

**Mesa de trabajo**  
**“Estrategia de defensa en el proceso laboral”**  
**Regiones: San Martín, Loreto, Ucayali y Huánuco**

Edición	Docente	Participantes	Fecha	Ciudad
Primera	Luis Fernando Moreno Berrios	Procuradores y abogados de procuradurías públicas de San Martín, Loreto, Ucayali y Huánuco	22 y 23 de febrero de 2024	Tarapoto, San Martín

Los días 22 y 23 de febrero de 2024, se llevó a cabo la mesa de trabajo sobre “Estrategias de defensa en el proceso laboral”.

Esta actividad académica se llevó a cabo con el propósito principal de proporcionar herramientas y conocimientos avanzados en el ámbito de la defensa en procesos laborales, abordando aspectos cruciales desde la actualización jurisprudencial hasta la aplicación práctica en casos reales. A través de un enfoque teórico-práctico, los participantes adquirieron las habilidades necesarias para evaluar procesos laborales y, en particular, las herramientas legales básicas para defender los intereses legales del Estado.

#### **A. “Estrategias de defensa en el proceso laboral”**

La mesa de trabajo se inauguró con la presentación titulada “Estrategias de defensa en el proceso laboral”. En esta primera parte de la mesa de trabajo se abordaron los siguientes temas: despidos arbitrarios, reposición laboral y demanda de nulidad de convenio colectivo.

En el análisis introductorio, se examinaron aspectos históricos del proceso laboral. En esa línea, se destacó la evolución de un proceso predominantemente escrito con la Ley N.º 26636 hacia un enfoque más especializado y oral. Esta ley, creada el 24 de junio de 1996, tuvo como objetivo acelerar los procesos laborales y asignar jueces especializados en materia laboral. Antes de esta normativa, los jueces civiles resolvían dichos casos dando prioridad a lo escrito.

Con la promulgación de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, del 15 de enero de 2010, se introdujeron importantes novedades, incluyendo la oralidad en los procesos judiciales, con énfasis en la celeridad (prevaleciendo lo oral sobre lo escrito). Además, se destacó que actualmente existe un proyecto de Ley para implementar un Código del Trabajo, con el propósito de armonizar la legislación y mejorar el sistema.

## 1. Despido arbitrario e indemnización

Se abordó la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público, como los Decretos Legislativos N.º 276 y 728, así como la existencia del Decreto Legislativo N.º 1057 (Contrato Administrativo de Servicios - CAS). Se planteó la interrogante sobre si las contrataciones de terceros podrían considerarse un régimen laboral en el país. La discusión resaltó los posibles abusos y generación de deudas, así como la corrupción e informalidad derivadas de estas prácticas. Se resaltó la responsabilidad de los servidores públicos para cambiar estas dinámicas.

Se mencionó que en el contexto de un despido arbitrario, se presentan dos opciones para el trabajador: el derecho resarcitorio, que implica solicitar una indemnización, o el derecho restitutorio, orientado a buscar la reposición. Los criterios para la indemnización involucran evaluar si los trabajadores han superado el periodo de prueba (lo cual proporciona protección contra el despido arbitrario), verificar la justificación de la causa del despido y su proporcionalidad a la sanción. Además, se examina si el empleador ha seguido el procedimiento adecuado, que incluye el envío de una carta de preaviso, la evaluación de los descargos presentados por el trabajador y la remisión de la carta de despido.

En cuanto al resarcimiento de daños por despido arbitrario, se subrayó que para los trabajadores con contrato a plazo indeterminado, la indemnización equivalía a 1.5 remuneraciones por cada año trabajado. Mientras tanto, para los empleados con contrato a plazo fijo, se estableció que la indemnización sería de 1.5 remuneraciones por cada mes que restara hasta el vencimiento del contrato.

Finalmente, se detalló que un despido se considera arbitrario cuando carece de una justificación válida. Se resaltó la salvaguarda al trabajador al superar el periodo de prueba, subrayando que el Estado respalda al trabajador mediante el reconocimiento de una indemnización. Por último, se indicó que el plazo para que un trabajador pueda reclamar un despido arbitrario es de 30 días naturales, conforme a la normativa, y de 30 días hábiles en la práctica laboral efectiva.

