

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
METODO DE CASO JURÍDICO**



**“EL DESPIDO INCAUSADO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL – EXP – 03052 – 2009 – PA – TC”**

AUTOR

“DAVID ARNALDO SOUZA PANAIFO”

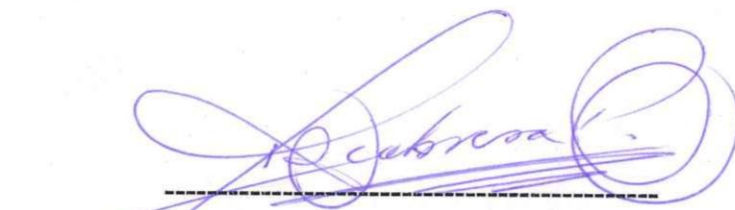
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

SAN JUAN BAUTISTA – LORETO – MAYNAS – PERÚ

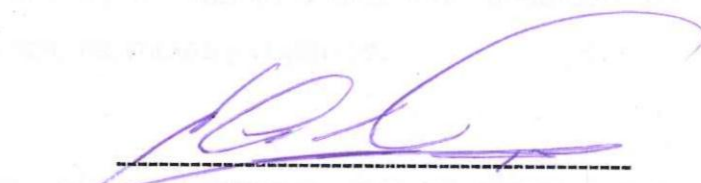
2017

PÁGINA DE APROBACIÓN APROBACION

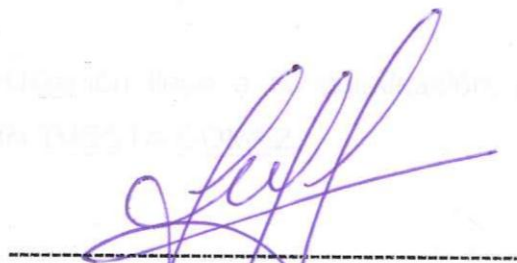
Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso jurídico) sustentado en acto público el día 10 de agosto de 2017, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú.



Dr. Roger A. Cabrera Paredes
PRESIDENTE DEL JURADO



Abog. Néstor Fernández Hernández
MIEMBRO DEL JURADO



Abog. Thamer López Macedo
MIEMBRO DEL JURADO



Mgr. Martin Tuesta Gómez
ASESOR

DEDICATORIA

Dedico primeramente mi trabajo a dios todo poderoso, por cumplir con mis anhelos y alcanzar las metas y objetivos.

A mis amados padres y hermanos, que me dieron ese soporte para seguir adelante y cumplir todos mis propósitos.

Este trabajo de investigación llego a su culminación, gracias a la guía del Asesor – Mgr. **MARTIN TUESTA GOMEZ.**

Finalmente, va dedicado a las personas que contribuyeron con su ayuda para la realización de este trabajo, ya sean amigos, familia y personas que me brindaron información.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud y agradecimiento a la Universidad Científica del Perú, por ser mi Alma Mater.

A los profesores por haber transmitido sus conocimientos jurídicos sin perjuicios, sin mezquindad y con toda la predisposición que tienen hacia nosotros, permitiéndonos alcanzar mi meta profesional.

El Autor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii

CAPÍTULO I

Introducción

CAPÍTULO II

- 2.1. Marco Teórico Referencial.
 - 2.1.1. Antecedentes de la Investigación.
 - 2.1.2. Definiciones Teóricas.
 - 2.1.3. Definiciones Conceptuales.
- 2.2. Objetivos.
 - 2.2.1. Objetivo General.
 - 2.2.2. Objetivo Específico.
- 2.3. Variables
 - 2.3.1. Identificación de las Variables.
- 2.4. Supuestos.

CAPITULO III

- 3.1. Metodología.
- 3.2. Muestra.
- 3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.
- 3.4. Procedimiento de Recolección de Datos.
- 3.5. Validez y confiabilidad del estudio.
- 3.6. Plan de Análisis, Rigor y Ética.

CAPÍTULO IV

Resultados.

CAPÍTULO V

Discusión.

CAPÍTULO VI

Conclusiones.

CAPÍTULO VII

Recomendaciones.

CAPÍTULO VIII

Bibliografía.

CAPÍTULO IX

Anexos.

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.

Anexo N° 02: Sentencia Casatoria.

Anexo N° 03: Nueva Ley Procesal de Trabajo.



FACULTAD DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En la ciudad de Iquitos, a las 19:00 horas del día Jueves 10 del mes de Agosto del año 2017, se reunió el Jurado Examinador, que firma al final del presente documento, para evaluar la sustentación del bachiller:

DAVID ARNALDO SOUZA PANAIFO

En la modalidad de: TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL - METODO CASO JURIDICO, con el tema "El Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional - Exp. N° 03052-2009-PA-TC "

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar:

Table with 5 columns: Indicador, Examinador 1, Examinador 2, Examinador 3, Promedio. Rows include Dominio del Tema, Calidad de redacción, Competencia expositiva, Calidad de las respuestas, Uso de terminología especializada, and Calificación final.

Calificación final (en letras) COTON CE.

Leyenda:

Legend table with 3 columns: Indicador, Descripción, Puntaje. Rows A (Deficiente, 1), B (Regular, 2), C (Satisfactoria, 3), D (Optima, 4).

Presidente :Dr. ROGER A. CABRERA PAREDES

Miembro :Abog. NESTOR FERNANDEZ HERNANDEZ

Miembro :Abog. THAMER LÓPEZ MACEDO

Handwritten signatures of the examiners with "(Firma)" labels.

RESUMEN

El presente trabajo de análisis trata sobre “**El Despido Incausado en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**”, para nadie es un secreto que según las reglas de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, los procesos se resuelven mucho más rápidos, el problema surge cuando los empleadores tratan de racionalizar su personal y muchas veces lo hacen de manera arbitraria, es decir, sin causa justificada para su despido y como se sabe, ello involucra un proceso judicial que generalmente terminan en transacciones entre ambas partes, pero en este caso, un proceso por despido Incausado llegó hasta el Tribunal Constitucional, entendiéndose como máximo interpretador de la ley, allí se explica sobre la forma en que debe efectuarse el procedimiento en casos de despido laboral dentro del marco legal correspondiente, frente a ello se ha trazado como **objetivo**: Determinar los parámetros legales del despido laboral sin causa, observándose: los derechos fundamentales de la persona y la protección adecuada contra el despido arbitrario, analizando el **Expediente Judicial – 03052 – 2009 – PA/TC, del Tribunal Constitucional**, para lo cual se empleó el **Método Básico – Descriptivo Explicativo**, habiendo tenido como **resultados** que en la sentencia a examinar se declaró **Fundada** la demanda de autos, **improcedente** el extremo de la demanda en que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, dejándose a salvo el derecho para que lo haga valer en la vía correspondiente, **CONSTITÚYASE PRECEDENTE VINCULANTE**: **a)** El cobro de los Beneficios Sociales, Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones Truncas, Gratificaciones Truncas, utilidades u otro Concepto Remunerativo Debido al trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia de amparo. **b)** El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de Improcedencia del Amparo.

c) el pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adecuados 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 debe efectuar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, en **Conclusión**, el Tribunal Constitucional declaró fundada en parte e improcedente, asimismo genero precedente vinculante y finalmente notifico al ministerio de trabajo y promoción del empleo, para la difusión de la sentencia a los trabajadores, dejándose con ello plasmado los parámetros legales correspondientes sobre el despido laboral.

PALABRAS CLAVE

Despido Incausado, Derecho al Trabajo, Causales Justas de Despido, Precedente Vinculante, Ley Procesal de Trabajo.

CAPÍTULO I

Introducción

Este nuevo marco constitucional y legal ha permitido decisiones arbitrarias en la terminación de la relación laboral por parte de los empleadores, estas situaciones, han sido objeto de procesos judiciales y han motivado numerosas sentencias del Tribunal Constitucional, en las que se plasman criterios que, a su vez, han ido variando en el tiempo.

En el presente trabajo se analiza el despido incausado como una de las causas de extinción de la relación de trabajo, que como institución especializada del derecho laboral tiene poca data y cuyo desarrollo se verifica en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional.

El planteamiento del problema en este caso es la determinación del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional, situación que existe diversas interpretaciones jurisdiccionales.

En nuestro país existen los **antecedentes**, pues en las demandas de despido arbitrario, en su forma específica de incausado, existe una vasta información entendido como aquel que se produce sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, sin embargo, con el Expediente a analizar, quedo fehacientemente establecido que el despido incausado, atenta contra el derecho fundamental del trabajador, por lo tanto, se dispone la reposición del trabajador.

Asimismo, se evidencia la **importancia** que conforme a la normatividad vigente se encomienda al juez que al momento de resolver utilice de manera adecuada las normas especiales e instrumentos legales cuando se ven inmersos en el derecho laboral y el despido arbitrario del trabajador, específicamente el despido incausado.

Por estas razones que motivan el estudio, se deja establecido que para aquellas medidas extremas tomadas por el órgano jurisdiccional se ve necesario tener que interponer determinadas garantías constitucionales consagradas en la Constitución Política del Perú, siendo la más adecuada para este tipo de casos el recurso de Agravio Constitucional, garantía que protege los derechos fundamentales de la persona y el derecho de protección adecuada contra el despido arbitrario.

Por lo que el **objetivo** a investigar es sobre “El Despido Incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, citando como ejemplo la sentencia recaída en el Expediente Judicial EXP – 03052 – 2009 – PA – TC” sobre el despido incausado”, en el cual el Tribunal Constitucional declara Fundada la demanda de Autos, planteado por YOLANDA LARA GARAY, contra la Resolución expedida por la Sala Superior y así también se puede rescatar los objetivos específicos que son: Determinar al Trabajo como Derechos Fundamentales de La persona y Determinar la forma de la protección contra el despido arbitrario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1.1. Antecedentes de la investigación

TESIS

NOMBRE DEL TRABAJO: HACIA UNA NUEVA INTERPRETACIÓN DEL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA

AUTORES: Andrés Mauricio Castillo Lozano y Carlos Guillermo Vila Torres.

