

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

Semana del 15 al 21 de enero de 2023

- 1 Publican el X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional

PUBLICAN EL X PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL



El 19 de diciembre de 2022 se llevó a cabo la audiencia del **X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional**, que convocó a los jueces supremos que integran la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Salas de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República.

En esta reunión se tomaron los siguientes acuerdos:

1. EL OTORGAMIENTO DE LA PENSIÓN DE VIUDEZ A FAVOR DEL VIUDO VARÓN

Corresponde el otorgamiento de la pensión al viudo varón o integrante de la unión convivencial debidamente acreditada, sin que le resulte exigible el cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso c) del artículo 32° del Decreto Ley N° 20530 o del artículo 53° del Decreto Ley N° 19990.

Esta decisión se tomó al considerar como una clara discriminación de igualdad de género a las distinciones entre el viudo y viuda para percibir las pensiones de sus causantes.



2. LA REPOSICIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO COMO CONSECUENCIA DE UN DESPIDO NULO

Los trabajadores del Estado que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del precedente vinculante Huatuco (STC N° 5057-2013-AA/TC) sí tienen derecho a la reposición en los casos de despido nulo, pero de forma temporal o condicionada hasta que el empleador convoque dicha plaza a un concurso público de méritos para un contrato de duración indeterminada.

En caso de que el trabajador no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá automáticamente.

3. LAS NORMAS DE REMUNERACIONES MÁXIMAS QUE APRUEBA EL FONAFE COMO FUENTE NORMATIVA DE LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES

Las normas del Fonafe que regulan remuneraciones máximas no constituyen un cuadro de categorías remunerativas que prevén las remuneraciones básicas de los trabajadores del Estado, sino directivas del Fonafe, cuyo objeto es ordenar las políticas remunerativas internas que adopten cada una de las empresas del Estado, de tal manera que las remuneraciones de sus trabajadores no excedan los límites impuestos por dicha entidad.

4. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA SANCIONES DISTINTAS AL DESPIDO



Cuando el empleador considere que corresponde imponer una medida disciplinaria distinta al despido, deberá garantizar, desde el inicio, el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso.

Esta postura se adoptó considerando la decisión de la Sala Suprema contenida en la **Casación Laboral N° 4494-2019-Lima**, precisando que el empleador, antes de aplicar una sanción distinta al despido, debe respetar el debido proceso, como, por ejemplo: precisar las faltas atribuidas, el sustento probatorio

correspondiente, el plazo prudencial para absolver los mismos, entre otros; todo ello, en un contexto de respeto al derecho de defensa del trabajador.