

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TITULO

**“Órgano competente respecto a la reposición laboral
y la vía procedimental según la nueva ley procesal del
trabajo Ley N° 29497.”**

“Tesis Suficiencia Profesional 2017”

AUTOR

Bach. BEATRIZ SANDOVAL CORTEZ.

ASESOR

Mg. Marco Antonio Guevara Vásquez

CAJAMARCA- PERÚ

2018

DEDICATORIA

La presente Monografía está dedicada a dios, por haberme dado la vida, guiarme y bendecirme y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante el de mi formación profesional. A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y me apoyaron desde un inicio, aconsejándome y dándome ánimos para seguir adelante, así mismos agradezco a cada uno de mis compañeros de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por su incondicional apoyo.

Beatriz.

PRESENTACIÓN

En el presente trabajo, se ha escogido un tema muy interesante ya que está basado a la realidad procesal del derecho laboral, sobre lo concerniente al “*órgano competente respecto a la reposición laboral y la vía procedimental según la nueva ley procesal de trabajo ley N° 29497.*”; es por ello que se ha escogido los artículos 1, 2 de la Nueva ley Procesal Ley N° 29497, atendiendo que hasta la actualidad no se modifica la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los artículos antes indicados por lo que los juzgados laborales se están guiando por acuerdos plenarios para garantizar los derechos laborales.

Por esta razón he decidido desarrollar los artículos antes indicados de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), recopilando información de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, y los acuerdos plenarios del 2012 y 2014 que han considerado de imperante necesidad de unificar y/o consolidar los diversos criterios con los que se ha venido resolviendo a nivel de juzgados y salas laborales similares; ello tomando en cuenta los cambios existentes en materia laboral en los últimos años, específicamente en lo que respecta a las normas adjetivas que rigen en el proceso laboral. concluyéndose finalmente sobre la importancia que tiene el numeral 1 del artículo 1, el numeral 1 y 2 del artículo 2 de la Nueva de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en nuestra realidad nacional.

Así también en el presente trabajo analizaremos los temas respecto al despido laboral y la reposición es decir cuál es el órgano competente y juzgados para conocer estos procesos según las pretensiones.

ESQUEMA 001

Palabras Claves:

Tema	“Órgano competente, reposición laboral nueva ley procesal del trabajo”
Especialidad	Derecho

Key Words:

Text	Competent body, reinstatement of labor new procedural law of labor
Specialty	Law

Línea de investigación: Derecho

Índice General

DEDICATORIA.....	i
PRESENTACION.....	ii
ESQUEMA 001-PALABRAS CLAVES.....	iii
INDICE GENERAL.....	iv
RESUMEN.....	v

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA-JURÍDICA DEL DESPIDO ARBITARRIO.....	1
--	---

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. EL DESPIDO.....	3
1.1 DEFINICION DEL DESPIDO.....	3
1.2 CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO	6
2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ 1993 RESPECTO AL DESPIDO.....	7

3. EL DESPIDO ARBITRARIO SEGÚN LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	8
3.1 EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	8
4. CLASES DE DESPIDO QUE PUEDEN GENERAR LA PEPOSICIÓN SEÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	9
4.1 DESPIDO INCAUSADO.....	9
4.1.1 JURISPRUDENCIA SOBRE DESPIDO INCAUSADO STC. N°976-2001-AA/TC.....	9
4.2. DESPIDO FRAUDULENTO.....	10
4.2.1 JURISPRUDENCIA SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO.....	10
5. DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO.....	10

CAPITULO III

1. CAUSAS JUSTAS PARA EL DESPIDO.....	12
1.1 CAUSAS RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.....	12
1.1.1 EL DETRIMENTO DE LA FACULTAD FISICA O MENTAL A LA INEPTITUD SOBREVENIDA DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS TAREAS.....	13
1.1.2 EL RENDIMIENTO DEFICIENTE EN RELACIÓN CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR Y CON EL RENDIMIENTO PROMEDIO EN LABORES BAJO CONDICIONES SIMILARES.....	13