LUGAR Y AÑO: BOGOTÁ – 2002.

OBJETIVO:

El objetivo consiste en un estudio de la figura del despido sin causa justa desde la óptica del derecho civil colombiano, con el fin de precisar algunos conceptos que permitan plantear una nueva manera de entender el despido, así como delimitar los alcances de los fallos proferidos por las altas cortes que han suscitado controversias.

CONCLUSIÓN RELEVANTE:

El despido sin causa debe verse, no como la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su estabilidad, si no como una facultad que posee el empleador de la cual debe hacer uso dentro de una razonable e informada discrecionalidad para evitar incurrir en abuso o violaciones en los derechos de los trabajadores, en especial de su dignidad y honra (Castillo & Vila, 2016).

PERTINENCIA CON LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo es pertinente con la investigación aquí planteada, ya que aborda la figura del despido sin causa justa, figura que, en el modelo colombiano, incluiría al despido incausado que se conoce en el Perú. Asimismo, presenta una posición preferente a la concesión de la tutela resarcitoria (indemnización) frente al despido.

TESIS

NOMBRE DEL TRABAJO: HACIA UNA NUEVA INTERPRETACIÓN DEL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA

AUTORES: Andrés Mauricio Castillo Lozano y Carlos Guillermo Vila Torres.

LUGAR Y AÑO: BOGOTÁ – 2002.

OBJETIVO: El objetivo consiste en un estudio de la figura del despido sin causa justa desde la óptica del derecho civil colombiano, con el fin de precisar algunos conceptos que permitan plantear una nueva manera de entender el despido, así como delimitar los alcances de los fallos proferidos por las altas cortes que han suscitado controversias.

CONCLUSIÓN RELEVANTE:

El despido sin causa debe verse, no como la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su estabilidad, si no como una facultad que posee el empleador de la cual debe hacer uso dentro de una razonable e informada discrecionalidad para evitar incurrir en abuso o violaciones en los derechos de los trabajadores, en especial de su dignidad y honra (Castillo & Vila, 2016).

PERTINENCIA CON LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo es pertinente con la investigación aquí planteada, ya que aborda la figura del despido sin causa justa, figura que, en el modelo colombiano, incluiría al despido incausado que se conoce en el Perú.

Asimismo, presenta una posición preferente a la concesión de la tutela resarcitoria (indemnización) frente al despido.

2.1.2. Definiciones teóricas

2.1.2.1. EL TRABAJO

Históricamente, la valoración constitucional del trabajo se dió tras la noción de libertad que propugnaba la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII. Posteriormente, alcanza plenitud a través de las constituciones de México (1917), URSS (1918), Alemania (1919), Italia (1947) y España (1948). (García, 2013).

Dando una primera noción de trabajo diremos que, es una acción ejecutada por el hombre con la finalidad de modificar su entorno, en ese sentido es una labor inherente al ser humano, ya que ninguna otra especie animal puede trabajar, en tanto su actuación es producto del instinto de supervivencia.

Otra definición señala que, el trabajo es .la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. (García, 2013, p. 666).

Así, el trabajo importa la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas en aras de producir un bien o un servicio. En puridad, denota un conjunto de actividades humanas orientadas en pro de alcanzar un objetivo, esto es, generar algo a ser utilizado para la vida coexistencial.

Así también, el trabajo es un medio de realización del hombre en múltiples sentidos, por cuanto le permite obtener legítimamente su sustento. Y además porque hace que la persona transmita a su quehacer sus propias capacidades, convirtiéndose en un vehículo de realización.

En análogo sentido el Papa Juan Pablo Segundo, en su Encíclica *Laborem Excersens* (1981), señala que, El trabajo es un bien del hombre —es un bien de su humanidad—, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido «se hace más hombre».

El trabajo deviene en fundamental e indispensable para la vida del ser humano, pues la privación de éste, importaría condenarlo a la muerte. Rendón (2002, p. 16) señala, .el trabajo es un deber del hombre ya que éste debe procurarse el alimento con el fruto de su esfuerzo, dedicación e Iniciativa en un empleo.

Ninguna persona puede pretender vivir sin trabajar. En consecuencia, la titularidad de la defensa del derecho al trabajo es inexorablemente atribuible al hombre. En un contexto más amplio, el trabajo es base del bienestar social, porque mediante este la sociedad puede obtener lo que necesita para vivir y progresar. Un pueblo que no trabaja no podría subsistir ni siquiera en los términos más elementales de la vida.

2.1.2.2. DERECHO AL TRABAJO

El trabajo como derecho está reconocido y contemplado en normas internacionales sobre derechos humanos. Entre los instrumentos más relevantes, tenemos: La Declaración Universal de los Derechos

Humanos que en su artículo 23° señala: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libertad de elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo.

2.1.2.3. LA TEORÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL

La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la asamblea magna de 1917 de México, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista nacido en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera, según señala De la Cueva (1978), citado por Mozart (1980, p. 34).

La estabilidad como principio otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del empleador, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. (Mozart, 1980, p. 34).

En el Perú es un tema que siempre ha generado polémica entre trabajadores y empleadores, los trabajadores estarán siempre a favor de la existencia de una legislación protectora de la estabilidad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el contrario los empleadores desearan que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador. La estabilidad es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado. En relación con el contrato de trabajo, la estabilidad se traduce en el deseo de hacer permanente la ejecución de éste, como fuente de subsistencia de los trabajadores y de sus familias. Desde éste punto de vista, las argumentaciones en favor de una protección contra la ruptura del contrato de trabajo han dado lugar a la teoría de la estabilidad en el empleo.

La idea directora de ésta argumentación es la de querer que el contrato de trabajo sea permanente. La protección del empleo y la permanencia de éste ofrecen al trabajador una seguridad para su porvenir; en ese sentido, la estabilidad del empleo coincide con ciertos principios del derecho del trabajo como la justicia social, la protección y la continuidad. ***“Dicho esto la estabilidad presentaría una doble naturaleza; ella permitiría al trabajador por un lado conservar su empleo y, por otro, ver respetados sus derechos de antigüedad en la empresa, los cuales son base de un gran número de derechos y garantías ofrecidas por el derecho del trabajo. (Reynoso, 1990, pp. 91 - 92)***

2.1.2.4. El despido arbitrario o sin causa.

El artículo 2.2. De la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece la competencia del Juez laboral: ***“En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única”***

En primer lugar, debe quedar claro que en el Perú el despido arbitrario, según la Constitución Política y el Tribunal Constitucional, quien opera como supremo intérprete, es inconstitucional. Es decir que los empleadores están prohibidos de expulsar a sus trabajadores sin razón alguno o por razones incoherentes y, por otro lado, que los trabajadores, en ejercicio del principio derecho de tutela procesal efectiva, tendrán como servicio al estado para hacer valer su derecho de reposición o indemnización, a elección exclusiva y excluyente. Un despido es arbitrario cuando no existe una causa justa de despido, cuando esta última no es demostrada en juicio o finalmente, si el despido se realiza sin seguir el procedimiento legal, ciertamente este despido es el ejercicio abusivo del empleador en sus funciones y uso de su facultad para extinguir unilateralmente la relación de trabajo.

Esta posición o fue aceptada por el Tribunal Constitucional, quien en una sentencia emitida en el Expediente Nro. 03971-2005-PA/TC: ***“La extinción unilateral de la relación laboral , fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal, cuando se produce con violación a los derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias, resulta evidente que tras producirse una modalidad de despido arbitrario como la descrita, procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos. Al respecto, la protección adecuada a que se refiere el artículo 27 de la Constitución no puede ser interpretada como una facultad de disposición absolutamente discrecional por parte del legislador, que habilite como alternativa exclusiva y excluyente la representada por la indemnización...”***.

2.1.2.5. EL DESPIDO

El despido a decir de García (1981), citado por Blancas (2013, p. 66) .es el acto unilateral del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo. Dicho de otro modo es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador._Respecto a la conceptualización del despido existen dos posiciones a saber: (Blancas 1996, citado por Rodríguez, 2009, p. 63).

Posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción._Posición restringida y limitada, que lo define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador.

- ✚ En concordancia con lo anterior tenemos que el despido como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la .voluntad del empleador., a decir de Montoya Melgar, presenta las siguientes características: (Melgar, 1990, citado por Blancas, 2013, p. 65)
- ✚ Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- ✚ Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- ✚ Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- ✚ Es un acto extintivo, la relación laboral se extingue ad futurum, por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

2.1.2.6. CLASIFICACIÓN LEGAL DEL DESPIDO.

En el ordenamiento jurídico peruano, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, actualmente contempla como tipos de despido; Despido justificado, entendido éste como aquel que tiene como fundamento causas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador.

Así el artículo 23° señala las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- ✚ Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;

- ✚ El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- ✚ La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

A su turno el artículo 24° prevé las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- ✚ La comisión de falta grave;
- ✚ La condena penal por delito doloso;
- ✚ La inhabilitación del trabajador.