## 2. Reposición y contratos CAS

Se señaló que para los empleados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con acuerdos firmados a partir del 10 de marzo de 2021, y que ingresaron a través de un concurso público para ocupar una posición de carácter permanente, se estableció que dichos contratos tienen naturaleza indefinida y solo pueden ser rescindidos por una causa justificada debidamente comprobada.

Asimismo, se detallaron dos categorías de contratos CAS: plazo indeterminado (estables y de confianza) y plazo determinado (necesidad transitoria y suplencia). Respecto a los requisitos para la reposición de trabajadores CAS a tiempo indeterminado, se estableció que el juez debe constatar que el ingreso del trabajador se realizó mediante concurso público y que las labores desempeñadas corresponden a la actividad principal de la entidad y son de naturaleza permanente.

En relación con la problemática de la desnaturalización de contratos y la solicitud de reposición,

se propuso reponer al servidor en otro área si la orden judicial no especifica la ubicación exacta, evitando así la reincorporación en un régimen inapropiado. Se subrayó la importancia de adoptar un enfoque persuasivo y flexible en la interacción con el poder judicial.

### 3. Demanda de nulidad de convenio colectivo

La sesión también se enfocó en la demanda de nulidad de convenios colectivos, centrándose en la negociación colectiva en el ámbito público. Se resaltó que desde la creación de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria (PPEMH), se han iniciado 189 procesos por demandas de nulidad de convenios colectivos, involucrando a más de 130 entidades gubernamentales a nivel nacional, regional y local. Aunque se mencionaron logros significativos en términos de sentencias que generan ahorros, se indicó que aún está pendiente más del 90% de los procesos de nulidad de convenios.

Se detallaron las principales normas infringidas por las entidades tanto durante las negociaciones como en la fase de arbitraje:

- Contravención a la negociación centralizada: Aumento de remuneraciones, conceptos remunerativos como movilidad, refrigerio, alimentación, por productividad, etc.
- Contravención a los principios de provisión y previsión presupuestal: Sin capacidad económica para asumir obligaciones.
- Contravención a la legitimidad para obrar como parte negociante en ámbitos descentralizados.

Se señaló que se están otorgando derechos sin la debida verificación del presupuesto público, incumpliendo el requisito legal de presentar un informe económico financiero del Ministerio de Economía, exigido por la Ley N.º 31188. Además, se destacó la falta de reconocimiento de los topes establecidos por ley para las negociaciones sindicales. Lo que generaría la nulidad de dichos convenios.

Adicionalmente, se abordó la contravención a la legitimidad para obrar como parte negociante, citando casos en los que sindicatos descentralizados asumen prestaciones de sindicatos centralizados, generando confusiones en cuanto a las negociaciones permitidas y no permitidas según el tipo de sindicato y de negociación.

Se subrayó que esta situación no solo impacta económicamente al Estado, sino que también resulta en costos elevados debido a la frecuente participación en arbitrajes. La falta de conocimiento sobre la materia negociable y el requisito del informe económico financiero ha llevado a un porcentaje significativo de éxitos favorables para el Estado respecto de la nulidad de negociaciones.

Finalmente, se han establecido criterios clave a tener en cuenta, ya que generalmente favorecen al Estado cuando se asume su defensa. Estos criterios incluyen la cantidad de trabajadores del sindicato, con el propósito de identificar el tipo de sindicato con el cual se está negociando, la contingencia económica de la entidad, la entidad involucrada y la vulneración de normas.

## B. “El proceso contencioso administrativo laboral”

### 1. Compensación por tiempo de servicios de personal de las Fuerzas Armadas y Policiales - Aplicación del Decreto legislativo N.º 1132

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para el personal militar es un derecho que se paga a los servidores que pasan a la situación de retiro. Al abordar este tema, el ponente señaló que es esencial tener en cuenta las siguientes normas: Decreto Legislativo N° 1132, Ley N.º 28212 (Regula los ingresos de los Altos funcionarios Autoridades del Estado y crea la Unidad Remunerativa del Sector Público), Decreto Supremo N.º 246-2012-EF (Estableció el procedimiento de implementación progresiva de la Estructura de Ingresos aplicable al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú).

