llanos no es un precedente vinculante.

Este hecho ocurrió aproximadamente un año después de la emisión del precedente Huatuco cuando en ese lapso existió bastante controversia respecto de este tema, por lo que entendemos que por presión el Tribunal Constitucional emitió dicha sentencia, lo cual es errado, pues ante todo se debe cumplir con lo regulado en la propia ley precisamente para garantizar que estemos ante un precedente vinculante.

CAPITULO XII

PROPUESTA LEGISLATIVA

El presente autor, José Daniel Cadillo Ponce, en aplicación del inciso 17 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú ejerce su derecho de iniciativa legislativa, por lo tanto, en base a las leyes de la materia plantea la siguiente propuesta legislativa:

Proyecto de Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Decreto Supremo N° 017-93-JUS que aprueba el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional.

Exposición de motivos:

Al realizarse el análisis respecto de la falta de uniformidad de criterios judiciales lo que conlleva a una falta de predictibilidad que trae consigo a afectar la seguridad jurídica y en consecuencia a la igualdad, se ve necesario realizar modificaciones a las normas con incidencia procesal en materia laboral.

Asimismo, resulta necesario regular y determinar cuándo se configura doctrina jurisprudencial constitucional cuando el fallo no lo indica, esto es, cuantos fallos son necesarios, con un mismo criterio reiterativo.

Por otro lado, es importante establecer jerarquías y orden de prelación respecto de las fuentes vinculantes de los productos normativos existentes en el marco legal, estos son los Precedentes vinculantes, los plenos jurisdiccionales y la doctrina jurisprudencial.

Aunado a ello, es necesario precisar las causales del recurso de casación y sus consecuencias pues no es suficiente utilizar el término de “decisiones vinculantes”.

Análisis costo beneficio:

La propuesta de modificación no genera ningún costo al Estado peruano, ni al tesoro público, por el contrario, contribuye a la solución de un problema que es la falta de predictibilidad y seguridad jurídica, además, que coadyuvará a reducir la carga judicial.

Artículo 1.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto modificar algunos artículos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-93-JUS que aprueba el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional a efectos de generar mayor predictibilidad en las resoluciones judiciales y conllevar a una correcta garantía de la seguridad jurídica y del derecho a la igualdad.

Artículo 2.- Modificaciones a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Se modifica el inciso 5 del artículo 34, el literal f) del inciso 2 e inciso 3 del artículo 36, el inciso 4 del artículo 39 y artículo 40 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el siguiente texto:

“Artículo 34.- Causales para interponer recurso de casación.

(...)

5. Si la sentencia o auto se aparta de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República

Entiéndase por decisiones vinculantes para estos efectos al precedente vinculante, doctrina jurisprudencial y plenos jurisdiccionales supremos vinculantes en los casos que corresponda”

“Artículo 36.- Procedencia del recurso de casación.

(...)

2. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplen los requisitos y causales previstos en el artículo 34 y el numeral 1 del artículo 36, respectivamente. Asimismo, cuando:

(...)

f) La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia. No obstante, procederá el recurso si presenta interés casacional que se produce cuando la resolución recurrida se oponga a los Plenos Jurisdiccionales Supremos vinculantes y/o a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República, o cuando resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.

3. Excepcionalmente, es procedente el recurso de casación en los supuestos no previstos en el artículo 34, cuando la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, discrecionalmente, lo considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial

A efectos de considerar un caso como doctrina jurisprudencial el recurrente debe considerar las siguientes reglas:

a) El recurrente está obligado a precisar el Estado de la Cuestión de la 'doctrina jurisprudencial' cuyo desarrollo pretende, entendido como información escrita, documentada, relevante y concreta de lo que ya se ha dicho y lo que falta por decir de la referida doctrina jurisprudencial.

b) La 'doctrina jurisprudencial' tiene que estar relacionada intrínsecamente a la materia controvertida que se ha analizado en el proceso judicial, pudiendo consistir en: a) la creación de la misma, para lo cual el recurrente debe especificar la tesis jurídica que propone; b) la tutela de la ya existente; o c) la mejora, desarrollo o cambio de la doctrina jurisprudencial vigente, indicando qué aspectos deben ser modificados.

c) El recurrente debe señalar con claridad y precisión, el vacío normativo, la necesidad del cambio de criterio, la unificación del criterio o la pacificación en la interpretación y/o aplicación por la jurisdicción respecto a la problemática jurídica intrínseca al desarrollo de la 'doctrina jurisprudencial' que pretende.

d) El recurrente está obligado a construir una argumentación discursiva racional, puntual, específica, no genérica, como sustento de la casación excepcional.”

“Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación.

(...)

4. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República constituirá doctrina jurisprudencial cuando así se exprese en la sentencia, en la misma fijará los principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento.

Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de la doctrina jurisprudencial que desestiman y los fundamentos que la invocan.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones en el diario oficial “El Peruano”, en cuyo caso debe hacer mención expresa de la doctrina jurisprudencial que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias, incluso la doctrina jurisprudencial y precedentes vinculantes emitidos en aplicación del artículo 40 de la presente Ley, se publican obligatoriamente en el diario oficial “El Peruano” y en la página web del Poder Judicial.”

“Artículo 40.- Precedente vinculante

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia

constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial vinculante, en la misma se indicará el extremo de su efecto normativo formulando la regla jurídica en la que consiste el precedente.

La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente.

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República podrá apartarse o dejar sin efecto un precedente vinculante de la misma forma en como se generó el mismo, en la cual debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que la sustentan y las razones por las cuales se aparta o deja sin efecto dicho precedente vinculante.

Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio.”

Artículo 3.- Fe de erratas a la única disposición complementaria modificatoria de la Ley 31591, ley que modifica el texto único ordenado del código procesal civil, aprobado por el decreto legislativo 768, y sus modificatorias, a fin de optimizar el recurso de casación para fortalecer las funciones de la corte suprema de justicia de la república y dicta otras disposiciones.

En la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31591 se hizo referencia a la modificación del artículo 112 del TUO de la Ley Orgánica del

Poder Judicial, sin embargo, la modificación correspondía al artículo 116 del mencionado texto legal. En consecuencia, se precisa que el texto es el siguiente:

“Artículo 112. Reglamento de Organización y Funciones

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial formula y aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Inspectoría General del Poder Judicial”.

Artículo 4.- Modificaciones al Decreto Supremo N° 017-93-JUS que aprueba el TUO la Ley Orgánica del Poder Judicial

Se modifica el artículo 22° y 116° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS que aprueba el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 22.- Carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial.

Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias con calidad de doctrina jurisprudencial las cuales fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales cuando así lo indica expresamente en la sentencia.

Estos principios, con calidad de doctrina jurisprudencial, deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso de que por excepción decidan apartarse de dicha doctrina jurisprudencial, están obligados a motivar adecuadamente su

resolución dejando constancia de la doctrina jurisprudencial que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio doctrina jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.

Asimismo, las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de todas las sentencias casatorias aunque no establezcan doctrina jurisprudencial y resoluciones que declaran improcedente el recurso”

“Artículo 116.- Plenos jurisdiccionales y acuerdos plenarios.

Los Plenos jurisdiccionales pueden ser:

1. Plenos Jurisdiccionales Superiores:

Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales los mismos que se subdividen en subniveles: nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, según su ámbito territorial, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.

Estos plenos no pueden ser contradictorios entre sí, ni con los plenos jurisdiccionales emitidos por la Corte Suprema, doctrina jurisprudencial ni precedentes vinculantes.

2. Plenos Jurisdiccionales Supremos:

Los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema pueden reunirse y aprobar, por mayoría absoluta, reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales. En caso de que los magistrados decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar su resolución, dejando constancia de las reglas interpretativas que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Estos plenos no pueden ser contradictorios con la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema ni precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

En caso de variación de criterio del Pleno Jurisdiccional Superior, en sus distintos subniveles, así como el Pleno Jurisdiccional Supremo debe dejarse constancia de dicha variación y señalar el nuevo criterio fundamentando el mismo.

El Pleno Jurisdiccional Supremo será jerárquicamente superior a los Plenos Jurisdiccionales Superiores; en cuando a los subniveles de éstos plenos el nacional será jerárquicamente superior al regional y este a su vez al distrital.

Si se emitiese un Pleno Jurisdiccional de mayor jerarquía, este primará sobre el de inferior jerarquía.“

Artículo 5.- Modificaciones a la Ley 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional.

Se modifica el artículo VII del Título Preliminar de la Ley 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo VII. Control difuso e interpretación constitucional.

Cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y otra norma de inferior jerarquía, el juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución.

Los jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular.

Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional.

Asimismo, el Tribunal Constitucional podrá emitir sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial constitucional, la misma que será de obligatorio cumplimiento, cuando así se exprese en la sentencia; en caso de no ser expresa se considerará como doctrina jurisprudencial constitucional a la reiterancia en un número no menor a tres sentencias que resuelvan bajo un mismo criterio de interpretación o en un mismo sentido”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente desde su publicación en el diario oficial El Peruano

CONCLUSIONES

Luego de todo lo investigado y analizado llegó a las siguientes conclusiones:

- Los distintos productos normativos analizados en la presente tesis, como son los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, así como las sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial y los plenos jurisdiccionales laborales, además de la jurisprudencia como tal, son considerados como fuentes del derecho del trabajo, sin embargo, no todas tienen el mismo grado de vinculatoriedad. Veamos: (i) en los casos de precedentes vinculantes, salvo la entidad que lo emite, no son apartables, (ii) en el caso de doctrina jurisprudencial si bien son de obligatorio cumplimiento si cabe el apartamiento debidamente motivado, (iii) los plenos jurisdiccionales supremos, son vinculantes recién desde octubre del 2022 con la posibilidad de apartamiento, en el caso de los anteriores no son vinculantes pero si deben tomarse en cuenta como pautas a considerar, (iv) los plenos jurisdiccionales superiores no son vinculantes pero determinan pautas a considerar más aún según su ámbito territorial, (v) las sentencias reiterativas en un mismo sentido, es decir que calza bajo el concepto de jurisprudencia no son vinculantes pero marcan una pauta o fija criterios que se debe considerar e inclusive nada impide que se varíe o cambie ese criterio, y, (vi) las sentencias aisladas no son consideradas jurisprudencia ni tampoco son vinculantes lo que no quita que no sean relevantes.
- La falta de uniformidad de las fuentes del derecho del trabajo relacionado a los fallos, vinculantes y no vinculantes, emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema ya señalados afecta al principio de

predictibilidad, seguridad jurídica y de igualdad. Asimismo, afecta la celeridad procesal pues si existiese uniformidad e inclusive mayor cantidad de precedentes vinculantes ante una situación repetitiva que sobre carga el Poder Judicial y resuelven en el mismo sentido, sería una forma de amortiguar la cantidad de procesos innecesarios, con las salvedades del caso, podría ser un parámetro para considerar conciliaciones y el proceso concluya en el más breve plazo posible, e inclusive se justificaría la emisión de sentencias de forma conjunta de procesos similares con motivación en serie como ocurrió en mayo de este año por parte de la Quinta SDCST de la de la Corte Suprema en donde resolvió 90 casos relacionados con el pago y restitución del Fondo Nacional de Ahorro Público en una sola sentencia. Lo mismo ocurrió por parte de Primera SDCST de la Corte Suprema que en aplicación del numeral 2 del artículo 9 de la Ley 27584, TUO de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, emitió, el pasado 9 de agosto, la casación 56871-2022- San Martín, 52028-2022-Junin y 766-2023-Cajamarca en donde resolvieron en serie aspectos previsionales.

- Un sistema unificado u ordenado de fuentes del derecho del trabajo, en cuanto a los fallos, pronunciamientos o decisiones emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, si serían de utilidad para cubrir los vacíos normativos o lagunas del derecho del trabajo, pues no todo supuesto de hecho está normado o regulado, además, pueden existir distintas interpretaciones de una o distintas normas, en ese sentido, debe tenerse en cuenta que la labor de los operadores de la justicia es, precisamente, administrar justicia y que mejor aún si la misma se realiza

sin afectar la predictibilidad, seguridad jurídica e igualdad con lo cual se garantizaría la aplicación correcta del derecho del trabajo.

- La existencia de más de una base normativa que regule las distintas formas por las cuales el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pueden emitir fallos o decisiones vinculantes y no vinculantes, no afecta la unificación de fallos o de criterios que coadyuven a solucionar un conflicto jurídico siempre y cuando se realicen de manera armoniosa o predecible actuando bajo los cánones o limitaciones que la ley señala respetando el orden de prelación que correspondan.
- Si bien existe el mecanismo legal para crear precedentes vinculantes a nivel de Corte Suprema en materia laboral, la razón por la cual se continúa emitiendo plenos jurisdiccionales supremos, es la magnitud o importancia de la situación por la cual se necesita emitir algún criterio o pauta en particular pues recordemos que los precedentes vinculantes no son apartables mientras que los plenos si lo son, por lo que tienen una jerarquía distinta.
- Si bien el recurso de casación ha sufrido importantes cambios, existe imprecisión en cuanto a las causales de procedencia del mismo por la falta de uniformidad de las fuentes del derecho del trabajo provenientes de los distintos mecanismos que a la fecha existen.
- La falta de seguridad jurídica, en cuanto a los aspectos no normativos, afecta la inversión privada debido a la situación de incertidumbre la misma que es una condición para invertir.
- Es necesario elaborar un proyecto de ley conforme lo indicado en el capítulo XII que coadyuve a ordenar las fuentes del derecho no

normativos en materia laboral con la finalidad de mejorar la predictibilidad jurídica que es parte de la seguridad jurídica que trae consigo mayor inversión e igualdad.

RECOMENDACIONES

En cuanto a recomendaciones consideramos las siguientes:

- Establecer un sistema ordenado de fuentes del derecho laboral, de índole no normativa, en cuanto a la práctica procesal se refiere a efectos de uniformizar criterios, establecer pautas que permitan coadyuvar en una adecuada administración de justicia garantizando la seguridad jurídica que se manifiesta en el principio de predictibilidad y ello conlleva a la igualdad. Pues a la fecha contamos con precedentes vinculantes, plenos jurisdiccionales superiores y supremos, así como sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial y otras que no tienen tal calidad pero que su reiterancia otorga cierto grado de vinculatoriedad.
- Al legislador, modificar algunos artículos tanto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial y Nuevo Código Procesal Constitucional conforme al proyecto de ley señalado en el capítulo XII, toda vez que resulta necesario contar con mecanismos procesales adecuados que permitan la predictibilidad en los fallos judiciales, así como establecer jerarquías entre las distintas formas de emisión de pronunciamientos vinculantes a efectos de evitar contradicciones entre sí que no ayudan a la seguridad jurídica ni al derecho-principio a la igualdad. Asimismo, ello conllevaría a una mayor celeridad procesal y reducción de la carga que acarrea tanto el Poder Judicial como el Tribunal Constitucional.
- Asimismo, considerar regular la motivación en serie de forma similar a la regulada para los procesos contenciosos administrativos (numeral 2 del artículo 9 de la Ley 27584) siempre que se cumplan con presupuestos

como los descritos en la casación 56871-2022-San Martín (emitida por la 1ra SDCST de la Corte Suprema): i) que el tema en controversia sea análogo al que se plantea en otros casos, ii) que haya criterio uniforme ya establecido sobre el referido asunto, y iii) que en ningún caso se afecte el debido proceso. Ello se puede generar con la predictibilidad y seguridad jurídica.

- Al Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio de Justicia, realizar mayores capacitaciones respecto de las distintas formas de establecer pronunciamientos vinculantes y la dimensión de los mismos, así como mayor difusión de las normas con contenido procesal; asimismo, por medio de los colegios de abogados hacer lo propio en cuanto a capacitaciones se refiere.
- Al Poder Judicial, realizar mayor difusión y capacitación a los operadores de la justicia (jueces, especialistas, etc.) respecto de los productos normativos señalados, estos son precedentes vinculantes, doctrina jurisprudencial y plenos jurisdiccionales ello con la finalidad de evitar contradicciones, diferenciar en cual cabe apartamiento y en cuales no, así como diferenciar el grado de vinculatoriedad de los mismos y su jerarquía.
- A los magistrados de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de justicia de la República, ante la falta de regulación en determinadas situaciones emitir sentencias con calidad de doctrina jurisprudencial en específico a establecer reglas para que determinado supuesto calce como necesidad de establecer doctrina jurisprudencial siendo esta una excepción a la procedencia del recurso de casación.

- A los magistrados del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema emitir pronunciamientos uniformes respecto de alguna problemática en común para evitar conflicto entre ambos organismos del Estado, considerando que el justiciable podría acudir a alguna u otra entidad con distintos criterios con lo cual perjudica a una adecuada administración de justicia.
- Las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de justicia de la República deberían emitir alguna sentencia con calidad de doctrina jurisprudencial o inclusive precedente vinculante respecto de casos en los cuales no existe tal pronunciamiento pese a su importancia como son los antes descritos, por ejemplo, horas extras, responsabilidad solidaria de grupo empresarial, reposición de los trabajadores de confianza, etc.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas:

- Arévalo Vela, J. (2014), *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, Gaceta Jurídica.
- Boza Pro, G. (2011), *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo Córdova, L. (2022), *Precedentes y doctrina jurisprudencial vinculante del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.
- Espinoza- Saldaña Barrera, E. (2016), *Cosa juzgada constitucional*, Revista peruana de derecho constitucional.
- Gamarra Vilchez, L. (2014), *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, Gaceta Jurídica.
- Gutiérrez-Ticse, G. (2023), *Comentarios al Nuevo Código Procesal Constitucional*, Editora jurídica Grijley.
- Haro Carranza, J. (2014), *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, Gaceta Jurídica.
- Landa Arroyo, C. (2006), *Constitución y Fuentes del Derecho*, Palestra Editores.
- Landa Arroyo, C (2010), *Los procesos constitucionales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Palestra Editores.
- Malca Guaylupo, V. (2023), *Precedentes, Doctrina y Plenos Laborales*, Jurista Editores.
- Mesía Ramírez, C (2004), *Derechos de la persona Dogmática constitucional*, Fondo editorial del Congreso del Perú.