Despido nulo, producido con afectación de un derecho fundamental del trabajador, éste se encuentra contemplado en el artículo 29° donde señala que “Es nulo el despido que tenga por motivo:

- ✚ La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- ✚ Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- ✚ Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- ✚ La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- ✚ El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

- ✚ Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

DESPIDO ARBITRARIO, EN TORNO A ESTE TIPO DE DESPIDO, EN EL LA NORMA CITADA EL ARTÍCULO 34°, SEGUNDO PÁRRAFO, REFIERE:

- ✚ "Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido.
- ✚ Despido Indirecto (Actos de hostilidad equiparables al despido), encontramos un listado de estos actos en el artículo 30° de la referida norma:
- ✚ La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- ✚ La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- ✚ El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.
- ✚ Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

2.1.2.7. LA JUSTIFICACIÓN PARA DESPEDIR

- ✓ La creación de la empresa, es innegable que, obedece a la obtención de beneficios económicos, al hablar de ella no puede dejarse de pensar en la rentabilidad.
- ✓ La empresa se sitúa en un contexto económico del que le es imposible desligarse.
- ✓ Este contexto condiciona al empleador a proyectar cambios o correcciones, que pueden ser hechas al interior y exterior de la empresa.: se trata del poder de gestión. (Reynoso, 1990, p. 91)
- ✓ Es característica de la empresa, el contar con un poder de gestión, esto es, el conjunto de facultades de organización para el funcionamiento de la empresa, para ser específicos la manifestación de este poder, al interior de la empresa, tiene que ver con organizar los elementos materiales y humanos en la ejecución del trabajo.
- ✓ En relación con el fundamento del poder de gestión, continúa Reynoso (1990, p. 103), se puede hablar de dos explicaciones:

✚ Fundamento institucional, que deriva del lugar que ocupa el empleador como responsable de la empresa, la misma que está constituida por personas subordinadas y aquellas que detentan el poder de dirección. Así el despido individual estaría justificado por el poder de gestión y de dirección que tiene el empleador.

✚ Fundamento patrimonial, esto es que está ligado al concepto de propiedad, el cual permite observar que el titular del poder de gestión es al mismo tiempo propietario de los bienes de la empresa.

2.1.2.8. EVOLUCIÓN HISTÓRICO-JURÍDICA DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO.

Desde la perspectiva de que el despido de un trabajador implica una manifestación de un poder que se reconoce al empleador, se tiene, en la protección contra el despido tres etapas o momentos: (Blancas, 2013, pp. 81 - 85),_El despido poder absoluto.

2.1.2.9. LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SU ESTRUCTURA.

El Tribunal Constitucional ha delimitado la estructura interna de sus propios fallos, asimilando con ello la influencia de la doctrina comparada y ciertas características que le perfilan algunos tribunales, tales como la Corte Constitucional de Colombia. Así, en la sentencia recaída en el Exp. N° 0024-2003-AI, Caso Municipalidad Distrital de Lurín, ha expresado que sus fallos se componen de los siguientes elementos:

- ✚ **La razón declarativa-axiológica** es aquella parte de la sentencia constitucional que ofrece reflexiones referidas a los valores y principios políticos contenidos en las normas declarativas y teleológicas insertas en la Constitución. En ese sentido, implica el conjunto de juicios de valor concomitantes a la interpretación y aplicación de las normas técnicas y prescriptivas de la Constitución, que permiten justificar una determinada opción escogida por el Colegiado.
- ✚ **La razón suficiente expone** una formulación general del principio o regla jurídica que se constituye en la base de la decisión específica, precisa o precisable, que adopta el Tribunal Constitucional.
- ✚ Se trata, en consecuencia, del fundamento directo de la decisión; que, por tal, eventualmente puede manifestar la basa, base o puntal de un precedente vinculante.

- ✚ La razón suficiente (la regla o principio recogida como fundamento) puede encontrarse expresamente formulada en la sentencia o puede ser inferida por la vía del análisis de la decisión adoptada, las situaciones fácticas y el contenido de las consideraciones argumentativas.
- ✚ La razón subsidiaria o accidental es aquella parte de la sentencia que ofrece reflexiones, acotaciones o apostillas jurídicas marginales o aleatorias que, no siendo imprescindibles para fundamentar la decisión adoptada por el Tribunal Constitucional, se justifican por razones pedagógicas u orientativas, según sea el caso en donde se formulan.
- ✚ Ergo expone una visión más allá del caso específico; por ende, una óptica global acerca de las aristas de dicha materia. Asimismo, el Tribunal Constitucional emplea la razón subsidiaria o accidental en aquellas circunstancias en donde, a través del proceso de conocimiento de una determinada materia constitucional, establece un criterio pro persuasivo o admonitorio sobre posibles determinaciones futuras en relación a dicha materia.
- ✚ La decisión o fallo constitucional es la parte final de la sentencia constitucional que, de conformidad con los juicios establecidos a través de la razón declarativa-axiológica, la razón suficiente, la invocación normativa y, eventualmente, hasta en la razón subsidiaria u occidental, precisa las consecuencias jurídicas establecidas para el caso objeto de examen constitucional.
- ✚ En puridad, la decisión o fallo constitucional se refiere simultáneamente al acto de decidir y al contenido de la decisión.
- ✚ En ese contexto, en dicha decisión puede surgir una exhortación vinculante o persuasiva conforme a cánones establecidos en el caso Edgar Villanueva N. y 64 Congresistas de la República [Expediente N° 0006-2003-AI/TC].

2.1.2.10. El Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El recurso de Casación se encuentra prescrito en el Artículo 34 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo el cual prescribe: ***Causales del recurso de casación “El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República”***

Así también, Javier Arévalo define al recurso de casación como uno de los ejes esenciales del proceso laboral, erigiéndose como un medio impugnatorio de enorme trascendencia en tanto contribuye a la recta administración de justicia y permite que las partes puedan acceder a la Corte Suprema, es reconocido como un recurso de carácter extraordinario que tiene por finalidad garantizar la debida y correcta aplicación del derecho al caso concreto, más no incide en la revisión de los hechos alegados por las partes en instancias anteriores. Por ello, es definido por varios autores como el medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencia **(AREVALO. 2010. pág. 163)**.

De otro lado, el recurso de casación es una manifestación de la tutela judicial efectiva en tanto es un mecanismo que pretende otorgar a los ciudadanos la posibilidad de cuestionar la inadecuada aplicación o interpretación de las disposiciones legales por los jueces. **(VINATEA.1996)**. Y finalmente, la casación consiste “exclusiva y excluyentemente, en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada, no es una tercera instancia”, no estamos, por consiguiente, frente a un recurso ordinario donde los magistrados aprecian las pretensiones procesales de las partes, ya que por la casación se supervisa la adecuada aplicación e interpretación de las normas por parte de los jueces.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo asegura que el recurso de casación debe estar sustentado en una infracción normativa o en un criterio jurisprudencial no observado que incide directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada. (RAMÍREZ. 1993)

2.1.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

- 2.1.3.1. Contrato de Trabajo.-** es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador (empresario) bajo la dependencia y subordinación de él, a su vez, se obliga al empresario a pagar por estos servicios una remuneración determinada.
- 2.1.3.2. Decreto Legislativo Nº 728.-** Norma jurídica con rango de ley, emanada del poder ejecutivo que regula el régimen de la actividad privada
- 2.1.3.3. Desnaturalización de Contrato.-** Figura por la cual el trabajador adquiere protección frente al despido, toda vez que el contrato original que tenía se ha desnaturalizado.
- 2.1.3.4. Despido Incausado.-** Extinción del trabajo que se produce por decisión unilateral del empleador, no mediando justificación ni causa justa.
- 2.1.3.5. Nueva Ley Procesal del Trabajo. -** Conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad judicial pública y privada.
- 2.1.3.6. Recurso de Casación.-** Es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o que ha sido dictada en un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales, es decir por un *error in iudicando* o bien *error in procedendo* respectivamente.

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo General.

Determinar los parámetros legales del despido laboral sin causa, observándose: los derechos fundamentales de la persona y la protección adecuada contra el despido arbitrario.

2.2.2. Objetivos Específicos

- La Reposición laboral a través del amparo – configuración.
- Función protectora del estado frente al despido Incausado.

2.3. VARIABLES.

- Variable Dependiente.

El Despido Incausado

- Variable Independiente.

El proceso de amparo como protector del derecho laboral.

2.3.1. Indicadores de las Variables

- De la variable dependiente:

La interpretación de del tribunal es

- **Excelente.**
- **Buena.**
- **Mala.**

- De la variable independiente:

En qué casos se debe reponer al trabajador:

- **Siempre que demuestra su derecho fundamental vulnerado a través de su relación laboral.**
- **Observar la vía idónea para reclamar derechos laborales.**

2.4. SUPUESTOS.

2.4.1. SUPUESTO GENERAL

- Si es válido la configuración de los parámetros establecidos por la sentencia del tribunal constitucional frente al despido incausado.

2.4.2. SUPUESTOS ESPECÍFICOS.

- Si debe ser modificado la norma sustantiva sobre la estabilidad laboral o derecho adquirido por imperatividad de la ley.
- Las partes procesales deben iniciar el proceso de Amparo en lo laboral para poder ser reincorporados siempre y cuando exista despido incausado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación **DESCRIPTIVA** de tipo socio-jurídico.

3.2. MUESTRA

La muestra de estudio estuvo constituida por la Sentencia recaída en el Expediente N° 003052 – 2009 – PA – TC.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

- ✚ **ANÁLISIS DOCUMENTAL**, con esta técnica se obtendrá la información sobre el Expediente N° 00782 – 2015 – PA/TC” Caso presunción de abuso de derecho y nulidad de actos de transferencia del representante consigo mismo.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS. Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades.

Se solicitó el expediente del Tribunal Constitucional al Catedrático responsable del Programa de titulación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UCP.

1. Luego se realizó el análisis del expediente N° 00782–2013 – PA/TC, desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde el marco constitucional general al específico.
2. Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.

3. La recolección estuvo a cargo del autor del método de caso.
4. El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de la constitución política del Perú (1993), código civil y el Expediente N° 00782 – 2015 – PA/TC”.
5. Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO.

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de instrumentos documentarios, exentos de mediciones y por tratarse de una investigación de tipo descriptivo con respecto al análisis de una sola sentencia.

3.6. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.

En el análisis de la información extraída del caso investigado, se aplicó los principios de la ética,

CAPITULO IV

Resultados

4. LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INCAUSADO

El despido con la denominación de incausado. fue introducido por primera vez en el contexto jurídico peruano, por el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente 1124-2001-AA/TC, caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL, es decir, que se trata de una figura de cuyo desarrollo es preponderantemente jurisprudencial. Así el Tribunal, en el fundamento 12 de dicha sentencia, señala:

El artículo 34º, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional.