1.1.3	LA NEGATIVA INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR A SOMETERSE A EXAMEN MÉDICO PREVIAMENTE CONVENIDO O ESTABLECIDO POR LEY.....	13
1.2	CAUSAS RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL SERVIDOR.....	15
1.1.1	DESPIDO POR FALTA GRAVE.....	15
1.1.2	LA CONDENA POR DELITO DOLOSO.....	17
1.1.3	LA INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR.....	17
2.	ORGANO COMPETENTE PARA CONOCER LAS DEMANDAS NO CUANTIFICABLES SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	18
2.1	DEFINICION DEL ORGANO COMPETENTE.....	18
2.2	DEFINICION DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL	19
3.	PLAZOS PARA ACCIONAR.....	21
3.1	EN LA VIA ORDINARIA.....	21
3.1.1	ORGANO COMPETENTE PARA CONOCER LAS DEMANDAS LABORALES NO CUANTIFICABLES SEGÚN LOS PLENOS JURISDICCIONALES.....	22
3.1.2	EL PRIMER PLENO EN MATERIA LABORAL 2012.....	22
3.1.3	EL II PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL REALIZADO EN LIMA 8 Y 9 DE MAYO DEL 2014.....	22

CAPITULO VI

1. ESTABILIDAD LABORAL EN LEGISLACION PERUANA.....	24
2. EXPEDIENTE N°1124-2001-AA/TC, FUNDAMENTO 11.....	27
2.1 EL DESPIDO ARBITRARIO POR RAZÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.....	27
2.2 SENTENCIA DEL EXPEDIENTE N°00932-2016-0-0601-JR-LA-03, DEL JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE CAJAMARCA, DE LA CORTE SUPERIOR DE CAJAMARCA.....	28

CAPITULO V DERECHO COMPARADO

1. EL DESPIDO ARBITRARIO EN LA LEGISLACION COMPARADA.....	29
1.1 ESPAÑA.....	29
1.2 ARGENTINA.....	30
1.3 BOLIVIA.....	31
1.4 ECUADOR.....	32
CONCLUSIONES.....	33

RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	36
ANEXOS.....	40

RESUMEN

La nueva ley procesal del trabajo ley N°29497, fue promulgada el 13 de enero del 2010 y entro en vigencia en julio del año 2011, la misma que establece cual es el órgano competente para conocer demandas planteadas por trabajadores, y la vía procedimental para demandar reposición, existiendo duda sobre el órgano competente y la vía procedimental para garantizar la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario, en su modalidad de despido arbitrario ya sea incausado y/o fraudulento considerando que el trabajo es un derecho fundamental y esencial de toda persona.

Sin embargo, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizado en lima en mayo del año 2014, ha establecido que el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el juez especializado de trabajo, de conformidad con la nueva ley procesal del trabajo, es decir en el presente trabajo analizaremos el órgano competente y la vía procedimental ordinario y/o abreviado, para conocer demandas planteadas por trabajadores, que ha generado dudas sobre la competencia de los juzgados de paz letrados y juzgados especializados de trabajo y la vía procedimental cuando se traten de pretensiones no cuantificables, para garantizar los derechos de los trabajadores y evitar conductas unilaterales de los empleadores, nos referimos al despido en sus diversas modalidades, que una vez producida altera el *status* socioeconómicos de la parte más débil de la relación laboral.

Palabras Claves: órgano competente, reposición laboral según la nueva ley procesal del trabajo.

TÍTULO

**“ÓRGANO COMPETENTE RESPECTO A LA
REPOSICION LABORAL Y LA VIA PROCEDIMENTAL SEGÚN
LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO LEY N° 29497.”**

INTRODUCCIÓN.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, fue promulgada el 13 de enero del 2010 y entro en vigencia en Cajamarca el martes 26 de julio del 2011, la misma que establece cual es el órgano competente para conocer demandas planteadas por trabajadores, y la vía procedimental para demandar reposición, existiendo duda sobre el órgano competente, y la vía procedimental para garantizar la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario, en su modalidad de despido arbitrario en sus modalidades de incausado y/o fraudulento considerando que el trabajo es un derecho fundamental y esencial de toda persona, de conformidad la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, sociales o culturales o “Protocolo de San Salvador” y los diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, el II Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizado en Lima 8 y 9 de mayo del 2014, ha establecido que el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el Juez Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, en el numeral 1 del artículo 1 y los numerales 1 y 2 del Artículo 2.