- Morales Saravia, F. (2017), *Los precedentes constitucionales vinculantes y su aplicación por el TC*. Gaceta Jurídica.
- Neves Mujica, J. (2007), *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pasco Cosmópolis, M (2008), *Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Trabajo y Seguridad Social en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*, Editora jurídica Grijley.
- Pasco Cosmópolis, M. (2009), *Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Los principios del Derecho del Trabajo en el derecho peruano - libro Homenaje Américo Plá Rodríguez*, Editora jurídica Grijley.
- Rubio Correa, M. (2004), *El sistema jurídico – introducción al derecho*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sáenz Dávalos, L. (2022), *Precedentes y doctrina jurisprudencial vinculante del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.
- Salas Vásquez, P. (2017), *Doctrina jurisprudencial vinculante del Tribunal Constitucional* . Gaceta Jurídica.
- Toledo Toribio, O. (2011), *Derecho Procesal Laboral*, Editora jurídica Grijley.
- Vinatea Recoba, L. (2009), *Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Los principios del Derecho del Trabajo en el derecho peruano - libro Homenaje Américo Plá Rodríguez*, Editora jurídica Grijley.

Referencias hemerográficas:

- Arévalo Vela, J (s.f). Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú. *Academia de la Magistratura del Perú*, pp. 19.
- Arévalo Vela, J (2023), La reforma por la Ley n° 31699 del recurso de casación regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, Volumen 6 (7), pp 95-99
- Bonilla Del Castillo, J (2023), Las nuevas causales de casación en materia laboral, *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, Volumen 6 (7), pp 121-140
- Cadillo Ponce, J (2023), El Principio de doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación, *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, Volumen 6 (7), pp 179-180.
- Jorge Rojas, G (2016), El postergado debut del precedente vinculante del poder judicial y el fortalecimiento de los plenos jurisdiccionales, *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020), *Compendio de sentencias del Tribunal Constitucional sobre el debido proceso*, primera edición oficial.
- Quispe Montesinos, C (2024). El adiós a los “daños punitivos” y la carencia de vinculatoriedad de los plenos supremos laborales. *Soluciones Laborales*.
- Tribunal Constitucional del Perú (2006), *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*, Palestra Editores.

Fuentes legales:

- Congreso Constituyente Democrático (1993) -Constitución Política del Perú.
- Congreso de la República (1996) Ley N° 26636 – Ley Procesal del Trabajo.
- Congreso de la República (2004) Ley N° 28237– Código Procesal Constitucional
- Congreso de la República (2004) Ley N° 28301 – Ley Orgánica del Tribunal Constitucional
- Congreso de la República (2010) Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Congreso de la República (2021) Ley N° 31307 – Nuevo Código Procesal Constitucional.
- Congreso de la República (2022) Ley N° 31591– Ley que modifica el TUO del Código Procesal Civil aprobado por el Decreto Legislativo 768 y sus modificatorias, a fin de optimizar el recurso de casación para fortalecer las funciones de la Corte Suprema de Justicia de la República y dicta otras disposiciones.
- Congreso de la República (2023) Ley N° 31699 – Ley que optimiza el recurso de casación en la nueva ley procesal de trabajo.
- Poder Ejecutivo (1991) Decreto Legislativo 767 – Ley Orgánica del Poder Judicial
- Poder Ejecutivo (1993) Decreto Supremo 017-93-JUS – TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial
- Poder Ejecutivo (1993) Resolución Ministerial 010-93-JUS – TUO del Código Procesal Civil – Decreto Legislativo 768.

- Poder Judicial (2020) Resolución Administrativa 285-2020-CE-PJ – Guía Metodológica Plenos Jurisdiccionales Superiores.

Tesis:

- Jelio Paredes Infanzon (2008). *La casación Laboral, análisis jurisprudencial y propuestas modificatorias* (Tesis doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Jorge Luis Pajuelo Cabanillas (2020). *Jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional y régimen disciplinario de los jueces* (Tesis doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.

Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la República (2011) Cas. Lab. 727-2011-Callao.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021) Cas. Lab. 15284-2018-Cajamarca.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2019) Cas. Lab. 13931-2017-Del Santa.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2016) Cas. Lab. 15493-2014-Cajamarca.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2016) Cas. Lab N° 11302-2016-Lima
- Corte Suprema de Justicia de la República (2022) Recurso de Queja N° 1230-2021-Cajamarca
- Corte Suprema de Justicia de la República (2024) Queja por denegatoria de casación n° 4314-2023-Puno.

- Corte Suprema de Justicia de la República (2023) Cas. Lab. 9579-2019-Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2023) Cas. Lab 6987-2023-Lima.
- Tribunal Constitucional (2008) Exp. 728-2008-PHC/TC.
- Tribunal Constitucional (2006) Exp. 7289-2005-AA/TC.
- Tribunal Constitucional (2011) Exp. 1388-2011-AA/TC.
- Tribunal Constitucional (2020) Exp. 215-2018-PA/TC.
- Tribunal Constitucional (2022) Exp. 3180-2021-PA/TC.
- Tribunal Constitucional (2005) Exp. 0024-2003-AI/TC.
- Tribunal Constitucional (2005) Exp. 3361-2004-AA/TC
- Tribunal Constitucional (2016) Exp. 6681-2013-PA/TC

Páginas web utilizadas:

- Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/>
- LP Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/>
- La Ley: <https://laley.pe/>
- Poder judicial: <https://www.pj.gob.pe>
- Sistema Peruano de Información Jurídica: <https://spij.minjus.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional: <https://www.tc.gob.pe/>

ANEXOS

Anexo N° 1

Contenido de precedentes vinculantes de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional.

Corte suprema:

N°	Casación	Tema	Contenido vinculante	Fecha de publicación.
	32846-2022-Huánuco	Reposición de trabajador obrero municipal contratado en el régimen CAS	Considerando 77: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados válidamente bajo los alcances del régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo 1057)	30.04.24

Tribunal Constitucional

N°	Expediente	Tema	Número del fundamento vinculante – síntesis.	Fecha de publicación
1	2616-2004-AC/TC (caso Amado Santillán Tuesta)	Aplicación del Decreto de Urgencia 037-94	Todos los fundamentos constituyen precedente. Se trata de unificar los criterios para otorgar bonificaciones salariales a los servidores públicos.	10.10.05
2	4635-2004-PA/TC (caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala)	Jornada laboral atípica de trabajadores mineros.	Fundamentos: 28,29,35,39 y 41. Fue materia de expedición de una aclaratoria al señalar que el límite para instaurar jornadas atípicas o acumulativas también están sujetas a límites y señala un test de protección. Culmina indicando que este tipo de jornadas que en promedio superen las 8 horas diarias o 48 semanales para un periodo de tres semanas o más corto son inconstitucionales.	29.04.06
3	206-2005-PA/TC (caso César Baylón Flores)	Procedencia del amparo laboral, competencia para conflictos laborales y acogimiento	Fundamentos 7 a 25. Mantiene los criterios jurisprudenciales respecto del despido incausado, fraudulento y nulo del caso Llanos Huasco (exp. 976-2004-AA/TC).	14.12.05

		del despido incausado y fraudulento.	Solo en los casos en que las vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones particulares analizadas caso por caso será posible acudir a la vía de amparo teniendo el demandante la carga probatoria en demostrar que la vía de amparo es la idónea y eficaz. Finalmente precisa los supuestos de improcedencia como los casos de actos de hostilidad (despido indirecto) o en los casos de despidos justificados en donde exista controversia o necesidad de actuación probatoria.	
4	4650-2007-PA/TC (caso Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la PNP Santa Rosa de Lima)	Amparo contra amparo	Fundamento 5. El juez que recibe el segundo amparo deberá verificar, antes de admitir la demanda, si el empleador ha dado cumplimiento a la sentencia que ordena la reposición, de modo que el segundo proceso no pueda significar en ningún caso una prolongación de la afectación de los derechos del trabajador. Si el juez constara que al momento de presentarse la demanda en un segundo proceso de amparo, el empleador no ha cumplido con lo ordenado en el primer amparo, la demanda será liminarmente improcedente.	30.06.2010
5	3052-2009-PA/TC (caso Yolanda Lara Garay)	Cobro de beneficios sociales y reposición.	Fundamento 36. El cobro de los beneficios sociales debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo. El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin "incentivos" supone la	23.08.10

			<p>aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.</p> <p>El pago pendiente de la liquidación de beneficios sociales 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.</p>	
6	5057-2013-PA/TC (caso Rosalía Huatuco Huatuco)	Improcedencia de reposición de trabajadores públicos.	<p>Fundamentos 18 y 20 al 23.</p> <p>Un extrabajador solo puede ser repuesto a una institución del Estado si previamente ingresó a través de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante.</p>	01.06.15
7	2383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos Núñez)	Procedencia del amparo cuando existe vía igualmente satisfactoria.	<p>Fundamentos del 12 al 15 y 17.</p> <p>Señala la existencia de dos perspectivas respecto de considerar cuando una vía ordinaria es igualmente satisfactoria.</p> <p>Desde la perspectiva objetiva, el análisis de la vía específica idónea puede aludir tanto: (1) a la estructura del proceso, atendiendo a si la regulación objetiva del procedimiento permite afirmar que estamos ante una vía célere y eficaz (estructura idónea), o (2) a la idoneidad de la protección que podría recibirse en la vía ordinaria, debiendo analizarse si la vía ordinaria podrá resolver debidamente el caso iusfundamental que se ponga a su consideración (tutela idónea). Este análisis objetivo, claro está, es independiente a si estamos ante un asunto que merece tutela urgente.</p> <p>De otra parte, desde una perspectiva subjetiva, una vía</p>	09.07.15

			<p>ordinaria puede ser considerada igualmente satisfactoria si: (1) transitada no pone en grave riesgo al derecho afectado, siendo necesario evaluar si transitar la vía ordinaria puede tornar irreparable la afectación alegada (urgencia como amenaza de irreparabilidad) situación también predicable cuando existe un proceso ordinario considerado como "vía igualmente satisfactoria" desde una perspectiva objetiva; (2) se evidencia que no es necesaria una tutela urgente, atendiendo a la relevancia del derecho involucrado o a la gravedad del daño que podría ocurrir (urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño)</p> <p>Queda claro, entonces, que la vía ordinaria será "igualmente satisfactoria" a la vía del proceso constitucional de amparo, si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de estos elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho; - Que la resolución que se fuera a emitir podría brindar tutela adecuada; - Que no existe riesgo de que se produzca la irreparabilidad; y - Que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias. <p>En sentido inverso, la ausencia de cualquiera de estos presupuestos revela que no existe una vía idónea alternativa al amparo, por lo que la vía constitucional quedará habilitada para la emisión de un pronunciamiento</p>	
--	--	--	--	--

			<p>de fondo (salvo que se incurra en alguna otra causal de improcedencia)</p> <p>Asimismo, indican la necesidad de revisar el precedente Baylón ello debido a la vigencia de la NLPT, como una igualmente satisfactoria.</p> <p>Los procesos antes de la publicación de la sentencia fueron reconducidos.</p>	
--	--	--	---	--

Anexo N° 2

Contenido de Doctrinas jurisprudenciales laborales de la Corte Suprema

1ra Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria:

N°	Casación - fecha de emisión	Contenido vinculante.
1	Cas. 208-2005-Pasco 31 de julio del 2006	“de otro lado, cabe precisar que en el presente caso, tiene especial y decisiva repercusión en la dilucidación de la controversia establecer a) la procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones, b) la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante, c) la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas de ser el caso, diferenciar en forma disgregada los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos, entre otros que se consideren necesarios” (Considerando 7).

Contenido de Doctrinas jurisprudenciales laborales de la Corte Suprema

2da Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria:

N°	Casación - fecha de emisión	Contenido vinculante.
1	11169-2014-La Libertad 29 de octubre de 2015	“Esta ejecutoria suprema contiene principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en el sentido que el ingreso a la carreta pública se efectivizará obligatoriamente a través de un concurso público de méritos, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que contravenga este criterio acarreando las responsabilidades administrativas y penales de quien lo promueva, ordene o permita” (Considerando 16)
2	8347-2014-Del Santa 15 de diciembre de 2015	“El trabajador que no ingresa por concurso público de méritos conforme al artículo 5° de la Ley N° 28175, no tiene derecho a reclamar la reposición en el empleo, conforme a los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PA/TC Junín y a la Casación Laboral N° 11169-2014-Lima” (Considerando 12)
3	4336-2015-Ica 17 de marzo de 2016	“El trabajador que no ingresa por concurso público de méritos conforme al artículo 5° de la Ley N° 28175, no tiene derecho a reclamar la reposición en el empleo, conforme a los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PA/TC Junín, en la Casación Laboral N° 11169-2014-Lima y en la Casación Laboral N° 8347-2014-Del Santa” (Considerando 6)
4	7945-2014-Cusco 29 de setiembre de 2016	“Esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto

		Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios” (Considerando 4.4)
5	21082-2017- Cajamarca 04 de diciembre de 2019	“Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forma parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, si es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forma parte de la administración pública” (Considerando 6.3.g)
6	17821-2019- Moquegua 15 de junio de 2022	“Los trabajadores sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios establecido por el Decreto Legislativo N° 1057 modificado por la Ley N° 29849, deberán tramitar sus demandas de nulidad de acto administrativo, cese de acto material que no se sustente en acto administrativo, invalidez de contrato o reconocimiento de cualquier otro derecho o beneficio laboral en la vía del proceso contencioso administrativo. Cuando los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios formulen reclamaciones relacionadas con la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración se encuentran exonerados de agotar la vía administrativa” (Considerando 4)
7	34268-2019- Cajamarca 06 de octubre de 2022	“Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia N.° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, publicada el 23 enero 2021). d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal, gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública. e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera

		<p>Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>f) Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.º 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.</p> <p>g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.</p> <p>Asimismo, esta Sala Suprema, respecto de la aplicación de la Sentencia N.º 05057-2013 PA/TC JUNÍN, establece que todos los trabajadores al servicio del Estado, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, no pueden demandar la reposición en el trabajo si no una indemnización por despido, aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta” (Considerando 12)</p>
8	11302-2014-Lima 13 de julio de 2016	<p>“La interpretación que debe recibir el artículo 40° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), es la siguiente:</p> <p>Sólo es procedente ordenar el pago de remuneraciones dejadas de percibir en los casos de pretensiones por nulidad de despido previsto en el artículo 40° de la LPCL y las leyes especiales, Ley N° 26626, Ley N° 27050 y Ley N° 30287. No pudiéndose ordenar dicho pago en los demás casos en que se reclama la reposición del empleo como son los del despido incausado y despido fraudulento por no preverlo así la ley. En éstos últimos procesos el juez dejará a salvo el derecho del accionante para hacerlo valer en la vía correspondiente mediante la acción de daños y perjuicios” (Considerando 5)</p>
9	7111-2014-Lima 12 de enero de 2015	<p>“La Constitución Política del Perú de 1993 reconoce y garantiza la libertad sindical, tanto en su dimensión individual como colectiva. En consecuencia los actos que impliquen el ejercicio del derecho a la libertad sindical no puede ser considerados como falta grave” (considerando 8)</p>
10	12901-2014- Callao. 26 de abril de 2017	<p>“Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicado a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo, desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato” (considerando 22)</p>
11	10406-2016-Lima 16 de mayo de 2017	<p>“En concordancia con lo establecido en el Tercer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, específicamente en el tema número uno, referido a los criterios de interpretación del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, acuerda por unanimidad el criterio siguiente:</p>

		Las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, se interpretan en el sentido más favorable al trabajador, ya sea otorgando mayores beneficios o reduciendo perjuicios. Esta interpretación procede cuando después de aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre el sentido de la cláusula convencional” (considerando 12.e)
12	4255-2017-Lima 19 de junio de 2017	“La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza Tratándose de sindicatos minoritarios el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora” (considerandos 15 y 16)
13	25646-2017- Arequipa 08 de agosto de 2019	“La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados. En ningún caso la medida disciplinaria a aplicarse a los huelguistas podrá ser el despido” (considerando 12)
14	22596-2018- Lambayeque. 09 de setiembre de 2021	“Respecto del tema de la sanción a los trabajadores que incurren en paralizaciones colectivas de trabajo que han sido declaradas improcedentes o ilegales se establecieron los siguientes criterios: 1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo. 2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento. 3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones. 4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los

		trabajadores la medida disciplinaria de despido” (considerando 8)
15	4413-2014-Callao 24 de noviembre de 2014	“La empresa demandada al no haber acreditado que oportunamente adoptó las medias de seguridad e higiene laboral para la prevención de las enfermedades profesionales que afectan la salud física de sus trabajadores, queda sujeta a la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 1321° del Código Civil” (Considerando 13)
16	4258-2016-Lima 30 de septiembre de 2016	“De conformidad con los Principios de Prevención y de Responsabilidad, contemplados en los Artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece que la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley antes mencionada es la siguiente: “Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo” (Considerando 9)
17	2066-2014-Lima 27 de octubre de 2014	“La interpretación correcta de la norma antes mencionada debe ser la siguiente: la protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente” (considerando 11)
18	5481-2015-Lima Norte. 04 de noviembre de 2015	“La Corte Suprema asume la doctrina del fuero sindical amplio cuando el despido de un dirigente sindical se produzca transcurrido el plazo de los tres meses previstos en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR si la conducta patronal demuestra una evidente actitud antisindical del empleador” (considerando 14)
19	12816-2015-Lima 08 de abril de 2016	“Interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR es la siguiente: cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”