En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

En la sentencia bajo comentario, el Tribunal meritó los nuevos medios probatorios ofrecidos en el recurso extraordinario (cartas de despido), toda vez que los despidos se fueron efectuando con posterioridad a la interposición de la demanda y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, que permite el despido arbitrario, al indicar: **Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido.**

Otro argumento expuesto por el Tribunal es que, no es posible interpretar el artículo 27° de la Constitución sin concordarlo con el artículo 22°, pues si bien el primero consagra un principio de reserva legal para la protección contra el despido, el segundo denota el derecho al trabajo, derecho que tiene una esencia o núcleo duro, es decir, aquello que lo hace ser un derecho.

El contenido esencial del derecho al trabajo, según lo expuesto, presenta dos aspectos:

- El acceso a un puesto de trabajo, el cual tiene que ver con la estabilidad laboral de entrada, esta contiene a su vez un mandato al Estado de asegurar progresivamente puestos de trabajo, y en la contratación contempla la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal.
- El derecho a no ser despedido sino por causa justa, está relacionado con la protección frente a la terminación de la relación laboral, es decir la estabilidad laboral de salida.

Otra sentencia de importante análisis es la emitida en el expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que constituye doctrina jurisprudencial, toda vez que, en ella el Tribunal Constitucional hace un desarrollo doctrinario de la figura del despido, concretamente presenta la siguiente tipología del despido arbitrario:

DESPIDO NULO

Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición)

- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Ley N.º 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley 27050).

DESPIDO INCAUSADO

- Se produce el denominado despido incausado, cuando:
- Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

DESPIDO FRAUDULENTO

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

- Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Según lo descrito por el Tribunal, se tiene que la característica que configura el despido incausado es la ausencia de justificación de la decisión unilateral del empleador para poner fin a la relación laboral, justificación o causa para despedir que, según el desarrollo normativo, deberá fundarse en la conducta o capacidad del trabajador.

- En la realidad social, si bien se presentan casos en los que el trabajador es deficiente en su desempeño o comete actos que alteran el clima laboral, ello no justifica que el empleador haciendo uso de su poder de gestión o dirección, tome la decisión unilateral de despedirlo sin mediar imputación de faltas, negándole la oportunidad de corregir sus actuaciones. Es allí donde del derecho al trabajo coloca los parámetros para conservar el estatus quo en la relación laboral. Es importante precisar que los supuestos de configuración que a continuación se describen, principalmente se refieren al despido incausado en el régimen laboral de la actividad privado, y en forma complementaria se describen algunos supuestos que tienen que ver con el régimen laboral público. El Tribunal analiza las etapas de contratación, la primera caracterizada por contratos civiles que quedaron desnaturalizados gracias a la presencia del elemento de subordinación existente, presumiéndose la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que el actor solo podía ser cesado por causal de falta grave.
- En la segunda etapa se dió la sustitución de los contratos de servicios no personales por contratos CAS, mas no la sustitución de contratos de trabajo a plazo indeterminado por CAS, y al no tratarse de un reingreso, con lo cual se sujetará al contrato que suscriba, hecho que no ha ocurrido en el caso de autos; por consiguiente los contratos civiles y administrativos de servicios suscritos por el actor cuando la relación laboral tenía la condición de indeterminada, resultan fraudulentos, consecuentemente, al haber sido despedido sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique tal decisión, se ha producido un despido arbitrario (incausado), por lo que el TC decide estimar la demanda.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

- 5.1.** De acuerdo a la presente investigación y de la revisión bibliográfica, se puede establecer que, el proceso de Amparo resulta ser sin duda alguna, la mejor vía para el restablecimiento y hacer respetar los derechos laborales de una persona que fue despedida injustificadamente, por una errónea interpretación normativa, asimismo se presentan actos concentrados, e idóneos que promueve la celeridad del proceso y necesita indispensablemente el rol activo del juez que motive las resoluciones de manera congruente y coherente arreglada a derecho, pues es quien toma conocimiento de los argumentos de las partes en forma inmediata y directa, sin bien las partes tienen el deber de ofrecer los medios probatorios en la postulación de la demanda y al momento de absolver la misma, pues también pueden ser ofrecidos al momento de la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad; sin perjuicio de ello, explicamos con antelación que la emitida en el expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que constituye doctrina jurisprudencial, concretamente presenta la siguiente tipología del despido arbitrario: Despido Incausado, Se produce el denominado despido incausado, cuando y cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, asimismo lo diferencia del despido fraudulento cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1. Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son

i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido;

ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido;

iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido;

iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

2. La protección frente al despido incausado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015, se clasifica en: 1. Etapa de la concesión de la tutela restitutoria (Reposición); y 2. Etapa de restricción al acceso de la tutela restitutoria (reposición con el requisito de ingreso por concurso público y plaza presupuestada).

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

1. La utilización de la clasificación de las variantes de despido arbitrario y de los supuestos de despido incausado para poder precisar, en las demandas, el tipo, forma y supuesto de despido específico y finalmente facilitar la calificación y análisis del caso concreto en las sentencias laborales.
2. La modificación del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Legislativo 728, incluyéndose en su texto el despido incausado como variante del despido arbitrario, precisando su forma de protección previendo el derecho del trabajador de elegir entre una indemnización o su readmisión en el trabajo.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✚ Bernales, E. (2012). La Constitución de 1993. Lima: Idemsa.
- ✚ Bustamante, C. B. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Canessa, F. (2014).
- ✚ El sistema interamericano de derechos humanos y la protección de los derechos humanos laborales. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- ✚ Carlos, B. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- ✚ Castillo, A., & Vila, C. (01 de octubre de 2016). Obtenido de <http://javeriana.edu.co/biblios/tesis/derecho/dere4/tesis-29.pdf>
- ✚ Castillo, L. (2007). Los derechos constitucionales. Lima: Palestra.
- ✚ Castillo, L. (2014). El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo. Revista Especializada en Derecho del Trabajo, 9-14.
- ✚ Causas de la extinción del contrato de trabajo. (19 de marzo de 2016). Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>
- ✚ (2012). Código Civil. Jurista Editores.
- ✚ (2014). Código Procesal Constitucional.

CAPÍTULO IX

ANEXOS

ANEXO I
MATRIZ DE CONSISTENCIA

AUTOR: DAVID ARNALDO SOUZA PANAIFO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADOR	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA PRINCIPAL</u> Parámetros legales del el despido incausado</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> • Determinar los parámetros legales del despido laboral sin causa, observándose: los derechos fundamentales de la persona y la protección adecuada contra el despido arbitrario.</p>	<p><u>SUPUESTO GENERAL</u> - Si es válido la configuración de los parámetros establecidos por la sentencia del tribunal constitucional frente al despido incausado.</p>	<p><u>DEPENDIENTE</u> El Despido Incausado</p>	<p>LA INTERPRETACIÓN DEL TRIBUNAL ES: -Excelente. -Buena. -Mala.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo.</p>
<p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> • Corresponde o no reponer a su centro laboral a una persona a través del amparo.</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> - La reposición laboral a través del amparo. -</p>	<p><u>SUPUESTOS ESPECÍFICOS.</u> - Si debe ser modificado la norma sustantiva sobre la estabilidad laboral o derecho adquirido por imperatividad de la ley. - Las partes procesales deben</p>	<p><u>INDEPENDIENTE</u> El Proceso de Amparo como protector del Derecho Laboral.</p>	<p>EN QUÉ CASOS SE DEBE REPONER AL TRABAJADOR: -Siempre que demuestra su derecho fundamental vulnerado a traves de su relación laboral. -Observar la vía idónea para reclamar derechos laborales.</p>	<p>DISEÑO: No experimental</p> <p>MUESTRA: Expediente.</p> <p>TECNICAS: Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS: Ficha de recolección de datos.</p>

<ul style="list-style-type: none">• Determinar si el trabajo es un derecho fundamental de la persona	<p>- Función protectora del estado frente al despido Incausado.</p>	<p>iniciar el proceso de Amparo en lo laboral para poder ser reincorporados siempre y cuando exista despido incausado.</p>			
--	---	--	--	--	--

ANEXO II
SENTENCIA 03052 – 2009 – PA / TC

EXP. N.º 03052-2009-PA/TC

CALLAO

YOLANDA LARA GARAY

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 14 días del mes de julio de 2010, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli, Calle Hayen, Eto Cruz, Álvarez Miranda y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Yolanda Lara Garay, contra la sentencia de fecha 1 de diciembre del 2008, emitida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Callao, que declara improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 29 de enero del 2007 Jacqueline María Acosta Ramos, Yolanda Lara Garay, Clara Cecilia Tica Rojas y Rosario del Carmen Carrión Zavala, interponen demanda de amparo solicitando que se deje sin efecto la carta de despido de fecha 5 de enero del 2007 y que en consecuencia se ordene que se les reincorpore en sus puestos de trabajo, por haber sido objeto de un despido incausado. Sostienen, que son trabajadoras del Gobierno Regional del Callao; que se han desempeñado, la primera como Abogado II en la Gerencia de Asesoría Jurídica, la segunda como Abogada II de la Gerencia de Asesoría

Jurídica, la tercera como Técnico Administrativo II en la oficina de áreas protegidas y Gestión del Medio Ambiente de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente y la cuarta como Secretaria II en la Procuraduría Pública Regional; que han venido suscribiendo contratos a plazo fijo denominado de servicio específico, el mismo que de acuerdo la Resolución Ejecutiva Regional N° 109-2006-Gobierno Regional del Callao-PR de fecha 01 de junio de 2006 se dispuso la adecuación paulatina de los contratos por servicios específicos sujetos a modalidad a la condición de contratos a tiempo indeterminado, del personal auxiliar, técnico y profesional en los niveles, categorías y plazas del cuadro para la asignación de personal-CAP; que han prestado servicio dentro de la entidad pública, pero sometidos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que el despido sin causa vulnera el derecho constitucional al trabajo.