El II Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del 2014, referente a los temas de órgano competente para conocer demandas de reposición y las vías procedimentales para conocer la reposición por despido arbitrario en sus diversas pág. 1modalidades.

Es decir, la tutela restitutoria que actualmente se le brindaba al trabajador frente al despido injustificado ha sido regulada normativamente en el caso del despido nulo. El artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral LPCL, establece que frente a este último cabe la reposición del trabajador a través de un proceso ordinario laboral en su puesto de trabajo. No obstante, dicha tutela brindada hoy en día en nuestro sistema no se agota en el supuesto del despido nulo, sino que también cabe la reposición en otros casos. Tales han sido desarrollados jurisprudencialmente a través de diversas sentencias dictadas por nuestro Supremo Intérprete de la Constitución. En éstas se ha establecido la procedencia, a través del proceso constitucional de amparo, de la reposición de todo trabajador que haya visto vulnerado el contenido de algunos de sus derechos constitucionales, de esta manera guarda una protección bifurcada a través del proceso ordinario laboral y el proceso constitucional de amparo. En el primero, como se desprende del orden legal actual, se otorgará una tutela restitutoria solo frente al despido nulo, en el segundo se concederá frente a cualquier clase de despido, claro está, que vulnere derechos constitucionales del trabajador.

Esta protección dual brindada al trabajador presenta una desventaja para cuando su pretensión sea la reposición en el centro de labores. Sucede que, si ha sido despedido injustificadamente por alguno de los móviles contemplados en la regulación legal del despido nulo, su pretensión será tutelada a través del proceso laboral y se le otorgará una tutela restitutoria.

En el presente trabajo analizaremos el órgano competente y la vía procedimental ordinario y/ o abreviado, para conocer demandas planteadas por trabajadores, que ha generado dudas sobre la competencia de los juzgados de Paz Letrados y Juzgado Especializados Trabajo y la vía procedimental cuando se traten de pretensiones no cuantificables, para garantizar los derechos de los trabajadores y evitar, conductas unilaterales de los empleadores, nos referimos al despido que en sus diversas

modalidades, que una vez producida altera el status socioeconómico de la parte más débil de la relación laboral.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1. Evolución Histórica -Jurídica del despido Arbitrario.

La evolución en materia laboral se inicia con la antigua Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636, que establece que los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, y con fecha 13 de enero del 2010 fue promulgada la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, entrando en vigencia en Cajamarca el martes 26 de julio del 2011, que establece en el numeral 2 del artículo 2.- En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se planteada como pretensión principal única, cuando un trabajador es despedido en forma incausado y fraudulento, al despido ha determinado que en esta figura se concentren, en mayor medida, los esfuerzos del legislador de proteger los derechos laborales frente a la decisiones unilaterales y sin causas establecidas por ley, que constituye un despido arbitrario en su modalidad de incausado y fraudulento, tal como lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional, a su vez, constituyan para el trabajador garantías procesales destinadas a proteger a los trabajadores.

Desde el punto de vista procesal la reposición del trabajador a su puesto de trabajado por despido incausado o fraudulento, se ventila en un proceso abreviado, cuando se plantea como única pretensión, la misma que tiene un carácter restitutivo frente a la conducta del empleador que da por extinguida la relación laboral vulnerando derechos laborales reconocidos por ley.

A lo largo de la evolución histórica del derecho laboral se ha tratado de temas que surgen del mismo contrato, como son los temas de remuneración, beneficios sociales, etc. Pero la extinción de la relación contractual laboral sino del cese de la misma. La trascendencia individual y social que se atribuye, con evidencia realismo, al despido ha determinado que en esta figura se concentren, en mayor medida, los esfuerzos del legislador para rodearla de exigencias sustantivas y formales que, a su vez, constituyan para el trabajador garantías destinadas a protegerlos frente a decisiones extintivas del empleador que sólo tengan como fundamento la discrecionalidad de su voluntad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

- El despido.
- Características del despido.
- Constitución Política del Perú 1993, respecto al despido.
- El despido arbitrario según los criterios del tribunal constitucional.