		(considerando 10)
20	30535-2019-Lima 06 de setiembre de 2022	<p>“Se establece, respecto de la prueba, en los procesos de nulidad de despido por móvil originado en el embarazo de las trabajadoras, los jueces de todas las instancias deberán tener en cuenta las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. 2. No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante. 3. El empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. 4. En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo” (considerando 7)
21	10712-2014-Lima 06 de julio de 2015	<p>Irrenunciabilidad de derechos: “los jueces de trabajo y las Salas Laborales deben tener en cuenta las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) los derechos cuya fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal, sin importar su jerarquía, son de carácter irrenunciable para el trabajador individual, sin perjuicio de los pactos de reducción de remuneraciones que son aceptados por nuestro ordenamiento jurídico conforme a la Ley N° 9463 de fecha 17 de diciembre de 1941 cuya vigencia se reconoce; 2) Los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral, tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual, pero si pueden ser objeto de renuncia, disminución o modificación por acuerdo entre la organización sindical y el empleador; este es el caso de la negociación colectiva <i>in peius</i>, la cual solo puede acordarse entre los mismos sujetos colectivos y el mismo ámbito negocial; 3) Los derechos derivados del contrato individual de trabajo o de la decisión unilateral del empleador, pueden ser objeto de libre disposición por el trabajador individual, quien puede aceptar su disminución e incluso su supresión” (considerando 6)
22	1112-2014-Lima 28 de abril de 2016	<p>Bono función jurisdiccional – computable: “El recurrente ha venido percibiendo el Bono por función jurisdiccional de manera fija, mensual y permanente sujeto a los días laborados incluso durante su periodo vacacional o licencia con goce de haber, teniendo similares características a la remuneración al ser de su libre disposición, lo que guarda concordancia con el artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que dicho concepto debe ser tomado en cuenta para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, así como el otro concepto de la misma naturaleza, como es el caso de las asignaciones excepcionales que también forma parte del petitorio del actor” (considerando 22)</p>
23	14847-2015-Del Santa. 08 de agosto de 2017	<p>Horas extras y trabajadores de confianza: “el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR debe interpretarse de la siguiente manera: En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que</p>

		le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa” (considerando 7)
24	3375-2015-Lima 29 de marzo de 2017	Prima textil – otorgamiento: “1. El concepto remunerativo denominado prima textil, abonado por disposición de los Decretos Supremos de fechas 10 y 24 de julio de 1944, Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944; así como en el Decreto Supremo del 29 de marzo de 1945 y 13 de julio de 1941, es un beneficio adicional al salario cuyo monto equivale al 10% de la remuneración recibida por el trabajador y, en ningún caso, podrá ser menor al 10% de la remuneración mínima; teniendo carácter remunerativo y se paga mensualmente, en función a los días laborados. 2. El concepto remunerativo prima textil solo resulta aplicable a los trabajadores obreros y aquellos que lo han venido percibiendo como obreros y después han pasado a la condición de empleados, caso este último que el pago de la bonificación queda convertido con carácter permanente en la última suma fija que percibía como obrero, la misma que no será de reajuste alguno mientras dure la condición jurídica de empleado. 3. El pago del concepto de prima textil solo comprende a todos los empleadores, personas naturales o jurídicas, que realizan actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión” (considerando 3)
25	829-2015-Huaura 17 de setiembre de 2015	Indemnización y reposición trabajador agrario (regulación derogada): “Contra el despido arbitrario de los trabajadores agrarios que desarrollen labores de naturaleza permanente solo les corresponde la reposición, y a los que realicen labores de temporada les corresponde la tutela resarcitoria que se manifiesta en el pago de una indemnización” (considerando 13)
26	854-2015-Huaura 21 de setiembre de 2015	Indemnización y reposición trabajador agrario (regulación derogada): “Correcta interpretación del literal c) del numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 27360, es el siguiente: Los trabajadores de las empresas sujetas al régimen laboral especial agrario regulado por la Ley N° 27360, en el caso de ser objeto de despido arbitrario tienen derecho a reclamar que se les abone la indemnización por despido cuando sean trabajadores agrarios de temporada; pero cuando se trate de trabajadores agrarios que desarrollan labores de naturaleza permanente, tendrán derecho a la reposición” (considerando 4)
27	10277-2016-Ica. 08 de agosto de 2018	Bono función jurisdiccional: “El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios” (considerando 5)
28	11727-2016-Lima Sur 31 de octubre de 2017	La invalidez absoluta permanente: “La interpretación del inciso e) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR debe hacerse conforme al criterio siguiente:

		La invalidez absoluta permanente, constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de EsSalud o del Ministerio de Salud evalué físicamente al trabajador con vista de su historia clínica y determine expresamente que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo, es en proporción igual o superior a los dos tercios” (considerando 11)
29	16514-2016-Lima 13 de enero de 2017.	Impuesto a la renta asumida: “El pago por impuesto a la renta que es asumido en forma directa por el empleador, en la medida que constituya un mayor ingreso para el trabajador y sea de su libre disposición, constituye una forma de remuneración indirecta al trabajador por la prestación de sus servicios y por lo tanto deberá ser tomada en cuenta para el cálculo de sus beneficios sociales” (considerando 12)
30	3711-2016-Lima 23 de setiembre de 2016	Reducción de remuneración: “Criterios para establecer los casos en los que es posible la reducción de remuneraciones: 1. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados. 2. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea casación n° 208-2005-Pasco pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causales objetivas previstas en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal. 3. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto en el literal b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR” (considerando 16)
31	18426-2018-Lambayeque 04 de noviembre de 2021	Injuria laboral como falta grave: “Interpretación del inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR es el siguiente: Incurre en falta grave causal de despido por injuria laboral, el trabajador que formula denuncia penal contra el empleador, su representante o personal jerárquico del centro de labores, si dicha denuncia es desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva. Constituirá requisito indispensable para la configuración de la falta grave que la denuncia esté referida a una controversia de carácter laboral” (considerando 8)
32	5385-2020-La Libertad 16 de marzo de 2022	Asignación familiar-cómputo: “Criterio de interpretación del alcance del artículo 2 de la Ley 25129 es el siguiente: Los trabajadores que tienen a su cargo uno o más hijos mayores de 18 años, siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, tendrán derecho a percibir una asignación familiar, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad, es decir, hasta

		cumplidos los veinticuatro años, sin que sea necesario que dichos estudios se realicen de manera continua o inmediata al cumplimiento de la mayoría de edad” (considerando 7)
33	14888-2019-Lima Este. 11 de mayo de 2022	Reconocimiento de vínculo laboral: “Interpretación conjunta de los artículos 4° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR es el siguiente: Cuando se declare a desnaturalización de los contratos de civiles o mercantiles utilizados por las empresas para la realización de una actividad principal o complementaria, por demostrarse que dichas empresas en forma oculta ejercían el poder de dirección frente a los trabajadores de las empresas contratadas, los jueces deberán reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre los trabajadores y la empresa principal” (considerando 11)
34	15493-2014-Cajamarca. 04 de mayo de 2016	Interpretación del artículo 47° de la Constitución Política del Perú, respecto los costos procesales, es la siguiente: “Si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410° del Código Procesal Civil” (Considerando 6)
35	4968-2017-Lima 23 de enero de 2018	Criterio jurisdiccional respecto de las causales de nulidad de un laudo arbitral económico, el siguiente: “El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos: a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince); e) Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071)” (Considerando 6)

36	6763-2017- Moquegua. 28 de marzo de 2018	Interrupción plazo prescriptorio: “Todo acto por el cual el trabajador dentro del plazo prescriptorio comunique a su empleador la voluntad de reclamar los derechos laborales que considera les son adeudados, constituye una interrupción de la prescripción” (Considerando 4)
37	15284-2018- Cajamarca 26 de agosto de 2021	“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes: 1. Carezca de fundamentación jurídica. 2. Carezca de fundamentos de hecho. 3. Carezca de logicidad. 4. Carezca de congruencia. 5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal. 6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas. 7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento. En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución” (Considerando 4)

Fuente: propia

4ta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria:

N°	Casación	Contenido
1	18491-2019- Lima. 11 abril 2023	“Cuando el trabajador demandante alegue la existencia de un contrato de trabajo respecto de la empresa usuaria por encontrarse desnaturalizada la intermediación y/o tercerización laboral, solo tendrá legitimidad para obrar pasiva en el proceso aquella respecto de quien se sindicaliza como el verdadero empleador, esto es, la empresa usuaria, por lo que, en esta tipología de casos, no es necesario que la empresa contratista participe en el proceso como parte demandada” (Considerandos 8 al 16)
2	20309-2019- Piura. 18 de abril de 2023	“En los casos de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad del lucro cesante derivado de un despido, el Juez debe establecer con equidad la cuantificación del daño, teniendo en cuenta los siguientes parámetros objetivos: a) Las variables del contrato de trabajo: monto de la remuneración y duración del despido. b) Las circunstancias en las que se desarrolló el proceso en el que se ordenó la reposición del trabajador. c) Cualquier parámetro objetivo que pueda ser identificado en el caso en concreto y que permita dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil, según el cual el resarcimiento debe realizarse con criterio de equidad, lo que implica descartar montos irrazonables, sean por excesivos o por diminutos, debiendo justificarse adecuadamente en la sentencia” (Considerando 22)

3	3226-2019- Tacna. 31 de agosto de 2023	“Los daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones laborales solo operan en los supuestos de incumplimientos graves de obligaciones de los trabajadores con consecuencia de despido, lo que señaladamente no se cumple en el presente caso, pues conforme han establecido las instancias de mérito, si bien el empleador inició procedimientos disciplinarios, absolvió al recurrente” (Considerando 9)
---	---	---

Fuente: propia.

Anexo N° 3

Contenido de Plenos jurisdiccionales supremos

N°	Pleno Laboral Jurisdiccional Supremo	Temas	Acuerdo plenario
1	I Pleno – 05/2012	<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>Tema 2: Indemnización por daños y perjuicios derivados de enfermedades profesionales</p>	<p>“El Pleno acordó por unanimidad que los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636 (LPT), están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.</p> <p>Con relación a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (NLPT), el Pleno acordó por unanimidad que los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única.”</p> <p>“a) Competencia del órgano jurisdiccional laboral para conocer demandas de daños y perjuicios por enfermedad profesional tanto por daño patrimonial y daño moral.</p> <p>El Pleno acordó por unanimidad que los jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo, Ley n° 26636, y 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>“b) Responsabilidad del empleador en los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional y su naturaleza contractual, así como la necesidad de calificar la misma como tal por el demandante.</p> <p>La responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional si 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 del demandado.”</p>

			<p>“c) Sobre la necesidad de que el demandante acredite los elementos de la responsabilidad civil. 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>“d) Sobre la forma de determinar el quantum indemnizatorio 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 Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo.”</p>
		Tema 3: Tratamiento de las horas extras en el sector privado y en el sector público	<p>“a). Sobre los trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada de trabajo y, por tanto, tienen derecho al pago de horas extras: trabajadores que cumplen labores intermitentes. Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima solo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente.”</p> <p>“b). Sobre las limitaciones presupuestales como justificación para el no reconocimiento de horas extras en el sector público. 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 acepta, procede la compensación como una alternativa al reconocimiento económico del sobretiempo.”</p> <p>“c). Sobre la posibilidad de las entidades del sector público de compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio. Existe la posibilidad que las entidades del sector público compensen el pago de horas extras con periodos 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).”</p>
2	II Pleno – 05/2014	Tema 1: Tutela procesal de los trabajadores del sector público	“a) ¿es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo n° 728 agoten la vía administrativa?

		<p>No es necesario que agoten la vía administrativa y que el agotamiento de la misma solo será exigible en los siguientes supuestos: i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 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 – CAS (Decreto Legislativo N° 1057); y, iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al aparo de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR). No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de actos materiales, a que se refiere el artículo 4 inciso 3 de la citada ley.”</p> <p>“b) ¿Cuál es el órgano administrativo competente para el agotamiento de la vía administrativa?</p> <p>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, de conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023. Los regímenes laborales públicos especiales se rigen por sus propias normas.”</p> <p>“c) ¿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 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?</p> <p>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</p>
--	--	---

		<p>establece el artículo 2° numeral 4° de la misma.”</p> <p>“d) ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer demandas contencioso administrativas de aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 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?</p> <p>Al amparo de la Ley N° 26636, el órgano jurisdiccional competente para demandas contencioso administrativas es el Juzgado Especializado de Trabajo. 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.”</p> <p>“e) ¿Cuál es la vía procesal judicial para que los trabajadores demanden la invalidez del contrato administrativo de servicios?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aquellos trabajadores que inicien 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; 2. 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. 3. 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 posteriormente suscribieron contratos CAS, deben tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso contencioso administrativo; y,
--	--	--

			<p>4. 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 continua 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 mixto, la vía procesal será la del proceso ordinario laboral.</p> <p>5. En los casos en que el juez de la causa advierta la improcedencia de la demanda por incompetencia; este debe disponer la remisión del proceso al juez competente para que conozca del mismo o adecuar la vía procesal de ser el caso. “</p> <p>“f) ¿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, atendiendo 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 2: Desnaturalización de los contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de Servicios (CAS)</p>	<p>“Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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; 2. 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, 3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. 4. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continua prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato

			<p>CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.”</p>
		<p>Tema 3: Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento: aspectos procesales y sustantivos</p>	<p>“a) ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento?” El Pleno acordó por unanimidad que 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 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>“b) ¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?” 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 TUO 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 reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles.”</p> <p>“c) ¿Cuáles son las pretensiones que pueden plantearse y acumularse en un proceso de reposición?” En aplicación de la Ley N° 26636 las pretensiones de impugnación de despido incausado o fraudulento pueden acumularse a otras pretensiones y serán tramitadas en el proceso ordinario laboral; para el caso de la Ley 29497, NLPT, las pretensiones de reposición por despido incausado y fraudulento si son planteadas como</p>

		<p>pretensión principal única serán tramitadas en la vía abreviada laboral y si son acumuladas con otras pretensiones serán tramitados en la vía ordinaria laboral.”</p> <p>“d). ¿Puede incluirse el monto de las aportaciones no realizadas a los sistemas de seguridad social como parte del quantum indemnizatorio en una demanda de indemnización por daños y perjuicios, planteada como consecuencia de un despido incausado o despido fraudulento?</p> <p>Las aportaciones a los sistemas de seguridad social no realizados con motivo del despido incausado o fraudulento pueden ser incluidas como criterio de cálculo del monto indemnizatorio en una demanda de indemnización por daños y perjuicios. “</p>	
	<p>Tema 4: Remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios y pensiones: regímenes especiales</p>	<p>“a). ¿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 TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin perjuicio de las excepciones que establece la ley, además de todos aquellos que en aplicación del principio de primacía de la realidad, evidencien una naturaleza jurídica remunerativa.”</p> <p>“b). ¿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>Ambos conceptos tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la CTS y tienen carácter de conceptos pensionables para el caso de los jueces y fiscales.”</p>	
	<p>Tema 5: Competencia de los Juzgados de Paz Letrados, Especializados y Tribunal Unipersonal</p>	<p>“a) ¿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 por lo que solo 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 50 URP.</p>	

		<p>Con ello se descarta la competencia de los juzgados de paz letrados para conocer demandas de reposición u otras que por su naturaleza no es cuantificable.”</p> <p>“b). ¿Son competentes los juzgados de paz letrados para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificada que sí es de su competencia por la cuantía?</p> <p>Los juzgados de paz letrados no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas a una pretensión cuantificable así este si sea de su competencia por la cuantía.”</p> <p>“c). ¿En qué supuestos tiene competencia un Tribunal Unipersonal por cuantía?</p> <p>Conforme 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 aún cuando también exista reconocimiento de una pretensión no cuantificable.”</p> <p>“d) ¿En qué supuestos tiene competencia un Tribunal Unipersonal cuando existe acumulación de pretensiones?</p> <p>Las 70 URP reconocidas en la sentencia incluyen todas la pretensiones acumuladas.”</p> <p>“e) ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente funcionalmente para conocer demanda 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?</p> <p>El juez competente es el especializado de trabajo en la vía ordinaria laboral pues de forma expresa lo regula el literal j) del artículo 2° de la NLPT”</p> <p>“f) ¿Cuál es el juez competente y la vía procedimental para conocer las pretensiones vinculadas al Sistemas Privado de Pensiones?</p> <p>El juez competente es el especializado y la vía procedimental es la vía ordinaria laboral por norma expresa.”</p>	
	<p>Tema 6: Plazos para interponer recursos impugnatorios: notificación y rebeldía</p>		<p>“a). ¿Desde cuándo se debe computar el plazo de impugnación de una resolución judicial?</p> <p>El cómputo del plazo de impugnación de una resolución judicial en la NLPT se inicia desde el día siguiente de la fecha programada para la notificación de sentencia y solo en casos excepcionales cuando no se tenga certeza de</p>

			<p>la notificación se computará desde el día siguiente a la fecha de recepción de la notificación efectuada a las partes.”</p> <p>Tema N° 6.a)</p> <p>“b). ¿En qué casos se debe declarar la rebeldía en los procesos laborales sujetos a la NLPT?</p> <p>El demandado será declarado rebelde de forma automática si incurre en cualquiera de los supuestos contemplados en el numeral 1 del artículo 43 de la NLPT, 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>“c). ¿La parte rebelde puede incorporarse al proceso contestando la demanda en los casos de rebeldía por falta de facultades para la conciliación?</p> <p>El demandado declarado rebelde si puede 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 proceso.”</p>
		Tema 7: Incrementos a beneficiarios de pensión mínima	Tema previsional.
		Tema 8: Caducidad de aportaciones de acuerdo con la Ley n.° 8433	Tema previsional.
3	III Pleno – 06/2015	Tema 1: Criterio de aplicación del artículo 29.° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo n.° 011-92-TR	<p>“a) ¿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 del Trabajo?</p> <p>Si procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido.</p> <p>Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29 del Reglamento de la Ley de</p>

			Relaciones Colectivas del Trabajo regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.”
		Tema 2: Exoneración del agotamiento de la vía administrativa en los procesos contenciosos administrativos laborales	“a) ¿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? El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral, en aquellos casos en los que invoca 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 ditas, 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.”
		Tema 3: Reconocimiento del derecho pensionario del causante, planteado por sus herederos, y pago de las respectivas pensiones e intereses	Tema previsional.
4	IV Pleno – 12/ 2015	Tema 1: Actuación de los medios probatorios documentales ofrecidos por el demandado	“a) En el proceso ordinario laboral regulado por la NLPT si el demandado no asiste a la audiencia de juzgamiento ¿Debe el juez actuar los medios probatorios ofrecidos al contestar la demanda? 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 pueda imponer al demandado, como consecuencia de su ausencia a la audiencia de juzgamiento, ninguna carga procesa que no esté predeterminada expresamente por Ley.”