La emplazada contesta la demanda, sosteniendo que la demanda es improcedente por cuanto existen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional que se considera vulnerado, toda vez que las demandantes han sido ex servidoras públicas del Gobierno Regional del Callao, cuyos contratos fueron finalizados por Resolución Ejecutiva Regional N° 109-2006-GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO/PR declarada nula por Resolución Ejecutiva Regional N° 039-2006-GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO/PR., por lo que de tener motivos para cuestionar tales actos administrativos están en su derecho de recurrir al proceso contencioso administrativo.

El Cuarto Juzgado Civil del Callao, con fecha 14 de agosto de 2007, declara fundada la demanda considerando que las labores realizadas por las demandantes son de carácter permanente.

La Sala Superior competente, revocó la apelada y declaró improcedente la demanda por estimar que las demandantes consintieron la ruptura de su vínculo laboral al haber efectuado el cobro de sus beneficios sociales.

Con fecha 27 de marzo del 2009, doña Yolanda Lara Garay interpone recurso de agravio contra la resolución emitida por la Sala Superior, concediéndose a la recurrente el recurso de agravio constitucional

FUNDAMENTOS

§1. Delimitación de la controversia

1. El objeto de la demanda es que se declare inaplicable la carta de despido de fecha 5 de enero del 2007, consecuentemente se reponga a sus puestos de trabajo a las accionantes, por haber sido objeto de un despido incausado; sin embargo, habiendo interpuesto el recurso de agravio constitucional solo una de las co-demandantes, esto es doña Yolanda Lara Garay, este Tribunal solo se pronunciará respecto a la recurrente, toda vez que las co-demandantes María Acosta Ramos, se desistió del proceso y Rosario del Carmen Carrión Zavala y Clara Cecilia Tica Rojas, han consentido la resolución materia de agravio.
2. Por otro lado, atendiendo a que la demanda ha sido desestimada haciendo alusión a sentencias del Tribunal Constitucional respecto al cobro de los beneficios sociales, este Colegiado deberá pronunciarse al respecto, por lo que en la presente sentencia analizaremos: a) el amparo como medio de protección contra el despido lesivo a derechos fundamentales; b) si el cobro de los beneficios sociales constituye una aceptación tácita de dar por terminada la relación laboral, criterio que ha venido aplicando este Tribunal en reiterada jurisprudencia (STC N° 532-2001 AA7TC, 3304-2007 AA/TC, 6198-2007 AA/TC y 5381-2006 AA/TC), señalando que *“la demanda no puede ser acogida, toda vez que, (...) el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales y, por lo mismo ha quedado extinguido el vínculo laboral que mantenía con [la] demandada”*.

§2. Los derechos fundamentales de la persona humana

3. El artículo 1 de la Constitución Política ha establecido que “*la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”, este concepto configura en la realidad una protección tanto *subjetiva* como *objetiva* de los derechos fundamentales ante cualquier arbitrariedad de parte de cualquier autoridad, funcionario o persona.

4. El concepto de derechos fundamentales comprende “tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana, sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, siendo instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica” (Peces-Barba, Gregorio: *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*. Madrid, Universidad Carlos III de Madrid. Boletín Oficial del Estado, 1999, p. 37).

Consecuentemente, si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental) es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo (artículo 1 de la Constitución).

5. Es por ello que el Capítulo I del Título I de la Constitución Política del Estado, denominado “Derechos Fundamentales de la Persona”, además de reconocer al principio-derecho de dignidad humana como el presupuesto jurídico de los demás derechos fundamentales (artículo 1) y de enumerar buena parte de ellos en su artículo 2, prevé en su artículo 3 que dicha enumeración no excluye los demás derechos reconocidos en el texto constitucional (vg. los derechos fundamentales de

carácter *social* y *económico* reconocidos en el Capítulo II y los *políticos* contenidos en el Capítulo III), “ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado Democrático de Derecho y de la forma republicana de gobierno”.

6. De esta manera, podemos señalar que es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional, no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales. Consecuentemente, el catálogo de los derechos fundamentales incorporados en la Constitución, se complementa con aquel constituido por los derechos innominados, cuyo reconocimiento corre por cuenta de los jueces y, en especial, en su calidad de supremo intérprete de la Constitución, por este Colegiado. Así lo ha hecho, por ejemplo, entre otros casos, cuando ha definido los alcances del derecho a la verdad (STC 2488-2002-HC/TC, caso Genaro Villegas Namuche), del derecho al agua potable (STC 6546-2006-PA/TC, caso César Augusto Zúñiga López), del derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad (STC 0007-2006-PI/TC, caso Asociación de Comerciantes San Ramón y Figari), del derecho a la eficacia de las leyes y los actos administrativos (STC 0168-2005-PC/TC, caso Maximiliano Villanueva Valverde), del derecho al reconocimiento y tutela de las personas jurídicas (STC 02432-2007-PHC/TC, caso Rolando Apaza Chuquitarco), entre otros.
7. Por otra parte, es necesario tener en cuenta que, según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos fundamentales reconocidos en ella, deben ser interpretados de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

§3. El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario.

8. El artículo 22 de la Constitución establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Por su parte, el artículo 42 de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: “...*El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones...*”.
9. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”.
10. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho*”.
11. Como ya se ha señalado en anterior jurisprudencia, el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: Por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y por otro lado, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Américo Pla Rodríguez, con respecto a la extinción del contrato de trabajo “...la exigencia de un “motivo justificado” como elemento legitimador del despido” (“Los principios del derecho del trabajo”. Edic. Depalma. Buenos Aires, Argentina; 1978; pág. 172).

12. En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación “estabilidad laboral”, constituyendo su máxima expresión lo dispuesto en el artículo 48° de la Constitución de 1979, que establecía que “ El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada”.
13. Por su parte, la Constitución vigente de 1993 en su artículo 27 precisa que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Sin embargo, cuando se precisa que el desarrollo legislativo debe ser “adecuado”, se está resaltando –aunque innecesariamente- que dicho desarrollo no puede ser cualquiera, sino uno que justamente brinde la protección que requiere el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Y ello es así, pues todo desarrollo legislativo que se lleve a cabo sobre el ámbito constitucional de un derecho fundamental no sólo no debe afectar el núcleo o contenido esencial de dicho derecho, sino que debe tender a su adecuada protección y vigencia, con proscripción del desarrollo que sea insuficiente o pueda dejar en estado de indefensión al referido derecho, es decir, existe el deber por parte del legislador de efectuar una concreción legislativa que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo.
14. Por este motivo, cuando el artículo 27 de la Constitución establece que la ley otorgará “adecuada protección frente al despido arbitrario”, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo abierto ni que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se debe ejercer en armonía con el contenido constitucional del derecho fundamental. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de sentido el mencionado derecho fundamental, haciendo perder el carácter normativo que ostenta el Texto Constitucional.
15. En este orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha fijado doctrina jurisprudencial respecto a los alcances del artículo 27 de la Constitución,

pronunciándose respecto a la adecuada protección contra el despido arbitrario; señalando que el desarrollo legislativo de la “protección contra el despido arbitrario” debe satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, es decir que se trate de medidas adecuadas. Este Colegiado ha señalado también a través de la que el contenido de este derecho fundamental puede ser abordado desde dos perspectivas: por un lado, a través de un régimen de carácter “sustantivo” y, por el otro, desde un régimen de carácter “procesal”; precisando además que el régimen de carácter procesal consiste en el establecimiento mediante ley, de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario (STC 0976-2001-AA/TC, STC 0253-2003-AA/TC).

16. Este Tribunal considera necesario reiterar lo que en su doctrina jurisprudencial ha sostenido, respecto al mandato derivado del artículo 27 de la Constitución, según el cual “la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”. Así este Tribunal ha sostenido que dicho mandato: a) se trata de un “mandato al legislador”; b) consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección; c) no determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.
17. Para el Tribunal Constitucional no se trata pues de encarar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual de estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente –como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo.
18. Este Colegiado considera pertinente reiterar que si bien, el apartado “d” del artículo 7 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, contempla la posibilidad de una reparación indemnizatoria frente al despido arbitrario, debe tenerse en cuenta que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos enuncia mínimos que siempre pueden ser susceptibles de mayores niveles de protección y no pueden significar en absoluto, el menoscabo de los derechos reconocidos por la Constitución, conforme lo establece el propio artículo 4 del citado Protocolo. La interpretación de los derechos fundamentales debe efectuarse pues siempre en un sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección, sean que éstos los otorguen el derecho nacional o el derecho internacional.

§4. El amparo como medio de protección contra el despido lesivo a derechos fundamentales

19. La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.

20. Este Tribunal ha determinado en uniforme jurisprudencia, que el proceso de amparo constituye una forma de protección procesal adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales. Así, se ha establecido, tanto en el caso Llanos Huasco (STC 976-2001-AA/TC), como en el caso Baylón Flores (STC 206-2005-PA/TC), que el proceso de amparo procede para examinar los supuestos de despido incausado, despido fraudulento y despido nulo, de acuerdo a las condiciones y exigencias establecidas en los citados precedentes.

21. Por ello, teniendo en cuenta la propia finalidad del amparo, que es la de “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1º de la Ley N° 28237, debe concluirse, que verificado que sea la existencia de un despido con lesión de derechos fundamentales, debe ordenarse la restitución del trabajador en su centro de trabajo.

Siendo así, la extinción unilateral de la relación laboral, estará afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.

§5. La Compensación por Tiempo de Servicios y su carácter de beneficio social de previsión.