1.-EL DESPIDO.

1.1 DEFINICION DEL DESPIDO:

En nuestra legislación nacional, previamente establecer el marco normativo del despido, consideramos pertinente definir de manera concreta al despido desde el punto de vista doctrinario.

- En sentido general, poder señalar que el despido, es aquel acto por medio del cual el empleador pone fin o extingue la relación laboral existente con un

determinado trabajador, pudiendo producirse por diferentes motivos que atañen a la decisión unilateral del empleador, que en la mayoría de casos implícitamente se constituye en un acto arbitrario, que contraviene la normatividad vigente y ocasiona grave perjuicio al trabajador.

➤ En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la Ley o en el contrato de trabajo.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, emitido mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el artículo 10 primer párrafo establece que. - El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

El despido, según la ley peruana es un acto extintivo en aplicación individual que debe ser comunicado por escrito (Arce Ortiz, 2008, Pág.522).

Según (ALONSO GARCÍA, Manuel), En un estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada.

El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración. (MONTROYA-1990).

Además de las particularidades reseñadas sobre el despido, este tiene también un

carácter que es medular: la motivación de acuerdo a las causas justificantes del despido. En efecto hablar del despido que ajustemos su definición a ciertas exigencias que justifiquen su ejercicio, tales requerimientos constituyen el carácter causal del despido en el sentido de que la relación del trabajo solo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado; de ello se colige la consecuente insuficiente Jurídica de la solo voluntad del empleador para extinguir la relación laboral. Lo expuesto ha sido recogido expresamente en el artículo 22 de la LPCL el cual preceptúa que el despido de un trabajador estará supeditado a la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. (TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge-2015).

(BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos) hace hincapié en el “rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, (.....) calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”. Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es “una institución causal”. en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure una “causa justa” que habilite el ejercicio de la misma”. Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa.

Debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador. Por otro lado,

el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo ha señalado en el artículo 22° LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que “la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el “despido arbitrario” como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento, Y tanto así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL).

Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora

1.2 CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO.

Toda vez que el despido supone la extinción del contrato de trabajo derivado de la voluntad del empleador, este debe guardar las siguientes características formales:

- Es un acto unilateral del empleador: por lo que para su eficacia no se requiere del asentimiento del trabajador.
- Es un acto constitutivo, en tanto el empresario no lo propone, sino que lo realiza de forma directa.
- Es un acto recepticio: puesto que la extinción decidida por el empleador debe ser conocida por el trabajador para que surta sus efectos.

- Es un acto que produce la extinción del vínculo laboral¹.

2. CONSTITUCION POLÍTICA DEL PERÚ 1993 RESPECTO AL DESPIDO.

Artículo 23º: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El artículo 27 de la Constitución de 1993 prevé que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. El reconocimiento de la estabilidad laboral en el ámbito constitucional trae consecuencias importantes respecto a su regulación en el ámbito primario. El principio de reserva legal se impone de manera automática: solo por ley puede regularse un derecho constitucional y, además, esta y cualquier otra norma deben sujetarse a los parámetros establecidos en la Constitución, (artículo 51).

El artículo 27 de la Constitución indica que se protegerá al trabajador frente al despido arbitrario. No se señala el grado o nivel de tutela; pero si la hay en el nivel primario, no necesariamente será la reposición del trabajador.

¹ JORGE TOMAYA MIYAGUSUKU, “Derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico”, 1º Ed. Gaceta Jurídica S.A 2015, Pág.508.

3.EL DESPIDO ARBITRARIO SEGÚN LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

3.1. El derecho de estabilidad laboral:

La estabilidad laboral es uno de los derechos laboral que ha sufrido cambios radicales en los últimos años a nivel constitucional y legal. En esta línea, es importante analizar si las variaciones que ha tenido el contenido del derecho a la estabilidad laboral generan una modificación en la protección jurisdiccional que pueda conferirse, antes mediante y/o abreviado laboral que se tramitan antes los Juzgados Especializados de Trabajo.