		Tema 2: Prórroga automática del contrato CAS	<p>“a) Si el trabajador inicia sus labores al servicio del Estado mediante un contrato CAS y luego de su vencimiento continua laborando ¿se produce una prórroga automática del contrato de servicios en sus mismos términos?</p> <p>El Pleno acordó de forma unánime que ante dicho supuesto corresponde una prórroga automática en sus mismos términos y mismo plazo.”</p>
		Tema 3: Prescripción de devengados previsionales	Tema previsional
		Tema 4: Bonificaciones para pensionistas de las entidades reguladas por FONAFE	Tema previsional
5	V Pleno – 10/2016	Tema 1: Norma aplicable respecto de la nulidad de laudos arbitrales económicos	<p>“Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad, que se pueden invocar válidamente en un proceso de impugnación de laudo arbitral económico en materia laboral las siguientes:</p> <p>Los artículos 63 a 66 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.</p> <p>El artículo 56 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65 de la misma norma y el artículo 57 de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.</p> <p>Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63 de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071.”</p>
		Tema 2: Interpretación del artículo 3.° de la Ley 28449	Tema previsional.
		Tema 3: Indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado	<p>“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.</p>

			<p>La indemnización por daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.</p> <p>El juez 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 le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.”</p>
6	VI Pleno – 09/2017	<p>Tema 1: Responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo n.º 53 de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.</p> <p>Asimismo, puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cuyo caso el monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta el artículo 1º de la Constitución Política del Perú.</p> <p>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 por el juez, 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.”</p>
		<p>Tema 2: Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo</p>	<p>“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).”</p>

		<p>Tema 3: El cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial</p>	<p>“En el caso de la caducidad, el 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 una 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.”</p>
		<p>Tema 4: Aplicación de la plena jurisdicción y el principio de economía en el pago de intereses</p>	<p>Tema previsional.</p>
		<p>legales en procesos judiciales en los que se disponga el pago de deudas pensionarias, aún cuando no hubieran sido solicitados en la demanda o reconocidos en la sentencia</p>	
		<p>Tema 5: Aplicación del Régimen Laboral Especial de construcción civil en entidades del Estado</p>	<p>“Cuando una entidad pública ejecuta obras de construcción civil bajo la modalidad de administración directa, a los trabajadores obreros contratados para realizar dicha obra de construcción se les aplicará el régimen laboral especial de construcción civil. Este criterio será aplicable siempre que se trate de un proyecto de obra de construcción de carácter eventual. En el caso de obras menores de naturaleza permanente corresponde a los trabajadores obreros, el régimen laboral común de la actividad privada.”</p>

		<p>Tema 6: Procedencia y aplicación de las bonificaciones especiales reguladas por los Decretos de Urgencia n.º 090-96-EF y 011-99-EF para los pensionistas de empresas del Estado, adscritos al régimen del Decreto Ley n.º 20530 y la forma de su cálculo</p>	Tema previsional.
		<p>Tema 7: Reconocimiento del derecho pensionario del causante planteado por sus herederos</p>	Tema previsional.
7	VII Pleno – 05/2018	<p>Tema 1: Vía procesal para pretensiones relativas a prestaciones de salud y pensiones privadas</p>	<p>“El proceso ordinario laboral es la vía procesal idónea para la tramitación de pretensiones sobre prestaciones de salud o de carácter previsional contra compañía 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.”</p>
		<p>Tema 2: Régimen laboral de los inspectores municipales de transporte</p>	<p>“Los inspectores municipales de transporte al servicio de las municipalidades deben ser considerados como empleados, ello 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.”</p>
		<p>Tema 3: Pago de bonificaciones del Decreto de Urgencia n.º 037-94</p>	<p>“La bonificación especial prevista en el Decreto de Urgencia 037-94 no es de aplicación a los trabajadores y cesantes de las empresas del Estado, lo que incluye a aquellas entidades que se encuentran dentro del ámbito de FONAFE.”</p>

		<p>Tema 4: Indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza</p>	<p>“En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 retire la confianza. - Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad 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 a antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo. <p>En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° de la LPCL, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección.</p> <p>Mientras que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas del Estado, la designación establecida en el artículo 43° de la LPCL no genera derecho a indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección, y a los cuales posteriormente se les retire la confianza o se les remueva de dicho cargo.</p> <p>En el caso de los trabajadores que han venido desarrollando labores comunes u ordinarias y luego son promovidos a cargos de dirección o de confianza dentro de las mismas entidades públicas o empresas del Estado en las que trabajan, una vez que se les retire la confianza o sean removidos de dichos cargos, les corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.”</p>
--	--	--	--

8	VIII Pleno – 08/ 2019	<p>Tema 1: La protección del fuero sindical</p>	<p>“La legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por que no solo protege a los dirigentes sindicales previstos en el artículo 31° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 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, así como también protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.”</p>
		<p>Tema 2: Efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios</p>	<p>“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 refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.</p> <p>En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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 para el sindicato que escoja. <p>Asimismo, en aplicación del artículo 70° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos.”</p>

9	IX Pleno – 05/2022	<p>Tema 1: Competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.</p>	<p>Competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral.</p> <p>“Acuerdo 1.1: Se deja 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 Laboral.</p> <p>Los juzgados de paz letrado laborales son competentes para conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Pretensiones cuantificables hasta 50 URP ii) Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley n° 29497. iii) Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí. <p>Acuerdo 1.2: Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.</p> <p>Acuerdo 1.3: Disponer que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la NLPT en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales elaboren un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los juzgados de paz letrados en materia laboral y elaborar las propuestas que permitan la plena implementación de la ampliación de competencias, en la perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.</p> <p>El plan de acción deberá ser entregado a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en el plazo de 15 días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el Diario Oficial El Peruano.”</p>
---	--------------------	---	--

		<p>Tema 2: Aplicación del precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente n.º 05057-2013-PA/TC, caso Huatuco, a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios</p>	<p>“Acuerdo 2.1: El precedente constitucional recaído en el Expediente n.º 5057-2013-PA/TC Junín, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno n.º 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley n.º 31131, Expediente 0013-2021-PI/TC; en consecuencia:</p> <p>a) Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley n.º 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.</p> <p>b) Es aplicable 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.</p> <p>c) Es aplicable a los trabajadores CAS que han sido contratados directamente sin concurso público de méritos.</p> <p>Acuerdo 2.2: El precedente constitucional recaído en el Expediente n.º 5057-2013-PA/TC Junín, precedente Huatuco, no se aplica cuando:</p> <p>a) El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:</p> <p>i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente, y</p> <p>ii. Las labores que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.</p> <p>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.</p> <p>El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, dará derecho a la reposición en el empleo, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente.</p> <p>b) El trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (contrato de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contrato CAS.</p>
--	--	--	--

			<p>c) La demanda sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>d) Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado por expresa mención del artículo 40° de la Constitución Política del Perú y, por lo tanto, excluidas expresamente de la Ley n° 30057</p> <p>e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo n° 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley n° 24041.</p> <p>f) Se trate de casos de intermediación y tercerización fraudulenta.</p> <p>g) Se trate de casos de nulidad de despido previstos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo n° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n° 003-97-TR “</p>
		<p>Tema 3: Plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido</p>	<p>“Acuerdo 3.1: El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo n° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>Acuerdo 3.2: De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo n° 017-93-JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho de iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo n° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:</p> <p>Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho.</p> <p>Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar</p>

			judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida (...).”
10	X Pleno – 12/2022	Tema 1: El otorgamiento de la pensión de viudez a favor del viudo varón.	Tema previsional
		Tema 2: La reposición en el sector público como consecuencia de un despido nulo.	“Los trabajadores del Estado que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del precedente vinculante Huatuco (STC n° 5057-2013-AA/TC) si tienen derecho a la reposición en los casos de despido nulo, pero de forma temporal o condicionada hasta que el empleador convoque dicha plaza a un concurso público de méritos para un contrato de duración indeterminada. En caso de que el trabajador no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá automáticamente.”
		Tema 3: Las normas de remuneraciones máximas que aprueba el FONAFE como fuente normativa de la nivelación de remuneraciones	“Las normas del FONAFE que regulan remuneraciones máximas no constituyen un cuadro de categorías remunerativas que prevén las remuneraciones básicas de los trabajadores del Estado, sino directivas del Fonafe, cuyo objeto es ordenar las políticas remunerativas internas que adopten cada una de las empresas del Estado, de tal manera que las remuneraciones de sus trabajadores no excedan los límites impuestos por dicha entidad.”
		Tema 4: El procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido	“Cuando el empleador considere que corresponde imponer una medida disciplinaria distinta al despido, deberá garantizar, desde el inicio, el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso.”
11	XI Pleno – 05/2024	Únicamente temas previsionales.	Temas previsionales.

Anexo N° 4

Contenido de Plenos jurisdiccionales nacionales

a) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1997 - Lima

Tema	Conclusión plenaria
Demanda laboral contra legación diplomática u organismo internacional	El Juez de Trabajo Peruano podrá admitir la demanda interpuesta contra una legación diplomática de Estado Extranjero u Organismo internacional en tanto que las pruebas acompañadas a ella no fluya de manera notoria su incompetencia.
Demanda laboral de beneficios sociales presentada por un obrero al servicio del Estado	El juez de trabajo es competente para conocer la demanda sobre compensación por tiempo de servicios presentada por un obrero al servicio del Estado, salvo el caso de los obreros municipales que por norma expresa están sujetos a un régimen laboral distinto, conociendo la reclamación, en este último caso, las Salas Laborales de la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.
Actualización de deuda	El Juez podrá actualizar los créditos laborales cuando estén expresados en un signo monetario que haya perdido sustancialmente su capacidad adquisitiva por efecto de una devaluación significativa, en tanto se encuentren pendientes de pago antes de la conclusión del proceso, utilizando como factor de actualización la remuneración mínima vital o concepto que la sustituya.
Prescripción	El plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operará en el que venza primero.
Negociación colectiva peyorativa (in peius)	En la aplicación de un convenio colectivo de trabajo en el que se haya pactado un beneficio menor al vigente establecido por convenio colectivo anterior, el Juez deberá observar que no se vulnere los mínimos indisponibles por la normativa estatal, y que en tal acuerdo los trabajadores hayan sido representados de conformidad con el Artículo 49° del Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, o su norma sustitutoria.
Convenio colectivo y discriminación	En el ejercicio de la autonomía colectiva no es procedente se excluya a trabajadores representados por la organización sindical

	del ámbito de aplicación y efectos de la convención colectiva en su perjuicio.
Aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procedimientos regulados en la Ley n° 26636 – Ley Procesal del Trabajo	La aplicación supletoria se efectuará cuando exista remisión expresa o una deficiencia de esta última que tenga que ser cubierta por el primero siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral.
Nulidad de despido	En los procesos en que se ventile la Nulidad del despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido.

Fuente: propia

b) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1998 - Arequipa

Tema	Conclusión plenaria
Compensación por Tiempo de Servicios: retención indebida, monto de la indemnización.	La indemnización que establece el artículo 49° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, equivale al doble de la suma retenida sin perjuicio de la devolución de ésta última.
Cooperativa de Trabajadores: agotamiento de vía previa	Los socio-trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores, en sus diversas modalidades, tienen el derecho de recurrir directamente al órgano jurisdiccional para reclamar sus derechos y beneficios de naturaleza laboral, sin necesidad de agotar ninguna vía interna, operando esta última para los reclamos de derechos societarios.
Inicio del cómputo del plazo de caducidad en caso de hostilización	El acto de hostilidad que determina el inicio del cómputo del plazo le caducidad de treinta días para interponer la acción judicial correspondiente se produce al vencer el plazo otorgado por el trabajador a su empleador. De no haber precisado el trabajador dicho plazo, en su emplazamiento, la caducidad se computa a partir del vencimiento del plazo mínimo establecido en la Ley a favor del empleador, efectuándose el cómputo de los treinta días de caducidad a partir de ese momento.

Representación de los trabajadores en los procesos laborales	Las organizaciones sindicales tienen la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva; pudiendo representar a éstos en conflictos de naturaleza individual siempre que exista otorgamiento de poder conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 10ª de la Ley Procesal de Trabajo, N° 26636. Las organizaciones sindicales acreditan su representación con la copia del acta de designación en los conflictos de naturaleza colectivas con el poder correspondiente en los conflictos de naturaleza individual.
Forma de pago de beneficios sociales	Es procedente el pago de beneficios sociales en especie de manera excepcional siempre que exista acuerdo entre las partes, y la valorización asignada no afecte los derechos del trabajador.

Fuente: propia

c) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999 – Trujillo

Tema	Conclusión plenaria
Caducidad	Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36º del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58º del Decreto Supremo N° 01-96- TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36º del TUO.
Abandono	En el proceso laboral no procede la declaración de abandono, por lo que no se aplican supletoriamente las normas del Código Procesal Civil que regulan este instituto. Los jueces que administran la Justicia Laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que le impone el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo sobre la dirección e impulso del proceso a fin de obtener la

	resolución de las causas en el menor tiempo posible.
Intereses por remuneración vacacional impaga	<p>Los intereses correspondientes a las remuneraciones de las vacaciones</p> <p>a) Cuando el vínculo laboral se encuentra vigente, el pago de la remuneración vacacional adeudada generará intereses, a partir del día siguiente en que ocurrió el incumplimiento, sólo si desde la indicada fecha y hasta la oportunidad en que se hace efectivo el pago, no se produjo incremento de remuneración. De haber ocurrido incremento de remuneración, entonces no procede el pago de intereses.</p> <p>b) Si se ha producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de éste más los intereses legales que se generen a partir del día siguiente del mismo, y hasta el día de su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional hasta la del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho Incumplimiento.</p>
Intereses respecto del pago del incremento de remuneraciones acordado por el Pacto Colectivo o establecido por Laudo Arbitral	Los intereses sobre incremento de remuneraciones o beneficios económicos acordados en convención colectiva o dispuestos por laudo arbitral que deban abonarse retroactiva mente, se devengan a partir del día siguiente del que se celebra o se lauda la convención colectiva o de la fecha que se señale en ella para su conocimiento.
Interrupción de la Prescripción de las acciones laborales	El plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional.
Compensación de deudas recíprocas entre la CTS y el monto de la reparación civil.	No procede la compensación de deudas entre la compensación por tiempo de servicios y el monto mandado pagar en un proceso penal por concepto de reparación civil.
Compensación de deudas recíprocas entre la indemnización por despido arbitrario y la indemnización por	Procede la compensación de deudas recíprocas entre la indemnización por despido arbitrario y la indemnización

daños y perjuicios mandadas pagar al trabajador.	por daños y perjuicios mandadas pagar al trabajador.
Incompetencia de los juzgados de trabajo para determinar monto de las retenciones de tributos a cargo del empleador	Los Juzgados de Trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados pagar a favor del trabajador. La responsabilidad de establecer el monto de la retención corresponde al empleador.

Fuente: propia

d) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2000 – Tarapoto.

Tema	Conclusión plenaria
Locación de servicios y contrato de trabajo	Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan. De darse el supuesto anterior, consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, el Juzgado deberá poner en conocimiento de las instituciones que correspondan o entidades del Estado que tengan a su cargo la administración y o fiscalización de las contribuciones y aportaciones sociales, para los efectos pertinentes.
Horas extras	La autorización del empleador para el trabajo y pago de horas extras puede ser expresa o tácita. Corresponde al empleador instrumentar la autorización y control del trabajo efectivo en sobretiempo
Monto máximo de indemnización por despido arbitrario	La indemnización máxima por despido arbitrario es de doce remuneraciones ordinarias mensuales.
Docentes de universidades privadas, agotamiento de la vía administrativa	El profesor universitario debe agotar la vía administrativa cuando se le ha conculcado los derechos previstos en el artículo 52 de la Ley Universitaria y cuando exista resolución denegatoria de los beneficios comprendidos en el artículo 54 de la misma ley. No necesitará agotar la vía administrativa

	cuando se conculquen de hecho, los beneficios laborales contemplados en este último numeral.
Competencia demanda por daños y perjuicios	Es competencia de los Jueces de Trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.
Efectos de las acciones contencioso administrativas laborales	Las sentencias expedidas en las acciones contencioso administrativas en materia laboral pueden tener cualquiera de los siguientes efectos. a) De nulidad, si de lo actuado por la autoridad administrativa se establece la existencia de vicios formales que atentan contra las garantías del debido proceso, en cuyo caso se ordena que la autoridad administrativa emplazada expida nueva resolución subsanando los defectos que contiene; o, b) Revocatorio, para pronunciarse sobre el fondo del asunto, en el supuesto que el petitorio comprenda un derecho que haya sido preterido o incumplido, determinando los términos en que se reforma el acto o resolución administrativa.

Fuente: propia

e) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 - Lima

Tema	Conclusión plenaria
La indemnización por daños y perjuicios en materia laboral.	El juez laboral es competente para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo.
	Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes.

