

Extinción de la relación laboral pública – Tipos de despidos – pretensión de reposición laboral

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín
– Miembro honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco -Socio de la
Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Extinción de la relación laboral pública

Extinción de la relación laboral pública

Causas naturales

Causas voluntarias

Causas disciplinarias o sancionatorias

Causas relativas a la capacidad

Causas objetivas u organizativas

Causas especiales





Extinción por causas naturales

Causas naturales

1. Fallecimiento (todos los regímenes)

2. Jubilación (28175, 728, 30057)

3. Límite de edad – 70 años (276, 30057)

4. Incapacidad / Invalidez sobreviniente
(todos los regímenes)





Extinción por causas voluntarias

Causas voluntarias

1. Renuncia (todos los regímenes)

2. Mutuo acuerdo / disenso
(28175, CAS, 728, 30057)



Causas disciplinarias o sancionatorias

Causas disciplinarias o sancionatorias

1. Destitución / Despido disciplinario (276 – destitución; CAS – decisión unilateral con causa; 728 – falta grave; 30057)

2. Condena penal dolosa (28175 – delitos específicos; CAS – listado ampliado; 728; 30057)

3. Inhabilitación administrativa / judicial (28175; CAS - >3 meses; 728; 30057 - >3 meses)





Causas relativas a la capacidad

Causas relativas a la capacidad

1. Ineptitud / Ineficiencia comprobada (276; 728 – rendimiento deficiente; 30057 – desaprobación)

2. No superar el periodo de prueba (30057)

3. Negativa a examen médico (728)





Causas objetivas u organizativas

Causas objetivas u
organizativas

1. Supresión de plaza / puesto (276 – modernización; 728 – causa objetiva; 30057 – causas tecnológicas / estructurales)

2. Extinción de la entidad (CAS, 30057)

3. Vencimiento del plazo contractual (CAS; 728 – contratos modales)





Causas especiales

Causas especiales

Decisión discrecional –
confianza (30057)

Pérdida de nacionalidad (276,
30057)

Cese facultativo a los 65 años
(30057)





¿Qué es el despido?