Dicha estabilidad laboral, es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo el contrato típico tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del derecho laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad. En palabras del profesor Plá Rodríguez, entendemos por este último principio como la tendencia del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral.

No todos los derechos recogidos en la Constitución han sido tutelables mediante la acción de amparo. Sin embargo, con las modificatorias recientes en laboral estrictamente procesal, los procesos laborales cuya pretensión no son cuantificable (reposición por despido incausado y fraudulento), se tramitan en los Juzgados Especializados de Trabajo y, en el proceso ordinario y el proceso abreviado, según las pretensiones.

4.- CLASES DE DESPIDO QUE PUEDEN GENERAR LA REPOSICION SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

4.1. DESPIDO INCAUSADO:

Es un acto unilateral y se da de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

4.1.2. JURISPRUDENCIA SOBRE DESPIDO INCAUSADO:

STC. N° 976-2001-AA/TC.

El despido incausado, establecido en la sentencia N° 976-2001-AA/TC, se produce según ésta cuando se despide a un trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique.

De esta forma un despido se configurará como justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican o no los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo, o sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso.

“En consecuencia, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad y, por consiguiente, el despido del demandante carece de efecto legal, por lo que, en mérito de la finalidad restitutoria propia del proceso de Amparo, procede la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando en su centro de trabajo”

4.2. DESPIDO FRAUDULENTO.

Un despido es 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, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la “fabricación de pruebas”.

4.2.1 JURISPRUDENCIA SOBRE DESPIDO FRAUDULENTO

Respecto del despido fraudulento, el tribunal se pronunció anteriormente definiéndolo como aquel despido en el que "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 o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

5. DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO.

➤ Cuando el despido es justificado, el trabajador tendrá el derecho solo a sus beneficios sociales.

➤ Cuando el despido es nulo, el trabajador tendrá derecho a la reposición en su puesto de trabajo. Salvo que en ejecución de sentencia solicite la indemnización.

➤ Cuando el despido es arbitrario, el trabajador tendrá derecho a la indemnización, que equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones.

CAPITULO III

- **CAUSAS JUSTAS PARA EL DESPIDO.**
- **ÓRGANO COMPETENTE PARA CONOCER LAS DEMANDAS NO CUANTIFICABLES SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.**
- **PLAZOS PARA ACCIONAR.**

1. CAUSAS JUSTAS PARA EL DESPIDO

Las causas justas para despedir a un trabajador son:

1.1 CAUSAS RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

1.1.1 EL DETRIMENTO DE LA FACULTAD FÍSICA O MENTAL O LA INEPTITUD SOBREVENIDA DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS TAREAS.

Esta causa deberá ser debidamente certificada por ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa del despido, Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S N°003-97-TR (27-03-97) Y ARTÍCULO 33°, D.S. N°001-96-TR (26-01-96)

1.1.2 EL RENDIMIENTO DEFICIENTE EN RELACIÓN CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR Y CON EL RENDIMIENTO PROMEDIO EN LABORES BAJO CONDICIONES SIMILARES.

El rendimiento deficiente para que afecte la relación laboral debe ser constante, continuo, lo que indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento procedente del mismo trabajador o por medio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones. No debe ser un evento pasajero o circunstancial.

Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), así como el sector al que pertenezca la empresa. Artículo 23° inciso b, LPCL D.S. N°003-97-TR (27-03-97) y artículo 34°, D.S. N°001-96-TR (26-01-96).

1.1.3 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. (artículo 23° inciso c. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Existen labores o actividades en las cuales el estado óptimo de salud o plenitud de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, puede constituir un requisito para la continuidad de la relación laboral, por ello resulta justificado someter periódicamente al trabajador a exámenes médicos para comprobar su estado de salud y la condición de sus facultades.

La exigencia de someterse a un examen médico debe ser expresa y haberse establecido previamente, bien por convenio entre las partes o por ley.