	<p>Los intereses legales en los procesos de indemnización por daños y perjuicio, en materia laboral, deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado</p>
<p>Responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales</p>	<p>Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>Asimismo, acordaron que se presente una propuesta legislativa en el siguiente sentido: Solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República para que en ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral.</p>
<p>Proceso de ejecución de resolución administrativa</p>	<p>En los procesos de ejecución de resolución administrativa es procedente la apelación que interponga la emplazada contra la resolución que contiene el mandato de ejecución</p>
	<p>Resulta procedente la formulación de excepciones en un proceso laboral de ejecución de Resolución Administrativa</p>
<p>Medidas cautelares en el proceso laboral</p>	<p>Las medidas cautelares en materia laboral se encuentran previstas en el artículo 100 de la Ley Procesal de Trabajo. Asimismo, en el proceso laboral son procedentes todas las medidas cautelares previstas en el Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente.</p>

Fuente: propia.

f) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2012 -Lima

Nº	TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1	Vía procedimental y revisión del contenido de resoluciones administrativas firmes	¿Cuál es la vía procedimental para la ejecución de resoluciones administrativas firmes?	El Pleno adoptó por MAYORÍA lo siguiente "La vía procedimental para la ejecución de las resoluciones administrativas firmes es el contencioso administrativo, porque así lo dispone el Decreto Legislativo N° 1067, lo que debe aplicarse inclusive en los lugares en los que aun se encuentre vigente la Ley N° 26636; pues, en plena vigencia de la NLPT, sólo se tramitaran en el proceso laboral los títulos ejecutivos provenientes de la AAT, los demás serán en la vía contencioso administrativa".
	Sub Tema: Juez puede revisar el derecho económico reconocido en el título de ejecución		El Pleno adoptó por MAYORÍA que "Los jueces si tienen facultad para revisar el derecho reconocido en el título de ejecución, estableciendo si se encuentra amparado en el ordenamiento legal"

2	Contestación de la demanda y la rebeldía automática en la Nueva Ley Procesal de Trabajo	¿En un proceso ordinario laboral, si se declara en rebeldía automática al representante o apoderado del demandado por no tener poderes suficientes para conciliar, puede contestar la demanda?	El Pleno adoptó por MAYORÍA lo siguiente "El demandado que incurre en rebeldía automática por no tener facultades suficientes para conciliar si puede contestar la demanda"
3	Plazo prescriptivo o de caducidad para interponer la demanda de reposición por despido incausado y fraudulento, como pretensión principal única en el proceso abreviado laboral de la NLPT	¿Cuál es el plazo prescriptivo o de caducidad para interponer la demanda de reposición?	El Pleno adoptó por MAYORÍA lo siguiente "No existe plazo prescriptivo, sólo plazo de caducidad de treinta (30) días naturales de producido el despido"
4	El crédito laboral frente al tercero adquirente	¿La preferencia del crédito laboral se ejercita incluso frente al tercero adquirente registral?	El Pleno adoptó por MAYORÍA lo siguiente "La preferencia del crédito laboral si es oponible frente al tercero adquirente de buena fe; pues el fraude al que se refiere el Decreto Legislativo N° 856 es al fraude a la ley más no al fraude entre acreedores".

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

g) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2013 - Lima

CONCLUSIONES PLENARIAS – PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL – NLPT Lima, 13 y 14 de setiembre de 2013		
TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1. El Petitorio Implícito en los Procesos Abreviados Laborales.	Se tramita en proceso Abreviado Laboral la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497; en este supuesto cuando además del petitorio principal, la demanda contiene un petitorio implícito, ¿el juez debe rechazar la demanda?; de no ser así ¿determina la nulidad de la sentencia? o la sala está en la obligación de pronunciarse también por el petitorio implícito.	El Pleno adoptó por MAYORÍA que “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”
2. Oralización de Documentos en el Proceso Laboral.	En el marco de lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley 29497, a efecto de actuar las documentales admitidas ¿Es necesario dar lectura a cada una de ellas y poner a consideración de las partes su contenido?	El Pleno adoptó por MAYORÍA que “En el marco de lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley 29497, no es necesario dar lectura a las documentales admitidas, toda vez que si aquellas no han sido materia de cuestiones probatorias propuestas por las partes se establece que no existe cuestionamiento respecto a su licitud y eficacia. En todo caso, solo a solicitud de las partes puede darse lectura a la parte pertinente del documento que se desea resaltar. Todo ello en aplicación del principio de economía procesal”.
3. Reformulación de la Pretensión en la Audiencia de Juzgamiento.	Habiéndose expresado la pretensión en el escrito de demanda, ¿puede reformularse la misma en la Audiencia de Juzgamiento, teniendo en consideración que en ella se exponen las pretensiones y los fundamentos de hecho, lo que no vulneraría el derecho de defensa-contradicción de las partes, ya que en dicho acto se puede correr traslado de la misma?	El Pleno adoptó por MAYORÍA que “Si es posible reformular la pretensión en la audiencia de juzgamiento, porque en el proceso laboral, las actuaciones orales prevalecen sobre las escritas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no afectándose el derecho a la defensa (contradicción) de las partes porque en la misma audiencia el juez como director del proceso, puede correr traslado de la reformulación indicada, para que la absuelva en la misma audiencia, o suspender la audiencia para tal finalidad y volver a citar a las partes para la continuación correspondiente”

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

h) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2014 – Tacna

Nº	TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1	Excepciones	¿Las excepciones contenidas en el escrito de contestación necesariamente deben ser oralizadas en la audiencia correspondiente a fin de que sean tomadas en cuenta y en qué momento deben ser resueltas en la propia audiencia o junto con la sentencia?	El Pleno adoptó por MAYORIA que "No es obligatorio que las excepciones sean oralizadas en audiencia correspondiente para que las tenga en cuenta, basta que conste en el escrito de contestación y pueden ser resueltas con la sentencia o antes de ella".
2	Calificación jurídica de los hechos expuestos en la demanda	¿En el caso de procesos sobre reposición, puede el juez calificar jurídicamente los hechos expuestos en la demanda eligiendo entre los diferentes supuestos de despidos institucionales (incausado, fraudulento u nulo)?	El Pleno adoptó por MAYORIA que "Si puede el juez calificar los hechos expuestos en la demanda sobre reposición eligiendo entre los diferentes supuestos de despido institucionales (incausado, fraudulento y nulo) en virtud de la aplicación de principios como son: Suplencia de queja deficiente, Iura Novit Curia y Prevalencia de fondo sobre la forma, siempre y cuando haya sido sometido a contradictorio"

3	La rebeldía como causa inmediata del juzgamiento anticipado	¿Debe el juez decidir el juzgamiento anticipado una vez producido un supuesto de rebeldía automática?	El Pleno adoptó por MAYORIA que "Si, el juez se encuentra plenamente habilitado para decidir el juzgamiento anticipado una vez producido un supuesto de rebeldía automática, salvo, que en forma expresa y motivada manifieste en la audiencia que los hechos expuestos en la demanda no le producen convicción, con lo cual proseguirá con la audiencia".
4	Bonificación por preparación de clases y el docente cesante del Decreto Legislativo N° 20530	¿A los profesores cesantes, antes de la vigencia del artículo 48 de la Ley Nro. 24029 modificado por la Ley Nro. 25212, les corresponde o no percibir la bonificación por preparación de clases?	El Pleno adoptó por MAYORIA que "No procede que perciban este beneficio en razón de que a la vigencia de la norma no se encontraba en calidad de activo, en consecuencia no percibía remuneración referente en base al cual se efectúa el cálculo para su otorgamiento".
		¿A los profesores cesantes, antes de la vigencia del artículo 48 de la Ley Nro. 24029 modificado por la Ley Nro. 25212, les corresponde o no percibir la bonificación por preparación de clases, cuyo reconocimiento se realizó mediante resolución administrativa?	El Pleno adoptó por MAYORÍA que "No procede que perciban este beneficio en razón a que debe analizarse la virtualidad de la resolución emitida, pues tal cesante a la vigencia de la norma no se encontraba en calidad de activo, en consecuencia no percibía remuneración referente en base al cual se efectúe el cálculo para su otorgamiento.
		¿A los profesores cesantes, después de la vigencia del artículo 48 de la ley Nro. 24029 modificado por la ley Nro. 25212, les corresponde o no percibir la bonificación por preparación de clases y hasta cuándo?	El Pleno adoptó por MAYORÍA que "Sí les corresponde luego del cese en adelante, por la naturaleza pensionable de la BONESP y por haber comenzado a percibirlo cuando aún se encontraban activos, por lo que no se trata de nivelación sino solo de recálculo del monto que realmente corresponde.

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

i) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2015 – Lima

Nº	TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1	El pago de las remuneraciones devengadas de un trabajador repuesto por causal diferente a la nulidad de despido normado en el artículo 29º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D.S N° 003-97-TR	¿Es posible que en el proceso de reposición por causal diferente a la nulidad de despido normado en el artículo 29º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D.S N° 003-97-TR se ordene el pago de remuneraciones devengadas de un trabajador?	El Pleno acordó por MAYORÍA que "La improcedencia del pago de remuneraciones devengadas en los casos de reposición del trabajador, ordenada por sentencia estimatoria emitida en el Proceso de Amparo, al considerar que los procesos de Amparo y de Nulidad de despido tienen naturaleza jurídica distinta"
2	Inicio del cómputo para el plazo de prescripción en el caso de las demandas por indemnización por daños y perjuicios interpuestas por los trabajadores comprendidos en las	¿Desde qué día se considera que se puede ejercitar la acción para iniciar el cómputo del plazo de prescripción: 1) Desde la fecha en que se produjo el hecho dañoso o 2) Desde la fecha en que figura en las listas de cesados irregularmente?	El Pleno acordó por MAYORÍA lo siguiente: "El plazo de prescripción corre a partir de la publicación del listado de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados irregularmente mediante Resolución Suprema N° 034-2004-TR, o de las posteriores Resoluciones Supremas, que reconocen al trabajador como
	listas de cesados irregularmente conforme a la Ley N° 27803		beneficiario de la Ley N° 27803".
3	La vinculación económica y la responsabilidad solidaria	¿En ejecución de sentencia, en caso de vinculación económica con la empresa demandada, es posible incorporar a una persona jurídica que no intervino en el proceso, a efecto de que ambas empresas paguen en forma solidaria a favor del demandante la suma de dinero por concepto de beneficios económicos reconocidos en la sentencia?	El Pleno adoptó por MAYORÍA que "No es posible en ejecución de sentencia incorporar a una persona jurídica que no intervino en el proceso, solo por el hecho de estar vinculada económicamente a la empresa demandada ya que dicho supuesto afecta su derecho de defensa y debido proceso; sin embargo, su incorporación si será posible, si además de la vinculación económica, se evidencia la existencia de fraude a fin de burlar el pago de los derechos laborales reconocidos en la sentencia".

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

j) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2016 - Arequipa

Nº	TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1	El despido de trabajadores públicos con contrato laboral a plazo indeterminado, declarados y repuestos mediante sentencia judicial firme vulnera el principio de cosa juzgada, en el marco de la STC N° 05057-2013-PA/TC-JUNÍN	¿En el caso del despido de un trabajador público sujeto al régimen laboral privado con contrato laboral a plazo indeterminado, cuya condición ha sido declarada mediante sentencia judicial firme y que ha sido repuesto en cumplimiento de dicha sentencia, resulta de aplicación el precedente de la STC N° 05057-2013-PA/TC-JUNÍN (Caso Huatuco)?	El Pleno acordó por MAYORIA que "No debe aplicarse el precedente Huatuco al trabajador público sujeto al régimen laboral privado con contrato laboral a plazo indeterminado, cuya condición ha sido declarada mediante sentencia judicial firme y que ha sido repuesto en cumplimiento de dicha sentencia, porque se está ante un supuesto distinto al del requisito del concurso público que exige dicho precedente y se viola el principio de la cosa juzgada"
2	Categoría en la que se debe enmarcar a los Policías Municipales y Serenazgos a efectos de determinar la vía procedimental idónea para el trámite de los conflictos jurídicos derivados de la	¿Cuál es la categoría de los policías municipales y serenos y cuál es la vía procedimental idónea para tramitar sus reclamaciones de carácter laboral?	El Pleno acordó por MAYORIA que "Los policías municipales y los serenos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y de la naturaleza de las labores que desarrollan, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. La vía procedimental idónea para tramitar las

	relación laboral mantenida con la municipalidad empleadora.		pretensiones derivadas de la relación laboral debe ser conforme a la NLPT en proceso ordinario laboral o abreviado, según sea el caso”.
3	La actuación de la prueba: La forma de presentar la prueba de pago de beneficios sociales en el proceso laboral, regido por la Ley N° 29497.	¿Debe la parte demandada al contestar la demanda presentar la prueba documental de contenido económico o sobre registros diversos vinculados a pretensiones sobre pago de beneficios sociales sólo en forma física o debe presentarse en formato digital o simular y debidamente sistematizada?	El Pleno acordó por MAYORIA que " La prueba documental de contenido económico o sobre registros diversos vinculados a pretensiones sobre pago de beneficios sociales, sea como prueba ofrecida por la propia parte o en relación a la exhibicional ofrecida por la contraparte, se presenta por la parte demandada al contestar la demanda en formato digital y debidamente sistematizada y organizada en carpetas (formatos PDF y/o Excel)"
4	Legitimidad para obrar de las empresas tercerizadoras o las intermediadoras.	¿Existen razones técnicas procesales para la participación de las empresas tercerizadoras o las intermediadoras, según sea el supuesto, en los casos en los que se invoca en la demanda que la usuaria es la empresa empleadora?	El Pleno acordó por MAYORIA que "Si existen razones técnicas procesales para la participación de las empresas tercerizadoras o intermediadoras, según sea el supuesto, en los casos en los que se invoca en la demanda que la empresa usuaria es la empleadora”.

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

k) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2017 - Trujillo

Nº	TEMA	SUB TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1	La suspensión del plazo por la huelga de trabajadores del poder judicial	El cómputo del plazo de caducidad teniendo en cuenta los días de paralización de labores de los trabajadores del poder judicial	¿Al plazo de caducidad se deben descontar todos los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial o sólo aquellos días de paralización que son subsiguientes al término del plazo de caducidad?	El Pleno acordó por MAYORIA que “Al plazo de caducidad se deben descontar todos los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial”.
		El cómputo de los días de paro y huelga de los trabajadores del poder judicial dentro del plazo de prescripción	Los días de paro y huelga de trabajadores judiciales son días en que se produce la falta de funcionamiento del Poder Judicial, por lo cual es imposible accionar ante un Tribunal Peruano, siendo por ello, una causa de suspensión del cómputo del plazo de prescripción. ¿Conforme a ello, deben excluirse del cómputo del plazo de prescripción los días de paralización de labores de trabajadores judiciales, o sólo cuando éstos afectan el último día del plazo, adicionar o habilitar el día útil siguiente como último día de plazo?	El Pleno acordó por MAYORIA que “Los días de Paro y huelga de trabajadores judiciales no afectan el decurso del plazo prescriptorio, sino sólo cuando se produce en el último día de vencimiento del plazo, por ende, no deben descontarse del cómputo, sino únicamente, levantada la suspensión de labores, adicionar o habilitar un día más en el cual los justiciables pueden accionar de conformidad con el artículo 183, inciso 5 del C.C”.
2	La vía procedimental en el caso de procesos de indemnización por daños y perjuicios de trabajadores públicos del régimen laboral público.		¿Cuál es la vía procedimental para que los trabajadores del régimen público demanden indemnización por daños y perjuicios como pretensión única?	El Pleno acordó por MAYORIA que “Aquellos trabajadores del régimen público que demanden indemnización por daños y perjuicios como pretensión única deberán tramitarlo en la vía del proceso laboral, al no estar previsto como pretensión a tramitaren los procesos contenciosos administrativos conforme al art. 5 numeral 5 del D.S 013-2008-JUS”.
3	La modificación de la demanda en audiencia de juzgamiento.		¿Se puede modificar la demanda en audiencia de juzgamiento?	El Pleno acordó por MAYORIA que “No se puede modificar la demanda de audiencia de juzgamiento de conformidad con el art. 428 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, pero excepcionalmente se pueden efectuar precisiones o aclaraciones respecto de una pretensión en tanto no altere sustancialmente”.
4	Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público y el pago de horas extras		¿Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros tienen derecho al pago de horas extras?	El Pleno acordó por MAYORIA que “Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes de conformidad con lo prescrito en el art. 5 del D.S 007-2002-TR, si les corresponde el pago de horas extras cuando están a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diarios/semanal, según el precepto Constitucional consagrado en los art. 23 y 25 de la Constitución Política del Estado”.

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

l) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2018 – Chiclayo

Nº	TEMA	PREGUNTA		CONCLUSION PLENARIA
1	Imprescriptibilidad de las acciones de obligación de dar suma de dinero por aportes previsionales iniciadas por las AFP's.	¿Prescriben las acciones de obligación de dar suma de dinero por aportes previsionales iniciadas por las AFP's que corresponden a periodos anteriores a la vigencia de la Ley N° 30425 que incorpora en el artículo 34° del T.U.O de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones la imprescriptibilidad de dichas acciones?		El Pleno acordó por MAYORÍA "No prescriben las acciones de obligación de dar suma de dinero por aportes previsionales iniciadas por las AFP's que corresponden a periodos anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 30425, que incorpora en el artículo 34° del T.U.O del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones la imprescriptibilidad de dichas acciones".
2	Actuación de medios probatorios en segunda instancia.	Sub Tema 1: Actuación de la prueba extemporánea en segunda instancia.	¿Es posible incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo de gran importancia ("definitorio de la controversia") en segunda instancia?	El Pleno acordó por MAYORÍA que "De manera excepcional, es posible incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo. El artículo 21 de la NLPT 29497 no debe ser interpretado de una manera cerrada y restrictiva, pues lo contrario afectaría el principio de veracidad y la justicia que deben prevalecer, pues el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para el logro de los fines de la Administración de Justicia"
		Sub Tema 2: Actuación de la prueba de oficio en segunda instancia.	¿Es posible actuar prueba de oficio en segunda instancia?	El Pleno acordó por MAYORÍA "Sí, es una herramienta útil para plasmar los principios de economía procesal, celeridad y veracidad, pues tanto el reenvío como la demora en la resolución de los procesos laborales desnaturaliza el espíritu del nuevo sistema procesal laboral que debe ser dinámico. La actuación de prueba de oficio en segunda instancia procede en todo caso, incluso tratándose de prueba extemporánea"
		Sub Tema 3: ¿Cuál es el procedimiento para la actuación de los medios probatorios en segunda instancia?		El Pleno acordó por MAYORÍA "La decisión que dispone la actuación de prueba de oficio en segunda instancia, puede ser dictada inclusive fuera de la audiencia de Vista de la Causa, si bien, de acuerdo al caso, debe convocarse a las partes procesales a audiencia especial para la actuación de la prueba de oficio ordenada"
3	Indemnización por lucro cesante y daño moral en caso de despido incausado y fraudulento.	Sub Tema 1: Indemnización por lucro cesante en caso de despido incausado y fraudulento.	¿Cómo debe determinarse el lucro cesante en la indemnización respecto a los despidos incausados y fraudulentos?	El Pleno acordó por MAYORÍA "En caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir"