Además, señaló que se deben considerar las precisiones del Ministerio de Economía y Finanzas mediante Oficio N° 1369-2016-EF/53.01, del 14 de junio de 2016. Este oficio establece los criterios técnicos para el cálculo de la CTS y tiene carácter vinculante, según el Artículo 107° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado mediante Decreto Supremo N° 117-2014-EF, del 22 de mayo de 2014 (vigente al momento de la emisión del referido oficio).

Respecto de la CTS, señaló que, de acuerdo con el literal c) del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1132: “Se [otorga] por única vez al momento en que el personal militar o policial pase a la Situación de Retiro, teniendo en cuenta la Unidad de Ingreso del Sector Público (UISP) establecida en la Ley N° 28212 y los años completos de servicio prestados, la cual será calculada en función de la remuneración base para la CTS regulada en el artículo 21 de la presente norma”.

El artículo 21° del Decreto Legislativo N° 1132 detalla el cálculo de la Remuneración Base para la CTS. La remuneración base se obtiene considerando la remuneración consolidada al cese, la Unidad de Ingreso del Sector Público (UISP) vigente y los años de servicio reconocidos. Se dividen la remuneración consolidada en tramos, asignando porcentajes según los años de servicio, estableciendo límites para cada tramo.

Se señaló que la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria (PPEMH) aplica el Oficio N° 1369-2016-EF/53.01 para interpretar el mencionado artículo 21°, ya que no altera el texto expreso de la norma. En esa línea, se detalló el procedimiento para determinar tramos y asignar porcentajes a cada uno, llegando al monto final de la CTS, el cual se expone a continuación:

a) Para la determinación de los tramos, se procede de la siguiente forma:

- Para determinar el primer tramo se considera el valor de la UISP, salvo que el monto de la Remuneración Consolidada sea menor de la UISP, en cuyo caso se considera el valor de la Remuneración Consolidada. Es decir, para el primer tramo se considera el valor menor entre la Remuneración Consolidada y la UISP.
- Para determinar el segundo tramo, también se considera el valor de la UISP, salvo que el

saldo de la remuneración consolidada menos el valor base determinado en el primer tramo (una UISP, o la remuneración consolidada en caso ésta sea menor a la UISP) sea inferior a una UISP, en cuyo caso se consigna dicho saldo. Es decir, el valor mínimo entre la UISP y el valor absoluto de la diferencia entre la remuneración consolidada y el valor indicado en el punto anterior.

- En caso haya quedado un saldo (es decir, Remuneración Consolidada menor el monto base determinado en el Primer y en el Segundo Tramo), éste saldo es consignado como Tercer Tramo. Es decir, el valor máximo entre cero y el resultante de la Remuneración Consolidada menos la suma de los dos valores indicados. La sumatoria de los valores antes referidos es igual a la Remuneración Consolidada.

b) Establecidos los tramos, para establecer el monto correspondiente a cada uno de ellos, se procede de la siguiente forma:

- Por el primer tramo se otorga un porcentaje del valor establecido en el primer punto del inciso a) antes indicado, siendo este porcentaje entre 75% y 45%, en función a los años de servicios reconocidos.
- Por el segundo tramo se otorga un porcentaje del valor establecido en el segundo punto del inciso a) antes indicado, siendo este porcentaje hasta 50%, en función a los años de servicio reconocidos.
- Por el tercer tramo se otorga un porcentaje del valor establecido en el tercer punto del inciso a) antes indicado, siendo este porcentaje hasta 25%, en función a los años de servicios reconocidos.

c) La sumatoria de los montos antes indicados corresponde a la remuneración base para la CTS.

d) Finalmente, se multiplica el valor de la remuneración base para la CTS por la cantidad de años de servicios reconocidos, y el resultado es el monto de la CTS a ser pagada al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú.”