Respecto al segundo supuesto de no cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, se refiere a aquellas que se dictan en situaciones particulares en el centro de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes.

La ley general de salud (artículo 100°) establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

Para que proceda el despido justificado, el empleador deberá previamente, por escrito, otorgar al trabajador un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda realizar el descargo correspondiente o treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija las deficiencias. Durante el plazo concedido por el empleador se puede exonerar al trabajador de concurrir a realizar sus actividades, pero sin recortar su derecho de defensa y sus remuneraciones y beneficios. Dicha exoneración debe constar por escrito.

1.2.-CAUSAS RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL SERVIDOR.

De acuerdo con el art.24° de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: La comisión de falta grave, La condena penal por delito doloso, y la inhabilitación del trabajador.

1.2.1. DESPIDO POR FALTA GRAVE.

Es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación: son faltas graves

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el

concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

1.2.2. LA CONDENA POR DELITO DOLOSO.

Para que el empleador pueda utilizar esta causa para extinguir el vínculo laboral debe existir una sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito doloso, salvo que el empleador conociera de este hecho antes de contratar al trabajador.

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya; conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. (Artículos 24°inciso b. y 27° LPCL, DS., N°003-97-TR, 27/03/97).

1.2.3. LA INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador

por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato. Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27/03/97).

2. ÓRGANO COMPETENTE PARA CONOCER LAS DEMANDAS NO CUANTIFICABLES SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.-DEFINICIÓN DEL ÓRGANO COMPETENTE.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 27497, en el numeral 1 del artículo 1 en concordancia con el numeral 2 del artículo 2 ha generado dudas sobre la competencia de los Juzgados de Paz Letrados y Juzgados Especializado de Trabajo, especialmente cuando una pretensión no es cuantificable (despido arbitrario).

En el marco de la Ley N° 26636, norma cuya vigencia se mantiene para aquellas jurisdicciones en las que la derogación de la Ley N° 26636 surte plenos efectos, dada la aplicación gradual de la Ley N° 29497, según dispone la Novena Disposición Complementaria de la referida norma, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o fraudulento es el juzgado especializado de trabajo. Así se estableció en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012.

Los trabajadores municipales son servidores públicos que desarrollan su relación laboral con el Estado bajo el régimen laboral de la actividad privada, conforme lo establece el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades que establece:

(...) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndolos los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (Artículo 37. Régimen Laboral)

En tal sentido, por lo expresado en el pleno Jurisdiccional, a los trabajadores obreros municipales les corresponde plantear sus pretensiones en la vía del proceso laboral, según los procedimientos específicos que predeterminan la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 y la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, de acuerdo con la pretensión.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 4° de la Ley N° 26636, el artículo 2 de la Ley N° 29497, el Primer Pleno del 2012 y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del 2014, establecen que el juez competente para conocer los procesos laborales es el Juez Especializado de Trabajo.

2.2. DEFINICIÓN DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL.

La presente vía procesal lo establece el numeral 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, la cual solo restituye derechos laborales.

En el marco de la Ley N° 26636, para los procesos sujetos a ella, las pretensiones de impugnación de despido incausado y fraudulento puede acumularse a cualesquiera otras pretensiones, bajo las formas que prevé el artículo 87° del Código Procesal Civil, y serán tramitadas vía proceso ordinario laboral.

El fundamento de esta posición reside en el literal a) del numeral 2 del artículo 4 de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “LPT”), que señala lo siguiente:

Los juzgados de trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:

- Impugnación del despido;
- Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza,

Sin embargo, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las pretensiones de reposición en los supuestos de despido incausado y fraudulento solo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas en la vía del proceso abreviado laboral, mientras que, si son acumuladas a otras pretensiones expresas distintas a aquélla, serán de conocimiento del juez laboral en la vía del proceso ordinario laboral.

Así el artículo 2 inciso 2 de la NLPT, prevé:

“Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única”.

Esta especial dedicación que se ve resaltada en el establecimiento de una vía especial donde se conocen los casos de “reposición” provenientes de despido incausado y/o fraudulento, obedece a razones de política institucional y legislativa que busca predominantemente dar preferencia en el trámite a aquellas demandas en las que se alegue la vulneración de un derecho fundamental de manera que mediante un proceso caracterizado por la celeridad, se obtenga, en su caso, la protección del derecho vulnerado.