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.
Elaboración: Poder Judicial

m) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2019 – Tacna

Nº	TEMA	PREGUNTA		CONCLUSION PLENARIA
1	Otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en el caso de despido.	Sub Tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante en caso de despido.	¿Cuándo debe otorgarse el lucro cesante en caso de despido y cómo deben calcularse?	El Pleno acordó por MAYORÍA que "En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho periodo de cese y los gastos que

			hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones”
		Sub Tema 2: Otorgamiento y cálculo del daño moral en caso de despido.	¿Cuándo debe otorgarse el daño moral en caso de despido y cómo deben calcularse?
2	Fecha de inicio y forma de cálculo de intereses legales en caso de actualización de deuda.	¿Actualizada la deuda, desde cuándo se calculan los intereses legales y de qué forma?	El Pleno acordó por MAYORÍA “Llevar a cabo este tema en el próximo Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral que se desarrolle el próximo año 2020”
3	El carácter remunerativo o no de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante decretos supremos N° 045-2003-EF, 016-2004-EF, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142.	¿Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, N° 016-2004-EF, N° 02-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa y por tanto incidencia en el pago de beneficios sociales?	El Pleno acordó por MAYORÍA “Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa, y por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales”
4	Exigencia del acta de conciliación al empleador demandante en los procesos de indemnización por daños y perjuicios.	¿Debe exigirse el acta de conciliación al empleador demandante en los procesos de indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual?	El Pleno acordó por MAYORÍA “No resulta exigible el acta de conciliación al empleador demandante en los procesos de indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil contractual”
5	Homologación del bono por función jurisdiccional entre el personal jurisdiccional y el personal administrativo del poder judicial	¿Corresponde homologar del bono por función jurisdiccional entre el personal jurisdiccional y el personal administrativo del Poder Judicial?	El Pleno acordó por MAYORÍA “Si corresponde homologar del bono por función jurisdiccional entre el personal jurisdiccional y el personal administrativo del Poder Judicial”

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

n) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2021

N°	TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1	Pérdida de confianza y reducción de la remuneración	¿El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario de labores tiene derecho a continuar percibiendo su remuneración habitual?	El Pleno acordó por MAYORÍA “El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario, no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario”.
2	La determinación de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y los requisitos para la percepción de los beneficios sociales en el supuesto de una jornada inferior a las cuatro horas diarias	¿La contratación laboral por tiempo indefinido determina automáticamente el derecho del trabajador a la percepción de los beneficios sociales que por disposición expresa de la norma requieren el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas para su otorgamiento?	El Pleno acordó por MAYORÍA “La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes”.
3	Retenciones legales	¿El juez puede disponer, en ejecución de sentencia, la retención de sumas vinculadas a obligaciones legales que no haya objeto de	El Pleno acordó por MAYORÍA “Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la

		pronunciamiento en la sentencia, ¿ni de controversia en el proceso?	retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones”.
4	Aplicación del artículo 63° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) en los procesos Contenciosos Administrativos	¿Es aplicable el Art. 63 de la NLPT - Ley N° 29497 en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses?	El Pleno acordó por MAYORÍA “El Art. 63 de la NLPT - Ley N° 29497 no es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud a que el Art. 45 y 46 del DS N° 011-2019-JUS establece el deber personal del cumplimiento y ejecución de la sentencia por la entidad demandada”.
5	EL carácter vinculante de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH con respecto a las pretensiones de indemnización por daños - perjuicios y su vinculación con los órganos jurisdiccionales laborales del Perú	¿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?	El Pleno acordó por MAYORÍA “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).”.

Fuente: Poder Judicial – Consejo Ejecutivo - Plenos Jurisdiccionales.

Elaboración: Poder Judicial

Anexo N° 5

Contenido de Plenos jurisdiccionales regionales

N°	Región y año	Temas	Conclusión plenaria
1	Macrorregión Centro 2008	Tema n° 1 Derechos del trabajador frente al despido arbitrario	En una relación laboral se generan derechos y obligaciones recíprocas entre el empleador y el trabajador, las cuales ante el incumplimiento generan responsabilidades laborales y civiles, siendo competencia del juzgado laboral conocer la materia relativa a la indemnización por daños y perjuicios que se demanden las partes contratantes; sin embargo, al momento de sentenciar sobre dichas pretensiones deberá tomarse en cuenta la probanza del daño. Es decir, el juez laboral es competente para conocer pretensiones de indemnización por daños y perjuicios. Siendo que la justicia constitucional ha determinado que el despido estuvo viciado de inconstitucionalidad reponiendo al trabajador en su centro de labores, ello evidencia el daño causado al accionante estando el empleador obligado a indemnizarlo conforme a lo dispuesto en el artículo 1321 del Código Civil. En consecuencia, cabe el lucro cesante en los casos de reposiciones por acciones de amparo.
		Tema n° 2 La cosa juzgada en ejecución de sentencia	No se atenta contra el principio de la autoridad de cosa juzgada cuando en ejecución de sentencia, del monto ordenado pagar por el órgano jurisdiccional se realiza la retención de ley; pues, la retención de los tributos que corresponden al trabajador se efectúa del monto ordenado pagar (renta proveniente del trabajo), que habría sido igualmente retenido al trabajador de haberse pagado sin necesidad de ir al proceso judicial.
		Tema n° 3 Cálculo de intereses sobre deudas laborales actualizadas	El pago de intereses sobre deudas laborales actualizadas no se encuentra regulado en la Ley N° 25920; por lo que, frente a dicho vacío normativo, debe concluirse que si se actualiza una deuda laboral, trayendo a valor presente una deuda adquirida en el pasado, utilizando como factor de

			<p>actualización la remuneración mínima vital, el cálculo de intereses procede desde el día siguiente a la fecha de actualización de la deuda</p>
		Tema nº 4 Plazo prescriptorio en materia laboral	<p>La norma de prescripción laboral aplicable a un trabajador que inició su relación laboral durante la vigencia de una norma y cesa cuando ésta ya ha sido derogada es aquella vigente a la fecha de cese del vínculo laboral, la cual determinará no sólo el plazo prescriptorio sino además el criterio que determina el inicio del cómputo del plazo.</p>
2	Macrorregión Norte 2009	Tema nº 1 Criterios de cuantificación de los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional o accidentes de trabajo	<p>Deben establecerse estándares o patrones cuantitativos uniformes que sirvan como base para el establecimiento de una indemnización por daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, en la generalidad de los casos.</p> <p>Se agrega además que esto, siempre respetando las facultades discrecionales del Órgano Jurisdiccional para caso concreto conforme a los factores de atribución. Se precisa además que debe tratarse de criterios evaluativos que el juez tendrá en cuenta para efectos de reparación del daño.</p>
		Tema nº 2 Jornada extraordinaria de trabajo de choferes.	<p>Existen algunas situaciones de hecho que determina que en casos particulares los choferes no se encuentran excluidos de la jornada máxima legal; ello por cuanto los adelantos tecnológicos (sistema de posicionamiento global – GPS, entre otros) permite una fiscalización directa y constante de su empleador; y, su tiempo de descanso en la prestación de la jornada debe considerarse como efectivamente trabajado en aplicación del Convenio OIT N° 67</p>
		Tema nº 3 Transacción judicial	<p>La transacción en sede laboral sólo es posible a través de la excepción respectiva, la cual será apreciada por el juez, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción.</p>

			La irrenunciabilidad de los derechos, además de los reconocidos en la Constitución y la ley también alcanza a aquellos expresamente reconocidos por la convención colectiva de trabajo, siempre que tenga naturaleza indisponible, al no existir disposición constitucional ni legal que lo impide.
		Tema nº 4 Pago de beneficios sociales frente a la Ley N° 29299, ley de ampliación de la protección patrimonial y transferencia de participación accionaria del Estado a las empresas agrarias azucareras.	La Constitución en su artículo 24° establece como derecho del trabajador que el pago de la remuneración y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador; por ende, no puede impedirse el cobro inmediato de las acreencias laborales a partir de la dación de una ley.
		Tema nº 5 El despido fraudulento que requiere prueba	Es procedente tramitar en la vía del proceso ordinario laboral el despido fraudulento que requiere prueba, con fines restitutorios, conforme lo dispone la sentencia normativa emitida por el Tribunal Constitucional correspondiente al Expediente N° 206-2005-PA/TC

3	Macrorregión Lima 2010	<p>Tema n° 1 competencia de los juzgados laborales respecto a la reposición de los trabajadores que se encuentran comprendidos en los alcances del artículo 11° de la ley n° 27803 y el procedimiento de ejecución del beneficio contemplado en dicha norma.</p>	<p>Los juzgados laborales son competentes para conocer los reclamos planteados por los trabajadores irregulares cesados, comprendidos en los alcances de la ley n° 27803; con la particularidad del Distrito Judicial de Lima que cuenta con Juzgados Transitorios Especializados Laborales que conocen los procesos de revisión de beneficios sociales en conformidad con la Resolución Administrativa n° 143-2006-CE-PJ aclarada por el artículo 18° de la Ley N° 28299.</p>
		<p>Tema n° 2 Indemnización de daños y perjuicios de los trabajadores que en encuentran comprendidos en los alcances de la ley n° 27803</p>	<p>Si es jurisdiccional la reclamación de la indemnización por daños y perjuicios. La vía contencioso administrativa no sería la apropiada para conocer la indemnización por daños y perjuicios cuando este planteada como pretensión principal, sino el procedimiento ordinario laboral.</p>
		<p>Tema n° 3 Cómputo del plazo de la prescripción bajo los alcances del Decreto de Urgencia N° 025-2008.</p>	<p>La prescripción debe ser computada desde la publicación de la lista que corresponda, y en atención de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declaro inconstitucional el Decreto de Urgencia 025-98.</p>

Fuente: propia.

Anexo N° 6

Contenido Plenos jurisdiccionales distritales laborales.

Distrito judicial	Año	Temas
Amazonas	2023	1. Nivelación del incentivo laboral que se cancela a través del CAFAE más devengados e intereses a favor de los trabajadores de las unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Amazonas conforme a las escalas contenidas en las directivas aprobadas por el Gobierno Regional de Amazonas.

Conclusión plenaria:

El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la primera ponencia que enuncia lo siguiente:
Sí resulta amparable la nivelación del incentivo laboral que se cancela a través del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE), más devengados e intereses, a favor de los trabajadores de las unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Amazonas, conforme a las escalas contenidas en las Directivas aprobadas por el Gobierno Regional de Amazonas, pues deben recibir igual trato en el ámbito laboral en aplicación del derecho de igualdad reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú y Ley N° 28411 - Ley del Sistema Nacional de Presupuesto.

Distrito judicial	Año	Temas
Ancash	2016	1. Exigibilidad de señalamiento del domicilio procesal dentro del radio urbano. 2. La condena de costos procesales a las entidades del Estado, según la NLPT. 3. Retenciones o descuentos por concepto del impuesto a la renta de quinta categoría y aportes previsionales sobre los beneficios sociales ordenados a pagar judicialmente. 4. Régimen laboral al que pertenecen los serenos, vigilantes y policías municipales.

Conclusión plenaria:

Tema 1:

Sí es causal de inadmisibilidad que la parte demandante señale domicilio procesal fuera del radio urbano de la sede donde funciona el órgano jurisdiccional que conocerá la demanda, por cuanto señalar el domicilio procesal es un requisito que se exige desde la presentación de la demanda o actos postulatorios, no solo a las partes del proceso sino en especial a los abogados que deben cumplir con sus deberes de diligencia y colaboración de impartición de justicia, conforme lo dispone el artículo 288 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código de Ética, pues admitir lo contrario, vulneraría los principios procesales de economía y celeridad procesal.

Tema 2:

Los costos procesales laborales, están establecidos en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, donde señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; asimismo el artículo 14° de la ley en mención, establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. Coligiéndose de ello que el Estado puede ser condenado al pago de los costos procesales.

Añadieron a ello, que las resoluciones que fijen tal mandato deben encontrarse debidamente motivadas en ese extremo.

Tema 3:

Resulta procedente que el empleador formule las retenciones correspondientes a los tributos del impuesto a la renta de quinta categoría y los aportes para las AFP, en virtud a lo dispuesto por los artículos 34º, 67º, 71º y 75º del Decreto Legislativo N° 774, Ley del Impuesto a la Renta, así como en virtud a lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 34º, literal g) del artículo 67º, literal a) del artículo 71º, y 51º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF, concordante con los artículos 34º, 35º, 36º del TUO de la Ley del Sistema Privado de Pensiones, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 054-97-EF.

El órgano jurisdiccional, en la sentencia, debe hacer mención de que el monto a pagar se habrá de encontrar afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse.

Tema 4:

Los serenos, vigilantes, y policías municipales, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan, corresponde a las labores que realiza un obrero, por lo mismo resulta de aplicación lo previsto por el artículo 37º de la Ley N° 29792, actual Ley Orgánica de Municipalidades, el cual establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Distrito judicial	Año	Temas
Arequipa	2007	1. Construcción civil y la responsabilidad solidaria en obras de entidades públicas. 2. Aplicación del artículo 42º del proceso contencioso administrativo al proceso laboral. 3. Presupuestos para reintegro de remuneraciones por homologación. 4. Tercería y su trámite. 5. Cobro de las remuneraciones devengadas como consecuencia de la reposición laboral ordenada en proceso constitucional.

	2009	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómputo de plazo de prescripción tratándose de derechos reconocidos en acto posterior al cese del trabajador 2. Adhesión al recurso de apelación en el proceso laboral. 3. Queja por denegatoria al recurso de apelación por adhesión. 4. Determinación del empleador respecto al caso de vigilantes de urbanizaciones u organizaciones vecinales.
	2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómputo del plazo de prescripción. 2. Supuestos del despido fraudulento. 3. La medida cautelar en el proceso laboral.
	2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Despido de mujer trabajadora por motivo de embarazo en el periodo de prueba. 2. Régimen laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales. 3. Carga probatoria del cumplimiento de obligaciones laborales del periodo anterior de cinco años de efectuado el pago. 4. La sindicalización como requisito para la aplicación del goce de beneficios laborales por convenio colectivo de trabajo – Sindicatos Minoritarios.

Conclusión plenaria- 2007:

Tema 1:

La responsabilidad solidaria se aplica con carácter general a todos los propietarios de las obras de construcción civil, respecto del cumplimiento de las obligaciones salariales y económicas del personal de los contratistas, sean aquellos privados o públicos. Conforme al Principio de Igualdad.

Tema 2:

Tratándose del cobro de deudas al Estado es constitucional considerar la aplicación del procedimiento previsto en el artículo 42° de la Ley N° 27584, modificado por la Ley N° 27654, Ley del Proceso Contencioso Administrativo, en el sentido de permitir a la entidad estatal correspondiente a someterse a alguno de los procedimientos previstos en la norma mencionada para que solamente si incumple con proponer alguno de dichos procedimientos o, en su caso, con el pago del cronograma de pagos asumido, dar inicio a la ejecución forzada, como lo prevé el dispositivo mencionado, debiendo tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional no ha declarado su inconstitucionalidad correspondiendo su aplicación al proceso laboral.

Tema 3:

Los criterios a tener en cuenta para el análisis y determinación de una homologación de remuneraciones son los contenidos, de manera general, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 018-2003-AI/TC, en la medida que han de permitir cubrir todo supuesto de homologación al sustentarse en considerar a la igualdad como "...un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica situación, en un plano de equivalencia que supone una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. Por consiguiente, supone la afirmación a priori y apodíctica de la homologación entre todos los seres humanos, por la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar."

Tema 4:

Se tramitan en el área laboral las tercerías que deriven de una medida cautelar trabada en un proceso de la misma naturaleza.

En dicho supuesto, le corresponde el trámite normado por el Código Procesal Civil, en aplicación de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 26636, esto es el contenido en el artículo 533 ° y siguiente del Código Procesal Civil, referidos al procedimiento abreviado.

Tema: 5

Es procedente recurrir al Juez Laboral demandando el cobro de remuneraciones dejadas de percibir en el tiempo no laborado, como consecuencia de una decisión unilateral del empleador que motivó, en un proceso constitucional de amparo, la declaración de la existencia de un despido nulo por violación de derechos fundamentales, con la consecuente reposición del trabajador.

Conclusión plenaria- 2009:

Tema: 1

“ En el supuesto que un trabajador pretenda el pago de beneficios derivados de acto posterior a su cese, pero relacionados con un derecho pre existente, el plazo de prescripción previsto en la Ley 27321 –en cuyo artículo único establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescribe a los cuatro años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral-, se considera interrumpido como consecuencia del reconocimiento de dicha obligación, en aplicación del artículo 1996, inciso 1 del código Civil, en cuanto establece que la prescripción se interrumpe con el reconocimiento de la obligación, por lo que el plazo mencionado se inicia al día siguiente del acto posterior del que deriva el derecho.

En el supuesto que un trabajador pretenda el pago de beneficios derivados de acto posterior al cese, el plazo de prescripción previsto en la Ley 27321, se inicia al día siguiente del acto posterior del que deriva el derecho”.

Tema: 2

Acuerdo: Se aprobó por mayoría que este tema sea debatido en otro Pleno Jurisdiccional.

Tema: 3

Acuerdo: Se aprobó por mayoría que este tema sea debatido en otro Pleno Jurisdiccional.

Tema: 4

“ La relación procesal valida debe establecerse entre el actor y la asociación no inscrita que haya contratado sus servicios de vigilancia quien se hace responsable como empleador del pago de los beneficios económicos reclamados ”.

Conclusión plenaria- 2018:

Tema: 1

CONCLUSIÓN: En consecuencia, la conclusión plenaria por Mayoría, en este tema es la suspensión de la discusión del presente tema.

Tema: 2

El análisis del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no deben ser excluyentes, se debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude.

Tema: 3

Se debe evaluar la concesión de la medida cautelar, si es que en grado de verosimilitud se acredita el derecho invocado por el actor, conforme al artículo 612 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, ya que la tutela cautelar es una forma de tutela que proviene del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, más aún que los derechos laborales tienen carácter alimentario y por ende requiere de solución urgente.

Conclusión plenaria- 2019:

Tema: 1

Postura 3: “Si corresponde declarar nulo el despido por embarazo que se refiere a que refiere el inciso 6) del artículo 29 del TUO del D. Leg. 728 modificado por la ley 30367, durante el periodo de prueba, cuando el empleador no acredita la existencia de causa justa o razón objetiva para despedir, al existir presunción legal sobre el acto de discriminación. La vulneración de un derecho fundamental se encuentra por encima de la estabilidad legal, en virtud de los tratados y convenios internacionales que el Perú ha suscrito sobre la protección de la madre trabajadora. Con el agregado de que ello no implique que se le exime del periodo de prueba.”