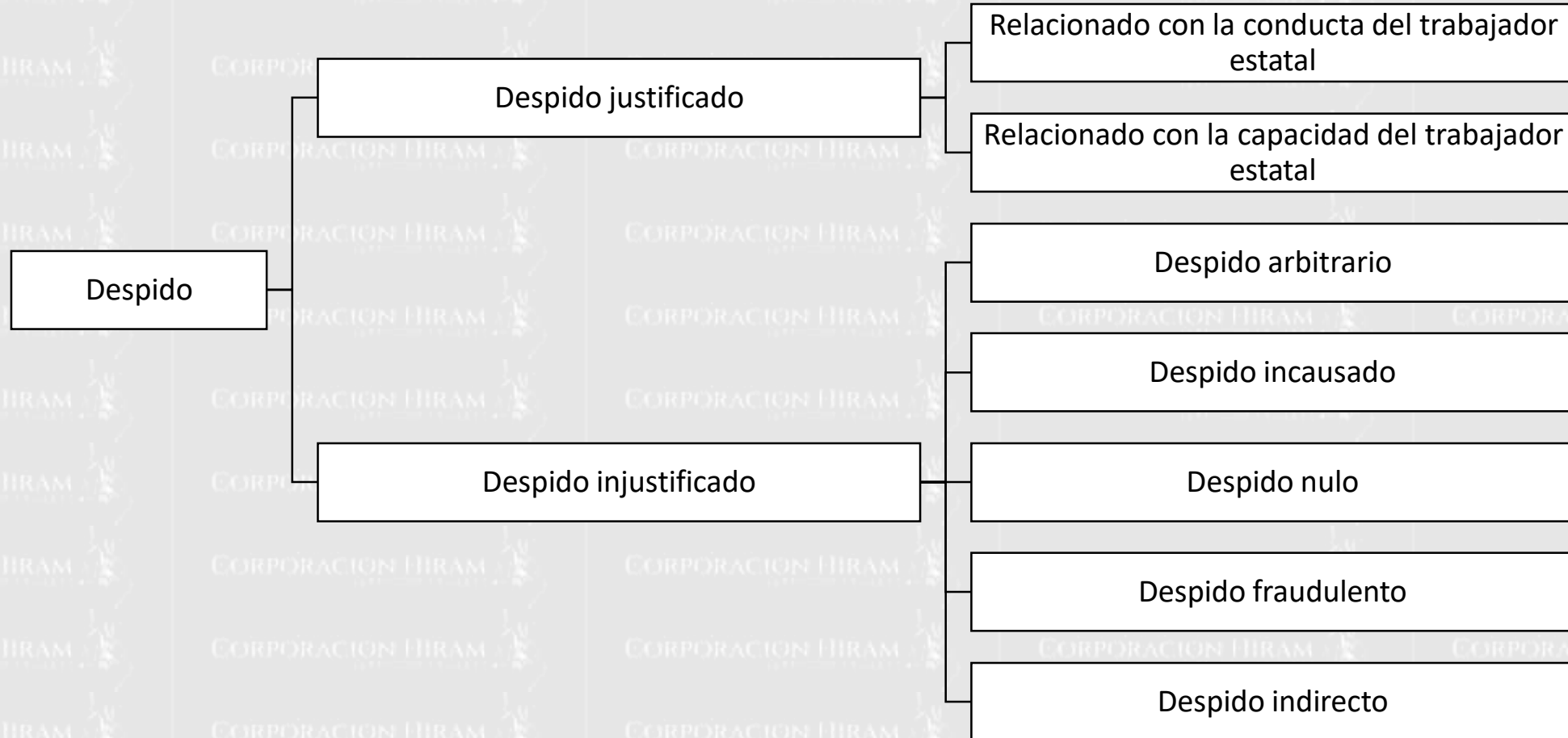
Despido

Extinción de la relación
laboral por voluntad
unilateral del empleador





Tipos de despido





Tipología del despido (i)

- **1. Despido justificado.** Dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador; este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito (Casación Laboral 14383-2016 Cusco, Perú).
- **2. Despido arbitrario.** Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en proceso judicial (Casación Laboral 14383-2016 Cusco, Perú).
- **3. Despido nulo.** Es aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales (Casación Laboral 14383-2016 Cusco, Perú).





Tipología del despido (ii)

- **4. Despido incausado.** Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita (Casación Laboral 14383-2016 Cusco, Perú).
- **5. Despido fraudulento.** Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral; los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; cuando se atribuya una falta no prevista legalmente o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas (Casación Laboral 14383-2016 Cusco, Perú).
- **6. Despido indirecto.** Se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, constituyéndose en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente contra el trabajador (Casación Laboral 14383-2016 Cusco, Perú).





Reposición laboral en el régimen laboral privado 728 a cargo del Estado

Requisitos previstos en el Precedente Huatuco





Precedente – Huatuco (i)

“el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil **no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos** respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada” (Fundamento 18, Precedente, STC Exp. 05057-2013-PA/TC Junín, Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco)





Precedente – Huatuco (ii)

“el Tribunal Constitucional estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos **para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada**” (fundamento 9 STC Exp. 05057-2013-PA/TC, precedente Huatuco).



Interpretación precedente Huatuco

“En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco”, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: a) El caso debe referirse a la **desnaturalización de un contrato**, que puede atarse de uno **temporal** (a.1) o de **naturaleza civil** (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la **reposición** en una plaza que forma parte de la **carrera administrativa** (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un **concurso público de méritos** (b.2), y que además se encuentre **vacante** (b.3) y **presupuestada** (b.4).” (fundamento 13 STC Exp. 06681-2013-PA/TC, Cruz Llamos)



Reposición laboral en el régimen laboral público 276

Inaplicación del Precedente Huatuco





Doctrina jurisprudencial (i)

“Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, **estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos**” (décimo segundo considerando Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca, 06-10-2022, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria):





Doctrina jurisprudencial (ii)

a. Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.

b. Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.

c. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, publicada el 23 enero 2021)





Doctrina jurisprudencial (iii)

d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal, gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública.

e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

f) Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.º 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.

g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.





Reposición laboral en el régimen laboral CAS

Inaplicación del Precedente Huatuco, aplicación del IX Pleno
Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional





IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (i)

- **“Acuerdo 2.2:** El precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:
 - a) El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:
 - i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente, y
 - ii. Las labores que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad. En el caso de la reposición de un trabajador CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, la misma solo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato, concluyendo válidamente a la conclusión del mismo. El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, dará derecho a la reposición en el empleo, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente”.





IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (ii)

- **“Acuerdo 2.2:** El precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, no se aplica cuando”:
- “b) El trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (contratos de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS.
- c) La demandada sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- d) Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado por expresa mención del artículo 40 de la Constitución Política del Perú y, por lo tanto, excluidas expresamente de la Ley 30057”.





IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (iii)

- **“Acuerdo 2.2:** El precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, no se aplica cuando”:
- “e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley 24041.
- f) Se trate de casos de intermediación y tercerización fraudulenta.
- g) Se trate de casos de nulidad de despido previstos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR”.





Muchas gracias

Abogado José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272