22. El artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; lo que ha pretendido el legislador, es que este beneficio funcione como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. En este sentido, la Corte Constitucional de Colombia, refiriéndose al auxilio de cesantía, considera que éste es “un ahorro forzoso del trabajador, que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades mientras permanece cesante” (Cfr. Corte Constitucional Colombiana. Sala Plena. Sentencia C-310/07 del 3 de mayo de 2007. M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

Teniendo en cuenta lo establecido en la norma respecto al carácter de previsión del derecho invocado, es preciso entender el significado del mismo del término previsión; así tenemos que según el Diccionario de la

Lengua Española 2005 Espasa-Colpe, define la previsión como “Preparación de los medios necesarios para prevenir posibles males o daños”.

23. Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo – México 1949, sostiene que la previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea pero no ha surgido de la nada; su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública, pero la distingue de ellas, en razón de que éstas se fundan en la solidaridad humana, en tanto que aquella “(...) es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que les pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tienen a ella el mismo derecho que la percepción salarial” y la define así: “(...) la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo concerniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades, por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten; esto es la previsión, el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente..; la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana”.

24. La doctrina reconoce que el derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la “justicia social”, basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para otro; como puede observarse la CTS cumple su finalidad previsional en el momento que el trabajador se queda sin trabajo; siendo esto así, teniendo en cuenta su carácter previsor, su cobro no podría ser un impedimento para recurrir al amparo constitucional, toda vez que como su propio nombre lo dice, tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no

cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo; de no ser así se estaría avalando un acto vulneratorio de los derechos fundamentales, al que se pretende encubrir bajo el argumento de una supuesta voluntad del trabajador de dar por extinguida la relación laboral. Así lo ha anotado también de manera brillante el procesalista mexicano Ignacio Burgoa: “se entiende consentido [el acto lesivo] expresamente cuando se ha manifestado por parte del agraviado una adhesión a él verbal, por escrito o traducida en signos inequívocos. Desde luego, la prueba de la existencia de ese consentimiento de un acto de autoridad es difícil y casi imposible de recabarse, puesto que, de no existir una declaración escrita que contenga la mencionada adhesión por parte del quejoso, y que en la mayoría de casos no tiene lugar, el consentimiento expreso verbal o por signos inequívocos no puede demostrarse sin dificultad en juicio. Por todas estas razones, estimamos que el consentimiento expreso de un acto reclamado (...) en la práctica, es un factor de difícil comprobación para fundar en él la improcedencia del juicio de amparo” (BURGOA, Ignacio: El juicio de amparo, 34ª. Edición. Porrúa, México, 1998, pp. 468-469). Entonces, el consentimiento del despido debe surgir de un comportamiento del trabajador que no genere dudas al respecto, y que sea manifestación evidente de que el trabajador renunció a buscar la protección reparadora que brinda el proceso de amparo.

25. Que, este carácter previsor se ha venido materializando, desde el momento que el Estado ha venido disponiendo mediante diversos dispositivos legales, Decretos Supremos o Decretos de Urgencia, la libre disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios,

permitiendo que los trabajadores puedan disponer del íntegro o una parte de la CTS en momento de crisis económica, lo que no conllevó en ningún momento a la ruptura del vínculo laboral. Este carácter previsor de la CTS se ha reiterado en la Ley N° 29352 (publicado el 01/05/2009) en cuyo artículo 1º precisa: que “el objeto de la presente ley es devolver a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) su naturaleza de seguro desempleo, que permita a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo; máxime si el artículo 37º del Decreto Supremo 001-97-TR, ha precisado que este derecho solo procede al cese de trabajador **cualquiera sea la cause que lo motive**”.(resaltado nuestro).

26. El Tribunal Constitucional de Bolivia también ha considerado en su jurisprudencia que “ toda persona tiene la absoluta libertad de ejercer sus derechos de la forma que más convenga a sus intereses, con la sola condición de no lesionar el interés colectivo o los derechos de las demás personas; por lo mismo, frente a una eventual lesión o restricción de su derecho fundamental o garantía constitucional la persona tiene la libertad de definir la acción a seguir frente a dicha situación, ya sea reclamando frente al hecho ilegal, planteando las acciones pertinentes o, en su caso, de consentir el hecho o llegar a un acuerdo con la persona o autoridad que afecta su derecho, por considerar que esa afección no es grave y no justifica la iniciación de las acciones legales correspondientes” (Cfr Tribunal Constitucional de Bolivia. Sentencia Constitucional 0700/2003-R del 22 de mayo de 2003. Magistrado Relator: Dr. José Antonio Rivera Santibáñez);

27. Estando a las consideraciones expuestas, se puede llegar a determinar que en un proceso de tutela de los derechos constitucionales, no se puede pretender convalidar un acto viciado de nulidad (el despido) con un acto posterior como es el cobro de la compensación por tiempo de servicios, que como ya se ha dicho, es un beneficio que le corresponde al trabajador, sea cual fuere la causa que haya motivado su cese laboral. Entonces queda claro que frente a una contingencia como en el

caso del despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a hacer uso de su beneficio social de previsión; máxime cuando nuestra Constitución ha estipulado en su artículo 2º inciso 24.a), “nadie esta obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe; siendo esto así el Tribunal Constitucional como órgano contralor de la Constitución no puede dejar de pronunciarse frente a una evidente vulneración constitucional.

28. Tampoco se podría considerar como una voluntad de ruptura del vínculo laboral el hecho que el actor cobre los demás beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.) toda vez que al tener estos beneficios la naturaleza de derecho adquirido, su cobro no demuestra voluntad alguna de dar por terminada la relación laboral, sino solo el ejercicio legal de un derecho; contrario sensu, si el trabajador al producirse el despido hubiera convenido con su empleador por el pago de la indemnización por despido, demostrando con ello haber optado por la protección resarcitoria, igualmente reparadora, no podrá recurrir a la vía constitucional .

29. El Tribunal ha venido desestimando las pretensiones en casos en las cuales el trabajador procedió a cobrar la compensación por tiempo de servicios, criterio que ha venido aplicando en reiterada jurisprudencia (STC Nº 532-2001 AA/TC, 3304-2007-AA/TC, 6198-2007-AA/TC y 5381-2006 AA/TC, entre otros), sobre la base de que el cobro de los beneficios sociales importa la extinción definitiva del vínculo laboral, *“la demanda no puede ser acogida, toda vez que, (...) el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales y, por lo mismo ha quedado extinguido el vinculo laboral que mantenía con [la] demandada”*; criterio que si bien en un principio fue uniforme, a la fecha es motivo de discordia por lo que hace necesario unificar la jurisprudencia teniendo en cuenta que a la luz de la Constitución Política del Estado así como las normas vigentes, no solo se estaba permitiendo que se vulnera el derecho fundamental al trabajo mediante el despido sin causa, sino que se esta atentando contra el

derecho constitucional a la libertad de la persona al condicionar al trabajador de recurrir a la vía de amparo siempre que no haya hecho cobro de su compensación por tiempo de servicios; creemos que este condicionamiento no resulta viable en un Estado Social de Derecho, que otorga las garantías suficientes para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, ni se condice tampoco con el carácter de beneficio social de previsión que ostenta la CTS. En dicho sentido, se ha pronunciado también la Corte Constitucional de Colombia, cuando ha afirmado que el no pago de la CTS implica dejar en estado de desprotección al trabajador, “pues si se reconoce en las cesantías un eficaz instrumento para atender a ciertas necesidades de los trabajadores, lo menos que se puede esperar de esta ayuda es que llegue en el momento oportuno” (Cfr. Corte Constitucional Colombiana. Sala Plena. Sentencia T-661/97 del 3 de diciembre de 1997. M.P. Carlos Gaviria Díaz).

§6. Cobro de la indemnización por despido arbitrario y cobro de los beneficios sociales

30. En este contexto, bien puede afirmarse, sin margen a dudas, que el cobro de la indemnización por despido arbitrario, regulado en el artículo 34 y 38 del Decreto Supremo 003-97-TR, origina la aceptación de una forma de protección contra el despido, que es la forma resolutoria. Así, lo ha sustentado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, señalando que *“el actor desde el momento que procedió a cobrar el pago de la indemnización por despido arbitrario, optó por la eficacia resolutoria frente al despido al cual estaba siendo objeto y no por la eficacia sustitutoria, esto es por la protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional; quedando de esta forma extinguida la relación laboral, desde el momento que el actor obtuvo protección adecuada; por ello a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San*

Salvador, vigente en el Perú desde el 27 de mayo de 1995, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente (...)" (STC 03965-2007-PA/TC). En este sentido, si un trabajador cobra su indemnización por despido arbitrario, de manera voluntaria, como protección adecuada contra el despido arbitrario, la interposición de un proceso de amparo devendrá improcedente.

31. Este criterio resulta adecuado pues si el trabajador acepta la indemnización por despido, acepta la protección que le brinda el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin que pueda luego pretender la vía de la reposición por ser una pretensión contradictoria. En consecuencia, cuando el empleador pone a disposición del trabajador la indemnización por el despido, acepta la penalidad de su accionar, la que puede ser aceptada o rechazada por el propio trabajador.

32. Sin embargo, el cobro de los beneficios sociales como vacaciones truncas, gratificaciones truncas, remuneraciones devengadas, utilidades y otros que se adeuden al trabajador, no deben considerarse como una aceptación del accionar irregular del empleador; sino como el cobro directo de los beneficios pendientes de pago o adeudos laborales, que pertenecen al trabajador y que tienen naturaleza alimentaria. No son éstos pues, en estricto, cobros que se realizan como una forma de protección contra el despido arbitrario, sino conceptos que le corresponden al trabajador, y que simplemente no se habían cobrado en su debida oportunidad. De esta manera, los conceptos recibidos por el trabajador al finalizar su relación laboral tienen carácter remunerativo y no indemnizatorio, pues no constituyen dádivas del empleador o retribuciones por la conclusión de la relación de trabajo, sino beneficios al que el trabajador tuvo derecho desde antes de la culminación de la relación laboral.