Tema: 2

Postura 2: Antes de la vigencia de la Ley 30889, los obreros de los Gobiernos Regionales deben ser considerados en el régimen laboral de actividad privada, porque realizan labores manuales y se le aplican las mismas normas de los obreros de los gobiernos locales.

Tema: 3

Postura 3: El empleador tiene la obligación de conservar el libro de planillas o en su caso, de entregarlo a la Oficina de Normalización Previsional; en tal sentido, corresponde probar al empleador el cumplimiento de obligaciones que por disposición legal deben consignarse en el libro de planillas.

Tema: 4

Ambos grupos fueron de la opinión de no realizar debate alguno pues ya hay acuerdo al respecto tomado por el Octavo Pleno Supremo Laboral 2019.

Distrito judicial	Año	Temas
Callao	2009	1. Interpretación de la exigibilidad señala en la ley 26513 para efectos del cómputo del plazo prescriptorio. 2. La determinación del carácter de los bienes del Estado
	2011	1. La nulidad de la entrega de la reserva indemnizatoria. 2. Las medidas cautelares de la ley 27803.

Conclusión plenaria- 2009:

Tema 1:

"El plazo prescriptorio se computa a partir de la extinción de la relación laboral, con excepción de los caos especiales señalados en ley expresa"

Tema 2:

El pleno adoptó por mayoría la segunda posición que señala que **" la determinación del carácter de los bienes del Estado (público o privado) debe realizarse después de trabada la medida"**

Conclusión plenaria- 2011:

Tema 1:

No Es nula la entrega del 100% de la reserva indemnizatoria solicitada por el trabajador

Tema 2:

No puede concederse la medida cautelar de reincorporación en los casos de los cesados irregularmente con la sola acreditación de encontrarse registrado el trabajador en la lista de cesados que alude la ley N° 27803

Distrito judicial	Año	Temas
Cajamarca	2007	La imposibilidad de imponer multa a la parte demandante en los procesos laborales si ha actuado de manera maliciosa o de mala fe.

Conclusión plenaria:

Se acordó que en aplicación supletoria del Código Procesal Civil, y la Ley Orgánica del Poder Judicial debe imponerse una multa a la parte demandante cuando actúa con temeridad y mala fe en cuanto a los beneficios y monto demandado.

Distrito judicial	Año	Temas
Cañete	2008	Cuestionamientos de los peritajes laborales.

Conclusión plenaria:

Posición Nro. 01.- Si corresponde al Juez determinar la suma de dinero a ser pagada a favor del demandante por cada uno de los conceptos pretendidos en la demanda, conforme lo establece el artículo 48 de la ley 26636 en concordancia con el último párrafo del artículo 36 de la Ley Procesal del Trabajo (Ley Nro. 26636)

Distrito judicial	Año	Temas
Cerro de pasco	2011	1. Indemnización por daños y perjuicios. 2. Plazo de prescripción. 3. Carga de la prueba.

Conclusión plenaria:

Tema 1:

Si procede, ya que la pensión que percibe el trabajador por enfermedad profesional o accidente de trabajo resulta insuficiente para compensar los daños ocasionados en su salud y, porque tales daños son ocasionados por incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador, respecto al otorgamiento de medios de seguridad y salubridad dentro del centro de trabajo, resultando una responsabilidad contractual; siempre que en el proceso judicial, la incapacidad de trabajo y el incumplimiento de las obligaciones de trabajo por el empleador estén debidamente acreditados.

Tema 2:

Conforme al artículo 2001° inciso 1, las pretensiones sobre indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional y accidente de trabajo, consideradas acciones personales prescriben a los diez años.

Tema 3:

Conforme al artículo 27° inciso 2 de la Ley Procesal de Trabajo, corresponde al empleador demandado la carga de prueba; respecto al incumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales.

Distrito judicial	Año	Temas
Del Santa	2012	En caso de inconcurrencia de la demandada a la audiencia de juzgamiento ¿puede admitirse las pruebas ofrecidas en su escrito de contestación a la demanda?
	2013	¿debe fijarse con la sentencia que ampara los derechos reclamados, el monto de los costos del proceso o debe reservarse tal facultad para la ejecución de la sentencia?
	2016	1. Trabajador contratado bajo el régimen laboral público que haya sido despedido después de cumplir más de un año de servicios. 2. Pago de remuneraciones dejados de percibir.

	2018	1. Pago de horas extras. 2. Pago de subsidios para los trabajadores pescadores.
	2019	1. Procede el pago de remuneraciones o indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante) en casos de desaprobación de la suspensión temporal de trabajo y durante el periodo del trámite de los ceses colectivos por causas objetivas. 2. Desembarco del trabajador pesquero por parte de su empleadora por causa de jubilación antes que cumpla la edad para adquirir tal derecho y exonerar de seguir trabajando los días siguientes hasta completar su edad de jubilación obligatoria, pero pagando su participación de pesca.
	2022	Aplicación de los convenios colectivos de trabajo.

Conclusión plenaria- 2012:

"Habiendo contestado la demanda y ante la incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de juzgamiento y por ende al no haberse ejercitado su defensa oral, El juez puede admitir los medios de prueba ofrecida por esta parte"

Conclusión plenaria- 2013:

En la sentencia laboral deben fijarse las costas y costos, señalándose la cuantía la misma que es fijada en función de la labor efectuada por el abogado hasta ese acto procesal, dejándose abierta la posibilidad de ampliarse los costos por las incidencias que ocurran en ejecución de sentencia.

Conclusión plenaria- 2016:

Tema 1:

"No se debe aplicar Ley N° 24041, debido a que el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, N° 28175, prescribe: "El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto por grupo ocupacional en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades", el artículo 28 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM señala: "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..."; y, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 276, indica: "No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados..."; siendo así, si el demandante no ha ingresado a laborar para la demandada mediante concurso público de méritos y en una plaza presupuestada a tiempo indeterminado, no corresponde su reincorporación".

Tema 2:

"No corresponde, en mérito a que según el artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que la remuneración es definida como el resultado de una contraprestación entre el servicio prestado y el pago de este servicio, siendo las únicas excepciones en las cuales se abona dicha contraprestación sin que exista labor efectiva aquellas previstas legalmente; por tanto, no corresponde el pago de remuneraciones devengadas a trabajadores que obtienen la invalidez del despido en vía de amparo o en casos de despido incausado, en razón que en el período de despido el trabajador no realizó labor efectiva, por lo que no resulta aplicable por extensión interpretativa ni por analogía los alcances del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a otros supuestos en los que no medie autorización expresa, la cual procede en forma única y excepcional en el supuesto de despido nulo".

Conclusión plenaria- 2018:

Tema 1:

"No corresponde, en mérito a que según el artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que la remuneración es definida como el resultado de una contraprestación entre el servicio prestado y el pago de este servicio, siendo las únicas excepciones en las cuales se abona dicha contraprestación sin que exista labor efectiva aquellas previstas legalmente; por tanto, no corresponde el pago de remuneraciones devengadas a trabajadores que obtienen la invalidez del despido en vía de amparo o en casos de despido incausado, en razón que en el período de despido el trabajador no realizó labor efectiva, por lo que no resulta aplicable por extensión interpretativa ni por analogía los alcances del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a otros supuestos en los que no medie autorización expresa, la cual procede en forma única y excepcional en el supuesto de despido nulo".

Tema 2:

"El cálculo de los subsidios equivale al total de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendarios inmediatamente anteriores al mes que se inicia la contingencia, divididos entre 360 día y multiplicado por el número de días de goce del descanso, que incluye los meses y días donde no se advierte pago de participación de pesca, en virtud de que el artículo 12°, literal a.2 de la Ley 26790. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12 meses, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado".

Conclusión plenaria- 2019:

Tema 1:

"En caso de Desaprobación por la Autoridad Administrativa de trabajo la solicitud de la suspensión perfecta de labores y/o los ceses colectivos por causas objetivas previstas en el artículo 48° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, el trabajador tiene derecho al pago de sus remuneraciones dejadas de percibir por el periodo dejado de laborar conforme el artículo 15° de la misma norma".

Tema 2:

"En caso de desembarco del trabajador pesquero por parte de su empleadora por causa de jubilación antes que cumpla la edad para adquirir tal derecho y exonerar de seguir trabajando los días siguientes hasta completar su edad de jubilación obligatoria, pero pagando su participación de pesca, constituye despido arbitrario"

Conclusión plenaria- 2022:

Luego de realizada la votación los jueces superiores arribaron por mayoría adherirse a la primera ponencia: "Para la aplicación de los Convenios Colectivos de trabajo: El juez debe tener en cuenta, el vínculo laboral del trabajador a la fecha de la suscripción del convenio colectivo de trabajo."

Distrito judicial	Año	Temas
Huancavelica	2015	<p>1. Es de aplicación la ley 24041 a los trabajadores que prestan servicios en el Estado (Gobierno Regionales y Locales) por más de un año ininterrumpido mediante Contrato de Servicios No personales, o de locación de servicios, a quienes se pagan mediante Orden de Servicios, comprobantes de pago, previo informe de Conformidad y prestación de recibos de honorarios.</p> <p>2. En el proceso de Amparo en ejecución de sentencia, seguido en contra de la ONP, que cumple con el mandato judicial, establece el monto de pensión de jubilación minera mediante resolución administrativa, puede el demandante cuestionar dicho monto en el mismo proceso constitucional o debe ventilarse en otro proceso judicial en vía de acción.</p>

Conclusión plenaria:

Tema 1:

No es de aplicación la Ley N° 24041, a los trabajadores que prestan servicios al Estado después de superar más de un año ininterrumpido mediante Contrato de Servicios No personales, o de Locación de Servicios, cuyos pagos se abonan con órdenes de servicio, comprobantes de Pago, previo Informe de Conformidad y prestación de Recibos de Honorarios.

Tema 2:

Si es factible que en el mismo proceso de amparo en ejecución de sentencia, el demandante puede cuestionar el monto de la pensión de jubilación minera establecido por resolución administrativa por la ONP.

Distrito judicial	Año	Temas
Ica	2007	<p>1. Prescripción de la acción sobre derechos laborales.</p> <p>2. Caducidad de los derechos laborales.</p> <p>3. Procedimiento para actualizar créditos laborales.</p> <p>4. Reducción de tiempo y costo en los procesos laborales.</p>

	2010	Reposición de un trabajador del régimen laboral privado que labora en el sector público y reclamo en el amparo sobre sus beneficios sociales dejados de percibir.
--	------	---

Conclusión plenaria - 2007:

Tema 1:

Respetar el acuerdo tomado en el Plenario Jurisdiccional Laboral de 1997, incluso tratándose de utilidades a partir del Decreto Legislativo 892.

Tema 2:

Respetar el acuerdo pertinente tomado en el Pleno Jurisdiccional de 1999, con el añadido de considerar lo regulado por el artículo 28 del Decreto Legislativo 910.

Tema 3:

Los Jueces Laborales al ordenar la pericia respectiva, dispondrán que los peritos contables, actualicen los créditos laborales utilizando la remuneración mínima vital o concepto que lo sustituya de cada período liquidado, debiendo el factor resultante multiplicar por la remuneración mínima vital de la fecha de actualización, que en ningún caso será posterior al 01 de julio de 1991, en que esta vigente el actual signo monetario.

Tema 4:

Invocar al Señor Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica, para que gestione ante el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la contratación de contadores profesionales que actúen como peritos judiciales, adscritos a los Juzgados de Trabajo, con fines de lograr celeridad y reducción de costos en los procesos correspondientes.

Sugerir que en la selección de los profesionales confortantes del REPEJ, participen los magistrados involucrados en la materia.

Conclusión plenaria - 2010:

Conclusión plenaria: El Pleno adoptó por **Mayoría** que la reposición de un trabajador del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) que labora para el sector público **DEPENDERA DE LA NATURALEZA DEL DESPIDO, ELIGIENDO ACCIONAR EN VIA ORDINARIA O EN VIA DE AMPARO.**

Ante la Cuestión previa planteada por el doctor Zárate, fundamentando que respecto a ello ya se ha pronunciado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (Lima 2008) y sometido a votación **SE EXCLUYE** el presente tema del plenario.

Distrito judicial	Año	Temas
Junín	2007	1. Las empresas estatales deben seguir o no el procedimiento del artículo 42 de la Ley 27584 para el cumplimiento de obligaciones laborales. 2. Renta de quinta categoría.
	2020	1. Reposición en periodo de prueba. 2. ¿Es apelable el requerimiento procesal?

	2021	<p>1. Monto de lucro cesante, criterios para la deducción de montos por servicios realizados en el periodo de despido.</p> <p>2. Plazo razonable para la ejecución de sentencias laborales ante entidades públicas.</p>
--	------	---

Conclusión plenaria - 2007:

Tema 1:

Las empresas estatales deben seguir el procedimiento de pago que establece el artículo 42 de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, razón por la cual no resulta procedente decretar embargo de sus cuentas bancarias sino que sus obligaciones deben ser pagadas en forma fraccionada.

Tema 2:

El empleador que pague rentas comprendidas en las de quinta categoría deberá retener mensualmente sobre las remuneraciones que abonen a sus trabajadores conforme al artículo 107 de la Ley del Impuesto a la Renta.

Conclusión plenaria - 2020:

Tema 1:

Para extinguir la relación laboral durante el período de prueba, el empleador no necesita expresar ninguna justificación, por lo que no procede la reposición al empleo.

Tema 2:

El requerimiento procesal es un auto que contiene una decisión de fondo, por lo tanto, procede el recurso de apelación.

Conclusión plenaria - 2021:

Tema 1:

La parte demandada acreditará los ingresos que hubiera podido percibir el trabajador en el periodo de desvinculación laboral, de no hacerlo, no debe deducirse monto alguno.

Tema 2:

El plazo razonable a otorgar a las entidades públicas, para el cumplimiento de las sentencias laborales de obligaciones de dar sumas de dinero, debe ser de quince días.

Distrito judicial	Año	Temas
La Libertad	2007	<p>1. Régimen laboral aplicable a trabajadores de las reparticiones públicas cuyos contratos de locación de servicios no personales se encuentran desnaturalizados.</p> <p>2. Jornada acumulativa de trabajo</p> <p>3. Medidas cautelares en el proceso laboral.</p>

	2022	<p>1. La determinación del vínculo laboral y la responsabilidad sobre derechos laborales en el caso de organismos públicos descentralizados.</p> <p>2. La conformación de la remuneración de los servidores contratados en el decreto legislativo 276.</p> <p>3. Requisitos para la validez de los convenios colectivos en las municipalidades.</p>
--	------	---

Conclusión plenaria - 2007:

Tema 1:

Que, la desnaturalización de un contrato de locación de servicios (personales o no personales) celebrado en una repartición o entidad pública en la que no existe norma que autorice la contratación bajo régimen laboral privado, deviene en la incorporación del trabajador al régimen laboral del sector público.

Que, en caso que la repartición o entidad pública si cuenta con una norma autoritaria que la faculte para contratar a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, la desnaturalización del contrato de locación de servicios incorpora al trabajador al régimen laboral privado desde la fecha de vigencia de la citada ley autoritaria.

Tema 2:

Que, es valido acumular descansos semanales obligatorios, sin el pago de la sobretasa, ya que en los sistemas o regimenes alternativos o concentrados de labores no sólo se acumulan las jornadas de trabajo, sino también los descansos semanales obligatorios generados dentro de cada ciclo laboral.

Que, el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 713 , en el cual se establece la obligación del empleador de pagar una sobretasa del 100% a favor de los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, no resulta aplicable a la primera parte del supuesto de hecho regulado por el artículo 2 de la misma norma, esto es, cuando los requerimientos de producción hacen indispensable el establecimiento de regimenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción.

Tema 3:

Que, son aplicables al proceso laboral, de manera supletoria, las disposiciones normativas contenidas en los artículos 608 y siguientes del Código Procesal Civil, por cuanto la Ley Procesal del Trabajo no contiene, en realidad, una restricción en cuanto a la aplicación de otras medidas cautelares distintas a las previstas en su artículo 100, sino más bien contiene un mandato de preferencia por las medidas cautelares de inscripción y administración, sin embargo si el Juez considera que éstas no son eficaces e idóneas para el aseguramiento de la decisión final, previo análisis de los supuestos de procedencia, periculum in mora y foms bonis iuris, atendiendo a su facultad de adecuación, podrá ordenar que se traba una de las medidas cautelares recogidas en el Código Procesal Civil.

Que, este acuerdo adoptado por unanimidad es el resultado de una variación del criterio de interpretación efectuada por las Salas Laborales, respecto de los artículos 96 y 100 de la Ley Procesal de Trabajo.

Conclusión plenaria - 2022:

Tema 1:

No es posible atribuir a una Municipalidad Provincial la condición de empleadora o responsable solidaria respecto a los derechos laborales que reclaman los trabajadores que tienen vínculo laboral con organismos públicos descentralizados creados por la propia Municipalidad Provincial en razón a que las municipalidades pueden brindar un servicio público a través de terceros.

Tema 2:

La remuneración de los servidores contratados sí comprende las bonificaciones y los beneficios regulados en el Decreto Legislativo N° 276, por inaplicación del artículo 48 de dicha Ley a través del ejercicio de un control difuso, pues tal disposición legal lesiona el derecho a la igualdad y no discriminación de todo trabajador independientemente de su condición laboral.

Tema 3:

Sí corresponde establecer la invalidez del acuerdo convencional, en caso no se aporte la resolución de alcaldía como prueba documental, siempre que esté en controversia la validez del convenio colectivo, y además no fluya del proceso elementos indicadores de la emisión de la resolución de alcaldía.

Distrito judicial	Año	Temas
Lima	2012	<p>1. Naturaleza del incremento del artículo 5 de la Ley 26504.</p> <p>2. Cálculo de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación</p>
	2017	<p>1. Pago de indemnización por despido arbitrario para trabajadores de confianza.</p> <p>2. La jubilación como causal de la extensión de la relación laboral y su implicancia al cumplimiento de los 70 años y con posterioridad a la misma.</p> <p>3. Aplicación extensiva del convenio celebrado por representación sindical minoritaria.</p> <p>4. Uniformización de criterios en la aplicación de la NLPT.</p>

	2018	<p>1. La competencia material entre los jueces especializados contencioso administrativos y los juzgados laborales sub especialidad previsional en los casos de demandas de otorgamiento de bonificación mensual para beneficiarios defensores de la patria al amparo de la Ley 24053 y 26511.</p> <p>2. La competencia material entre los jueces especializados contencioso administrativos y los juzgados laborales en los casos de demandas contra la Contraloría General de la República concernientes a la imposición de una sanción de suspensión e inhabilitación para el ejercicio de la función pública a servicio del Estado.</p>
	2021	<p>1. Reintegro de remuneraciones a causa de implementación de una escala remunerativa no justificada.</p> <p>2. La naturaleza jurídica laboral de los serenos municipales, parqueadores y operadores de cámara video vigilancia.</p> <p>3. El cálculo del plazo prescriptorio desde el cumplimiento posterior por parte del empleador.</p>
	2022	<p>1. La naturaleza jurídica de las bonificaciones por productividad y/o desempeño.</p> <p>2. La validez constitucional de los reintegros remunerativos derivados de la designación de una Encargatura.</p> <p>3. La legalidad del contrato de trabajo por incremento de actividad, sujeto a la apertura de nuevos establecimientos o sucursales.</p>

Conclusión plenaria - 2012:

Tema 1:

El artículo 5 de la Ley 26504 es un complemento remunerativo porque la finalidad de la norma estaba dirigida a compensar un mayor descuento dirigido a los trabajadores del Sistema Nacional de Pensiones, consecuentemente no se encuentra destinado propiamente a compensar una prestación de servicios efectivos. El incremento no fue dispuesto en un contexto general de remuneraciones sino a manera de hacer más competitivo el sistema privado de pensiones. Si se incluyese en el haber básico se distorsionaría el objetivo de la norma pues ello supondría un mayor incremento al 3.3% dispuesto.

Tema 2:

Conclusión .- El porcentaje del 30% de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación se aplica a la remuneración total., porque Cuando dos disposiciones de la misma jerarquía entran en conflicto se aplica el principio de la especialidad. En el caso particular los docentes se encuentran regulados por la ley N° 24029 y por su Reglamento el Decreto Supremo N° 019-90-ED los cuales reconocen que el citado beneficio se realiza sobre la base de las remuneraciones íntegras.

Conclusión plenaria - 2017:

Tema 1:

- 3) **TERCERA PONENCIA:** No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza, en cuanto, conforme el segundo párrafo del artículo 44° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N°728, en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

Tema 2:

Los trabajadores mayores de 70 años pueden ser despedidos unilateralmente; es decir, se puede extinguir el contrato de trabajo sin causa justa pasada la mencionada edad. En este caso concreto, nos referimos específicamente a la aplicación de la jubilación obligatoria a los 70 años de edad del trabajador como causal de extinción de la relación laboral.

Conclusión plenaria – 2018:

Tema 1:

“Los juzgados competentes para conocer las demandas son los juzgados laborales contenciosos administrativos con subespecialidad previsional”.

Tema 2:

“Los juzgados competentes para conocer las demandas contra la Contraloría General de la República concernientes a imposición de sanciones de suspensión e inhabilitación para el ejercicio de la función pública, impuestas a servidores del Estado, son los juzgados de Trabajo con Sub Especialidad Contenciosa Administrativa”.

Conclusión plenaria – 2021:

Tema 1:

“Procede el reintegro de remuneraciones a causa de la implementación de una escala remunerativa no justificada o motivada, cuando se advierta concretamente una omisión a los principios constitucionales de la motivación, la razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad; y a su vez esto tenga como consecuencia un detrimento en los ingresos del trabajador”.

Tema 2:

“Procederá el reconocimiento a una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a la vigencia de una relación laboral a plazo indeterminado previsto en el Decreto Legislativo N° 728; por cuanto que las labores realizadas por los Serenos Municipales, Parqueadores o los Operadores de Cámara de Video Vigilancia no han formado parte de la carrera administrativa.

Conforme a esto, los contratos administrativos de servicios (mixtos o puros) serán declarados ineficaces y se admitirá la constitución de un régimen permanente; en cuanto que la ineficacia del régimen CAS se sustentará en la imposibilidad de acceder a la carrera administrativa o un sistema meritocrático”.

Tema 3:

“El inicio del plazo de prescripción en materia laboral se iniciará desde el momento del cumplimiento real del empleador con respecto al mandato de una sentencia, en cuanto que no resulta razonable que la misma se determine desde el solo reconocimiento judicial del mismo”.

Conclusión plenaria – 2022:**Tema 1:**

Las bonificaciones por productividad y/o por desempeño tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de los beneficios sociales, siempre que las directivas o políticas internas del empleador no hayan sido trasladadas al trabajador para su conocimiento y cuando se sujeten a parámetros de evaluación abiertos y genéricos que suponga en los hechos, un trámite meramente formalista de su otorgamiento.

Tema 2:

Procederá el reintegro de remuneraciones si el empleador asigna una encargatura, en base a que el trabajador ha procedido a realizar nuevas obligaciones y responsabilidades.

Tema 3:

El contrato de trabajo por incremento de actividad podrá sujetarse legalmente a la apertura de nuevos establecimientos o sucursales relacionadas a la actividad regular del empleador, por lo que las contrataciones que se suscriban bajo esa sola justificación no convertirán el contrato modal a uno a plazo indeterminado.

Distrito judicial	Año	Temas
Lima Este	2019	Forma del requerimiento de pago de sentencias judiciales contra las empresas del Estado.

Conclusión plenaria:

Posición 1: Debe requerirse en el plazo de 05 días como máximo para las diferentes formas de empresas de tratamiento empresarial (ETE) incluidas las empresas del Estado, cuyo accionariado sea minoritario, que se encuentren bajo el ámbito del FONAFE, considerando que las empresas del Estado no constituyen pliego presupuestal, conforme lo establece la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 001-2014-JUS; y, aunado a que la parte in fine del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1031, que establece: *“El accionariado estatal minoritario en empresa privadas no constituye actividad empresarial del Estado y se sujeta a las disposiciones de la Ley General de Sociedades y demás normas aplicables a tales empresas”*.

Distrito judicial	Año	Temas
Lima Norte	2008	1. Aplicación del principio de la realidad en las PYMES. 2. Competencia de los juzgados laborales o los que hagan sus veces en los casos de reclamaciones de trabajadores de confianza quienes previamente siguieron acciones de garantía. 3. De los derechos generales o inespecíficos del trabajador. Vía procedimental.
	2016	1. En un proceso de conocimiento (ordinario o abreviado) contra una entidad del Estado sobre pago de remuneraciones y/o beneficios económicos establecidos en un Laudo Arbitral Económico: “¿Al juez le corresponde o no, analizar la legalidad u obligatoriedad de los conceptos económicos recogidos en el Laudo Arbitral? 2. ¿Están obligadas las Municipalidades, a pagar a sus trabajadores obreros que realizan labores en construcción civil sus remuneraciones y beneficios sociales de acuerdo a dicho régimen laboral de carácter especial?

Conclusión plenaria - 2008:

Tema 1:

El régimen laboral especial comprende la integridad de los beneficios sociales que se determina, y se aplica sólo a las micro y pequeña empresas que cumplan las características establecidas en el artículo 5 de la Ley y se encuentra debidamente registrada. Los derechos y beneficios originados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086 mantienen sus mismos términos y condiciones y continúan regulándose bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

Tema 2:

La justicia ordinaria sólo es competente para atender solicitudes de reposición en el caso del despido nulo. En este sentido si un trabajador de confianza, que plantea acción de amparo para obtener su reposición, y no es atendido por el Tribunal Constitucional, si posteriormente reclama en la vía ordinaria, solo tendría derecho al pago de la indemnización especial por despido. Corre el plazo legal para reclamar el concepto indemnizatorio, desde que fue despedido.

Tema 3:

La competencia jurisdiccional, en caso de violación de derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral, sólo la tiene el Juez Constitucional, vía proceso constitucional, por cuanto corresponde al Tribunal Constitucional velar por el cumplimiento de los principios constitucionales.

Conclusión plenaria - 2016:

Tema 1:

En un proceso de conocimiento (ordinario o abreviado) contra una entidad del Estado sobre pago de remuneraciones y/o beneficios económicos establecidos en un Laudo Arbitral Económico, al Juez le corresponde analizar la legalidad u obligatoriedad de los conceptos económicos recogidos en el Laudo Arbitral.

Tema 2:

Las Municipalidades se encuentran obligadas a remunerar y pagar los beneficios sociales regulados por las convenciones colectivas a nivel de rama de actividad, a los trabajadores obreros que prestan servicios en las actividades de construcción civil, pues les es aplicable el régimen especial, sin importar el valor de la obra.

Distrito judicial	Año	Temas
Tumbes	2009	<p>1. Si se plantea acción de reposición por despido fraudulento o incausado, en la vía ordinaria laboral, puede el juez laboral ordenar dicha reposición.</p> <p>2. Los obreros municipales que representados por su gremio sindical, suscribieron convenio colectivo en el que pactó que el monto de la gratificación debía ser el que se fije anualmente el Gobierno central tienen derecho a que se le otorgue una gratificación igual al monto de su remuneración conforme el artículo 2 de la Ley 27735 y su Reglamento.</p>

Conclusión plenaria:

Tema 1:

CONCLUSIÓN PLENARIA: El Pleno adoptó por **UNANIMIDAD** la posición que sí es procedente tramitar en la vía del proceso ordinario laboral una demanda en la cual se ha configurado un despido fraudulento que requiere prueba y ordenarse en la sentencia que se emita, la reincorporación laboral del demandante, pues, así lo autoriza la Sentencia emitida por el tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC. (Caso: Bavlón Flores).

Tema 2:

CONCLUSIÓN PLENARIA: El Pleno adoptó por **UNANIMIDAD** la posición número 1, en el sentido que debe otorgársele lo más favorable al trabajador, es decir que si tienen derechos a que se le otorgue la gratificación cuyo cálculo deberá hacerse sobre la base de la remuneración percibida en el mes anterior a la fecha de percepción, conforme a lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley N° 27735, dejando de lado el convenio colectivo en aplicación del Principio Pro Operario.

Distrito judicial	Año	Temas
Ventanilla	2018	Goce de beneficios económicos derivados de Convenio Colectivo por parte del trabajador incorporado a la empleadora demandada, por medida cautelar emitida en proceso laboral.

Conclusión plenaria:

Sí corresponde al trabajador incorporado por medida cautelar el goce de los beneficios provenientes de Convenios Colectivos, como consecuencia de su prestación efectiva de servicios y de su afiliación sindical.

Debe diferenciarse los beneficios contenidos en los convenios colectivos que supongan la acreditación del vínculo laboral por el periodo anterior a la incorporación, por mandato cautelar, a la planilla del empleador demandado, respecto a los cuales deberá declararse improcedente la demanda, dejando a salvo el derecho del demandante de peticionarlos oportunamente una vez que sea determinado judicialmente su condición.

Anexo N° 7

Contenido de sentencias reiterativas del Tribunal Constitucional.

N°	Tema	Expedientes	Contenido central
1	Extinción del vínculo laboral por retiro de confianza como causal válida subjetiva.	3501-2006-AA/TC 1384-2015-AA/TC, 2340-2017-AA/TC,	La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley
2	Protección a la madre trabajadora contra el despido.	1541-2022-PA/TC, 02748-2021-PA/TC, 677-2016-PA/TC, 2630-2017-PA/TC, 5652-2007-PA/TC, 2392-2021-PA/TC,	En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, está ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad 13, el cual es aplicable como norma de derecho nacional 14. Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada”, es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”, que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal-, “excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus

			consecuencias o la lactancia incumbirá al emplead
3	Libertad sindical y derecho de sindicación	2692-2017-PA/TC, 206-2005-PA/TC, 2476-2010-PA/TC	<p>El derecho a la libertad sindical, está reconocido en el artículo 28, inciso 1) de la Constitución. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones.</p> <p>Sin embargo, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical.</p>
4	Debida motivación – caso Llamuja	728-2008-HC/TC (fundamento 7 caso Llamuja) replicado en sentencias del TC y en el Poder Judicial.	<p>Supuestos de delimitación de la debida motivación:</p> <p>a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.</p> <p>b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una</p>

		<p>inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.</p> <p>c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como los identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. La motivación se presenta en este caso como una garantía para validar las premisas de las que parte el Juez o Tribunal en sus decisiones. Si un Juez, al fundamentar su decisión: 1) ha establecido la existencia de un daño; 2) luego, ha llegado a la conclusión de que el daño ha sido causado por "X", pero no ha dado razones sobre la vinculación del hecho con la participación de "X" en tal supuesto, entonces estaremos ante una carencia de justificación de la premisa fáctica y, en consecuencia, la aparente corrección formal del razonamiento y de la decisión podrán ser enjuiciadas por el juez [constitucional] por una deficiencia en la justificación externa del razonamiento del juez.</p> <p>d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho</p>
--	--	--

		<p>indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.</p> <p>e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139º, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no omita, altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas.</p> <p>f) Motivaciones cualificadas. - Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones</p>
--	--	---

			<p>de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal.” (Exp. N° 728-2008-PHC/TC, Fundamento 7).</p>
--	--	--	--

Anexo N° 8

Contenido de sentencias relevantes del Tribunal Constitucional.

N°	Tema	Expedientes	Argumento o idea central
1	Obreros municipales si pueden ser contratados mediante CAS	3531-2015-PA/TC	La Ley Orgánica de las municipalidades no regula la prohibición de contratar a los obreros municipales bajo el CAS. (F. 14)
2	Vulneración actividad sindical por otorgar beneficios.	2974-2010-PA/TC,	Facultad para desafiarse no acreditándose coacción respecto de entregar incentivos para tal fin. (F. 10)
		2476-2010-PA/TC,	Otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical, es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical.(F.11)
		4818-2022-PA/TC	No se ha demostrado que la desafiliación haya obedecido al incremento salarial de los trabajadores no sindicalizados; más aún se desvirtúa tal afirmación de la parte demandante si se ha podido corroborar que los trabajadores sindicalizados también han obtenido los mismos incrementos en sus remuneraciones. (F. 6 al 14)
3	El instalar redes de cámaras no vulnera intimidad de trabajadores	2208-2017-AA/TC	El empleador como parte de su poder de dirección puede optar por mecanismos que estime necesarios para la supervisión de la prestación laboral siempre que no vulnere derecho de los trabajadores (F.16)
4	Es inconstitucional que empresa descuente 100% de remuneración para	2220-2019-PA/TC	No resulta factible que se descuente por un porcentaje mayor al permitido por el

	cobrar deuda de trabajador y dispone se aplique tope del 60% según el CPC.		inciso 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil (F. 17 al 19)
5	Uso del polígrafo.	273-2010-PA/TC	Requisitos mínimos para la viabilidad del uso del polígrafo: a) el examinado debe tener conocimiento expreso de la decisión y las razones del examen mediando un plazo razonable entre la notificación y realización, b) la naturaleza, el procedimiento del examen y cualquier información útil debe ser explicada a la persona examinada, c) el examinado debe contar con un abogado defensor, y d) el examinado debe obtener un ejemplar de los resultados (F. 4)
6	Derecho al secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador	1058-2004-AA/TC, 4224-2009-PA/TC,	No significa que el empleador carezca de medios adecuados para fiscalizar la labor del trabajador y la eficiencia de las responsabilidades que al mismo se le encomienda; pero es un hecho que la implementación de tales medios no puede hacerse en forma contraria a los derechos de la persona, sino de manera razonable, de modo tal que permita satisfacer los fines de toda relación laboral sin perjudicar los ámbitos propios de autodeterminación que en todo momento deben quedar sujetos a lo establecido en la norma fundamental. (F.14 AL 23) si bien la fuente o el soporte determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría

			distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo. (F.16)
		5532-2014-PA/TC	Utilización del print de los correos en la carta de pre aviso de despido vulnera la inviolabilidad de las comunicaciones (F. 6)
7	Validez de la renuncia o suscripción del convenio de mutuo acuerdo.	1875-2010-PA/TC, 4593-2012-PA/TC, 628-2001-AA/TC	Necesidad de demostrar vicio de la voluntad, coacción o intimidación en los casos de renuncia y mutuo acuerdo.
8	Indicios de laboralidad	1193-2011-PA/TC	Rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales. (F.5)
9	Duración contrato de obra determinada	1477-2010-PA/TC	Consideramos que la postura más adecuada está dada por la primera tesis expuesta. Ello debido a que si para la sucesión de diversos contratos modales, la ley establece un plazo máximo de 05 años, no parece lógico que un solo contrato modal (como el contrato de obra o servicio específico) pueda tener una duración mayor a dicho plazo máximo. Ello no significa desde luego que la fijación de dicho plazo máximo de 05 años para la contratación en la modalidad de obra determinada o servicio específico suponga que no pueda viabilizarse

			<p>contrataciones para obras o servicios específicos mayores a dicho plazo. Y ello porque, como ocurre en la realidad, sobre todo en las circunstancias actuales de nuestro país donde se presentan grandes proyectos de inversión de duración bastante prolongada, la necesidad de contar con trabajadores que laboren durante el desarrollo de dichas obras o proyectos de largo aliento hasta su finalización es bastante grande y puede superar perfectamente los 05 años de duración. Lo único que supone el establecimiento de este plazo, para los contratos de obra determinada o servicio específico, es que, en caso el empleador efectúe una prognosis de duración de la obra o proyecto mayor a dicho plazo, su obligación será contratar a tiempo indeterminado y no con un contrato sujeto a modalidad y término máximo (F.12 y 17)</p>
10	Principio de inmediatez y su naturaleza elástica	543-2007-PA/TC	Alcances del principio de inmediatez desde sus dos etapas. Proceso de cognición y volitivo. (F.7)
11	Libertad religiosa cambio de horario sabatino	895-2001-AA/TC	Dadas las particulares circunstancias del caso, la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados encuentra fundamento en la medida en que la empresa no ha aportado razones objetivas que permitan concluir que el cambio en la programación laboral obedezca a intereses superiores de la institución hospitalaria compatibles con el sacrificio del derecho del recurrente, que, aunque excepcional, resulta plenamente aplicable a esta causa. (F. 8 y 9)