§7. Irrenunciabilidad al goce efectivo de los beneficios sociales

33. Por último, no podemos dejar de anotar que, el inciso 2) del artículo 26 de nuestra Carta Magna, consagra el *principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales* reconocidos por la Constitución y la ley, el cual prohíbe que, mediante actos de disposición, el trabajador, se despoje de sus derechos, previstos en las normas taxativas (no dispositivas), las que son de orden público y tienen vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (STC 0008-2005-AI/TC, FJ 24).
34. Dicho principio se fundamenta en el carácter *protector* del Derecho Laboral, debido a la desigualdad existente entre las partes, por lo que devendría en nulo todo acto del trabajador que abdique un derecho reconocido en una norma imperativa. Si bien, en sentido estricto, abstenerse de cobrar la CTS y los demás beneficios sociales no implica una renuncia de estos derechos; pues estos conceptos se mantienen íntegros e intangibles a favor del trabajador; en la práctica supeditar el cobro de éstos a la procedencia del proceso de amparo, equivale a renunciar a disponer de los mismos, con la finalidad de lograr la reposición en el trabajo; lo cual además, de resultar lesivo a la protección adecuada contra el despido arbitrario, y el acceso a la justicia, podría generar un mal hábito de parte del empleador, quien luego de haber efectuado un despido arbitrario, ponga a disposición del trabajador sus respectivos beneficios sociales, para legitimar su accionar aduciendo que los despidos han sido consentidos por los trabajadores, quienes por la necesidad en la que se encuentran se ven obligados a cobrar sus beneficios, agudizando la situación de desventaja que existe en la relación laboral, que justamente el *Derecho Constitucional Laboral* debe equiparar.
35. Es por esta razón que para evitar un accionar doloso por parte del empleador, este Colegiado considera necesario establecer que, el empleador debe proceder a depositar de ser el caso la indemnización

por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” únicos conceptos que supone la protección alternativa frente al amparo, en una cuenta distinta a la que corresponde a la CTS; de efectuarlo a través de consignación judicial no podrá incluirlo conjuntamente con el pago de los beneficios sociales (CTS u otros conceptos remunerativos), el que se efectuará en consignación judicial diferente.

§8. Precedente vinculante.

36. Por las consideraciones expuestas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y teniendo en cuenta que los distintos operadores jurisdiccionales han venido aplicando el criterio jurisprudencial señalado por este Colegiado en anterior jurisprudencia respecto a la declaratoria de improcedencia del amparo cuando el trabajador cobraba sus beneficios sociales o su compensación por tiempo de servicios, este Tribunal debe pasar a definir el cambio de criterio desarrollado en esta sentencia como precedente vinculante, a efectos de generar predictibilidad en los operadores jurídicos. Así, las reglas en materia de procedencia del amparo restitutorio del trabajo, son las siguientes:

- a. El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas, gratificaciones trucas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.
- b. El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

- c. El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudos al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad.

Los efectos de estas reglas se aplican a los procesos que a la fecha de publicación en la página web de esta sentencia se encuentran en trámite, tanto en el Poder Judicial, como en el Tribunal Constitucional y a aquellos que se interpongan en adelante.

§9. Análisis del caso concreto

37. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N° 206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que en el presente caso corresponde evaluar si la demandante que interpuso el recurso de agravio constitucional ha sido o no objeto de un despido incausado, conforme alega en su demanda.
38. El artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido que para despedir a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Por su parte, el artículo 23°, 24° 25° de la misma ley enumera taxativamente las causas justas de despido relacionadas con la capacidad y la conducta del trabajador, según sea el caso.
39. De acuerdo con lo previsto en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa

relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule.

40. Teniendo en cuenta que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, para que se produzca la extinción de un contrato de trabajo se requiere que se encuentre inmerso en alguna de las causas previstas en el artículo 16º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

41. A fojas 11 y 12, corre el contrato de trabajo a plazo indeterminado de fecha 16 de junio del 2006 suscrito por las partes, mediante el cual se precisa que de acuerdo a la Resolución Ejecutiva Regional N° 109-2006-Gobierno Regional del Callao-PR de fecha 01 de junio de 2006, se dispuso la adecuación paulatina de los Contratos por Servicios Específicos sujetos a modalidad a la condición de contratos a tiempo indeterminado, del personal auxiliar, técnico y profesional en los niveles, categorías y plazas del cuadro para la asignación de personal CAP, provistos en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP del Gobierno Regional del Callao, el que se efectuó conforme a la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, al haberse acreditado que las labores desarrolladas por los trabajadores, entre las que se encuentra la recurrente, tenían la calidad de permanentes,

conforme textualmente lo precisa el décimo tercer considerando de la Resolución Ejecutiva Regional acotada, cuya copia corre a fojas 27 vuelta, que a la letra dice: “ Que, asimismo, la Gerencia de Asesoría Jurídica, mediante Informe de vistos, expone que estando a que la condición de los trabajadores, auxiliares, técnicos y profesionales de las diversas áreas del Gobierno Regional del Callao vienen desempeñando labores en los niveles, categorías y plazas del Cuadro para la Asignación de Personal – CAP, provistos en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP, según la estructura orgánica aprobada por el Consejo Regional mediante Acuerdo N° 004-2006-GRC/CR el Presupuesto Analítico de Personal”.

42. Teniéndose en cuenta que el objeto del contrato estaba dirigido a que la trabajadora siguiera prestando servicios a la entidad para realizar las actividades propias de Abogado II en la Gerencia de Asesoría Jurídica, plaza que al encontrarse dentro del cuadro de asignación de personal se encuentra debidamente presupuestada; siendo esto así, la actora solo podía ser cesada por causal de falta grave contemplada en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; no habiendo ocurrido así en el caso de autos, por cuanto, la causa alegada por la demandada para extinguir la relación laboral de la demandante, no se encuentra dentro de los supuestos establecidos en el artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni de las excepciones previstas en el artículo 46° de la acotada norma; siendo así, el despido resulta incausado.

43. Por las consideraciones expuestas este Colegiado estima que la ruptura del vínculo laboral, constituye un acto lesivo de los derechos fundamentales de la demandante, siendo esto así y dada la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede su reincorporación en el puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de su derecho constitucional al trabajo.

44. En cuanto a las remuneraciones devengadas, atendiendo a la finalidad restitutoria del proceso de amparo, se deja a salvo el derecho de la actora para que lo haga valer en la vía correspondiente.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de autos; consecuentemente déjese sin efecto la carta de despido de fecha 5 de enero del 2007, disponiéndose la reposición de doña Yolanda Lara Garay a su puesto de trabajo u otro de igual nivel o categoría.
2. **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda en que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, dejándose a salvo el derecho para que lo haga valer en la vía correspondiente.
3. Constitúyase **PRECEDENTE VINCULANTE** las reglas contenidas en el fundamento 37 de la presente sentencia:
 - a. El cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.
 - b. El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

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

Los efectos de estas reglas se aplican a los procesos que a la fecha de publicación en la página web de esta sentencia se encuentran en trámite, tanto en el Poder Judicial, como en el Tribunal Constitucional y a aquellos que se interpongan en adelante.

4. **NOTIFICAR** la presente sentencia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de difundir la presente sentencia e informar a los trabajadores de las condiciones para impugnar un despido lesivo de derechos fundamentales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ

VERGARA GOTELLI

CALLE HAYEN

ETO CRUZ

ÁLVAREZ MIRANDA

URVIOLA HANI

ANEXO III

NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

LEY Nº 29497

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO I.- PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

ARTÍCULO II.- ÁMBITO DE LA JUSTICIA LABORAL

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo.

Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

ARTÍCULO III.- FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

ARTÍCULO IV.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE LA JUSTICIA LABORAL

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

COMPETENCIA

ARTÍCULO 1.- COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORAL

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

- 1.** En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
- 2.** Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
- 3.** Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

ARTÍCULO 2.- COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO.

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

- f)** La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
 - g)** Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
 - h)** El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
 - i)** El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
 - j)** El Sistema Privado de Pensiones.
 - k)** La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
 - l)** aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- 2.** En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.
 - 3.** En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.
5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

ARTÍCULO 3.- COMPETENCIA POR MATERIA DE LAS SALAS LABORALES SUPERIORES

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las demás que señale la ley.

ARTÍCULO 4.- COMPETENCIA POR FUNCIÓN

4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de casación;
- b) del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y
- b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

ARTÍCULO 5.- DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante.

Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

ARTÍCULO 6.- COMPETENCIA POR TERRITORIO

A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.

Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste.

En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.

La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

ARTÍCULO 7.- REGULACIÓN EN CASO DE INCOMPETENCIA

7.1. El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

7.2. Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.

7.3 La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente.

Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

CAPÍTULO II

COMPARECENCIA

ARTÍCULO 8.- REGLAS ESPECIALES DE COMPARECENCIA

8.1 Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

8.2 Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.

8.3 Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la prosecución del proceso.

La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

ARTÍCULO 9.- LEGITIMACIÓN ESPECIAL

9.1 Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.

9.2 Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

ARTÍCULO 10.- DEFENSA PÚBLICA A CARGO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

CAPÍTULO III

ACTUACIONES PROCESALES

SUBCAPÍTULO I

REGLAS DE CONDUCTA Y ORALIDAD

ARTÍCULO 11.- REGLAS DE CONDUCTA EN LAS AUDIENCIAS

En las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta:

- a) Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.

- b) Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

ARTÍCULO 12.- PREVALENCIA DE LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS POR AUDIENCIAS

12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

SUBCAPÍTULO II

NOTIFICACIONES

ARTÍCULO 13.- NOTIFICACIONES EN LOS PROCESOS LABORALES

Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos u otro medio idóneo que permita confirmar fehacientemente su recepción, salvo cuando se trate de las resoluciones que contengan el traslado de la demanda, la admisión de un tercero con interés, una medida cautelar, la sentencia en los procesos diferentes al ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Las resoluciones mencionadas se notifican mediante cédula.

Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda o en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios.

La notificación electrónica surte efectos desde el día siguiente que llega a la dirección electrónica.

En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino.

Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

SUBCAPÍTULO III

COSTAS Y COSTOS

ARTÍCULO 14.- COSTAS Y COSTOS

La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe.

También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.

SUBCAPÍTULO IV

MULTAS

ARTÍCULO 15.- MULTAS

En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias.

La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar.

Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios.

El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada.

El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

SUBCAPÍTULO V

ADMISIÓN Y PROCEDENCIA

ARTÍCULO 16.- REQUISITOS DE LA DEMANDA

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante de designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

ARTÍCULO 17.- ADMISIÓN DE LA DEMANDA

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 18.- DEMANDA DE LIQUIDACIÓN DE DERECHOS INDIVIDUALES

Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.

En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo

caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

ARTÍCULO 19.- REQUISITOS DE LA CONTESTACIÓN

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

La reconvencción es improcedente.

ARTÍCULO 20.- CASO ESPECIAL DE PROCEDENCIA

En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativa de derecho público, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa establecida según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo.

SUBCAPÍTULO VI

ACTIVIDAD PROBATORIA

ARTÍCULO 21.- OPORTUNIDAD

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

ARTÍCULO 22.- PRUEBA DE OFICIO

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

ARTÍCULO 23.- CARGA DE LA PRUEBA

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a)** La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b)** El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c)** La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a)** El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b)** La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c)** El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Artículo 24.- Forma de los interrogatorios

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar

aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Artículo 25.- Declaración de parte

La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Artículo 26.- Declaración de testigos

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.

Artículo 27.- Exhibición de planillas

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.

La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

Artículo 28.- Pericia

Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición.

Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al

órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Subcapítulo VII

Formas especiales de conclusión del proceso

Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;

- b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y
- c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

Subcapítulo VIII

Sentencia

Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

Subcapítulo IX

Medios impugnatorios

Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

Artículo 34.- Causales del recurso de casación

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo 35.- Requisitos de admisibilidad del recurso de casación

El recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

Artículo 36.- Requisitos de procedencia del recurso de casación

Son requisitos de procedencia del recurso de casación:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe

consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

Artículo 37.- Trámite del recurso de casación

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 y resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso.

Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa.

Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo.

Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa.

Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

Artículo 38.- Efecto del recurso de casación

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.

El importe total reconocido incluye el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.

En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida

cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

Artículo 40.- Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República

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.

Artículo 41.- Publicación de sentencias

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaran improcedente el recurso de casación se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano, aunque no establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad.

TÍTULO II
PROCESOS LABORALES
CAPÍTULO I
PROCESO ORDINARIO LABORAL

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el

acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Artículo 45.- Etapa de confrontación de posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.

Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para

que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

CAPÍTULO II

PROCESO ABREVIADO LABORAL

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

CAPÍTULO III

PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS

Artículo 50.- Admisión de la demanda

Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.

Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

Artículo 51.- Traslado y contestación

Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

Artículo 52.- Trámite y sentencia de primera instancia

La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

Artículo 53.- Improcedencia del recurso de casación

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

CAPÍTULO IV

PROCESO CAUTELAR

Artículo 54.- Aspectos generales

A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la

contraparte.

Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.

En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

Artículo 55.- Medida especial de reposición provisional

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:

- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;
- b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y
- c) el fundamento de la demanda es verosímil.

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Artículo 56.- Asignación provisional

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

CAPÍTULO V

PROCESO DE EJECUCIÓN

Artículo 57.- Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;

- b) las actas de conciliación judicial;
- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 58.- Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial

Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

Artículo 59.- Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto jurídico de naturaleza laboral se ejecutan conforme a la norma general de arbitraje.

Artículo 60.- Suspensión extraordinaria de la ejecución

Tratándose de la ejecución de intereses o de monto liquidado en ejecución de sentencia, a solicitud de parte y previo depósito o carta fianza por el total ordenado, el juez puede suspender la ejecución en resolución fundamentada.

Artículo 61.- Multa por contradicción temeraria

Si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impone al ejecutado una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Esta multa es independiente a otras que se pudiesen haber impuesto en otros momentos procesales.

Artículo 62.- Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución

Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se

haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

Artículo 63.- Cálculo de derechos accesorios

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.

Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto del diferencial.

CAPÍTULO VI

PROCESOS NO CONTENCIOSOS

Artículo 64.- Consignación

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo.

Artículo 65.- Contradicción

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

Artículo 66.- Retiro de la consignación

El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción.

El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

Artículo 67.- Autorización judicial para ingreso a centro laboral

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.

Artículo 68.- Entrega de documentos

La mera solicitud de entrega de documentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

SEGUNDA.- Cuando la presente Ley hace referencia a los juzgados especializados de trabajo y a las salas laborales, entiéndase que también se alude a los juzgados y salas mixtos.

TERCERA.- Los procesos iniciados antes de la vigencia de esta Ley continúan su trámite según las normas procesales con las cuales se iniciaron.

CUARTA.- Las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de los abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso abreviado laboral.

QUINTA.- La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.

SEXTA.- Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

SÉTIMA.- En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

OCTAVA.- Los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales tienen preferencia en su tramitación.

NOVENA.- La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

La aplicación de la presente Ley se hará de forma progresiva en la oportunidad y en los distritos judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. En los distritos judiciales, en tanto no se disponga la aplicación de la presente Ley, sigue rigiendo la Ley núm. 26636, Ley Procesal del Trabajo, y sus modificatorias.

DÉCIMA.- Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

UNDÉCIMA.- Precisase que hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero.

DUODÉCIMA.- Autorízase al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. El fondo tendrá por objeto la implementación de medidas de formación específicamente dirigidas a los magistrados laborales, así como el otorgamiento de incentivos

que les permitan desarrollar de manera óptima la función judicial.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Poder Judicial implementa una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial. Los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, el cual opera como un buzón electrónico ubicado en el servidor. El acceso al buzón es mediante el uso de una contraseña localizada en la página web del Poder Judicial. De igual modo, implementa un soporte informático para el manejo de los expedientes electrónicos.

SEGUNDA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, implementa una base de datos pública, actualizada permanentemente, que permita a los jueces y usuarios el acceso a la jurisprudencia y los precedentes vinculantes y que ofrezca información estadística sobre los procesos laborales en curso.

TERCERA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial, implementa un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o beneficios sociales.

CUARTA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa un sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas. El requerimiento de información es enviado por el juzgado al correo electrónico habilitado para tal fin por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El funcionario responsable da respuesta, también por correo electrónico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Dicha respuesta debe contener la información solicitada presentada en cuadros tabulados, agregándose las explicaciones que fuesen necesarias.

QUINTA.- El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales de la República que lo requieran, para fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente.

SEXTA.- El Poder Judicial dispone el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales unipersonales que resuelvan en segunda y última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

SÉTIMA.- El Poder Judicial aprueba los formatos de demanda para los casos de obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

OCTAVA.- Las acciones necesarias para la aplicación de la presente norma se ejecutan con cargo a los presupuestos institucionales aprobados a los pliegos presupuestarios involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIONES MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modificase los artículos 42, 51 y la parte referida a la competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo núm. 017-93-JUS, en los siguientes términos:

“Artículo 42.- Competencia de las salas laborales

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

- a. Proceso de acción popular en materia laboral.
- b. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral.
- c. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.
- d. Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
- f. Las demás que señale la ley.

Conocen, en grado de apelación, de lo resuelto por los juzgados especializados de trabajo.

Artículo 51.- Competencia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a un sindicato y entre sindicatos, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.
- m) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- n) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- o) Otros asuntos señalados por ley.

Artículo 57.- Competencia de los Juzgados de Paz Letrados

Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

(...)

En materia laboral:

- a) De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- b) De los títulos ejecutivos cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP);
- c) De las liquidaciones para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador.
- d) De los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.”

SEGUNDA.- Modifícase el artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo núm. 054-97-EF, en los siguientes términos:

“Artículo 38.- Proceso de ejecución

La ejecución de los adeudos contenidos en la liquidación para cobranza se efectúa de acuerdo al Capítulo V del Título II de la Ley Procesal del Trabajo. Para efectos de dicha ejecución, se establecen las siguientes reglas especiales:

(...).”

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA.- Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

- a) La Ley núm. 26636, Ley Procesal del Trabajo, y sus modificatorias, la Ley núm. 27021, la Ley núm. 27242 y la quinta disposición final y complementaria de la Ley núm. 27942.
- b) La Ley núm. 8683 y el Decreto Ley núm. 14404, sobre pago de salarios, reintegro de remuneraciones y beneficios sociales a los apoderados de los trabajadores.
- c) La Ley núm. 8930 que otorga autoridad de cosa juzgada y mérito de ejecución a las resoluciones de los tribunales arbitrales.
- d) El Decreto Ley núm. 19334, sobre trámite de las reclamaciones de los trabajadores que laboran en órganos del Estado que no sean empresas públicas.
- e) El Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo

núm. 002-97 -TR, sobre competencia en los conflictos entre cooperativas de trabajo y sus socios-trabajadores.

SEGUNDA.- Déjese sin efecto las siguientes disposiciones:

- a) El artículo 8 del Decreto Supremo núm. 002-98-TR, sobre competencia en las acciones indemnizatorias por discriminación.
- b) El artículo 52 del Decreto Supremo núm. 001-96-TR que prohíbe la acumulación de la acción indemnizatoria con la de nulidad de despido.

TERCERA.- Deróguense todas las demás normas legales que se opongan a la presente Ley.

Comunicase al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de diciembre de dos mil nueve.

LUIS ALVA CASTRO

Presidente del Congreso de la República

MICHAEL URTECHO MEDINA

Segundo Vicepresidente del Congreso

de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de Enero del año dos mil diez.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN

Presidente del Consejo de Ministros