Precisamente esta característica de celeridad hace que la pretensión sometida al órgano jurisdiccional, y sobre la cual se emitirá su pronunciamiento, tenga que ser necesariamente planteada como reposición bajo la forma de una “pretensión”

principal única”. De esta nomenclatura o denominación se desprende conjuntamente en la vía abreviado laboral, dos pretensiones sean principales. La razón de lo anterior se sustenta fundamentalmente en la necesidad de evitar distraer el pronunciamiento del órgano jurisdiccional en pretensiones que deben ser atendidas en una vía procedimental que está diseñada para la atención de pretensiones simples o únicas. Justamente para eso se ha previsto que este tipo de proceso concentre etapas procesales, de modo de evitar dilaciones que pondrían afectar la esencia misma del proceso abreviado laboral, el que como se reitera, busca primordialmente atender y proteger derechos económicos de menor cuantía y algunos derechos fundamentales (como lo es el derecho al trabajo), que ha sido vulnerados.

3. PLAZOS PARA ACCIONAR.

3.1 EN LA VÍA ORDINARIA.

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (Artículo 36° LPCL).

Conforme a la interpretación dada en el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de mil novecientos noventa y nueve, de excluir del cómputo del plazo de caducidad antes aludido, los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional o judicial, día de inicio del año judicial y día del Juez, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicho plazo de treinta días debe contarse por días hábiles, criterio que, conforme cita Carlos Blancas Bustamante (remitiéndose a la sentencia del Tribunal Constitucional del dieciocho de febrero del dos mil cinco expedida en el expediente N° 2070-2003-AA/TC) ha sido respaldada por el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el sentido de que: "El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica qué debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial, ni

tampoco, qué días deben exceptuarse de su cómputo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo treinta y seis una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, más allá de la dirección literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se tratan simplemente días naturales", además no resultan computables los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial en que no hubo atención a los justiciables, acontecimiento que constituye ejemplo de la falta de funcionamiento de este Poder del Estado.

3.2 ÓRGANO COMPETENTE PARA CONOCER LAS DEMANDAS LABORALES NO CUANTIFICABLES SEGÚN LOS PLENOS JURISPRUDENCIALES.

3.2.1 EL PRIMER PLENO EN MATERIA LABORAL 2012.

“Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la ley procesal del Trabajo, Ley 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo”. (Primer Pleno en materia laboral del 2012).

3.2.2 EL SEGUNDO PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL REALIZADO EN LIMA 8 Y 9 DE MAYO DEL 2014.

El Pleno acordó por unanimidad: El órgano jurisdiccional competente es el Juez Especializado de Trabajo en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad

con el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligadas a agotar la vía administrativa para acudir al poder judicial. (II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del 2014, p.5).

CAPITULO IV

- **LEGISLACION NACIONAL.**
- **JURISPRUDENCIA O PRECEDENTE VINCULANTES
O NPLENOS JURISDICCIONALES.**

1. ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEGISLACION PERUANA.

La Constitución Política de 1979 que contemplaba en su artículo 48° la “estabilidad en el trabajo” como derecho fundamental, fue remplazada por la Constitución Política de 1993, que eliminó el derecho de “estabilidad en el trabajo”, usando una fórmula que otorga al trabajador “adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Así, se ha sustituido el concepto rígido de la estabilidad laboral por el concepto flexible de la adecuada protección que la ley dispensa al trabajador contra el despido arbitrario.

Respecto al artículo 27° de la Constitución Política de 1993, BLANCAS señala:

“El mandato al legislador, que contiene esta norma, plantea, en orden a la interpretación de la misma, diversas, cuanto importantes, cuestiones (...) relativas a la preceptividad de dicha norma y la interdicción de la arbitrariedad como su posible contenido mínimo, al sentido del despido que adopta y a la eficacia reparadora del despido arbitrario”.²

Lo contenido en el artículo 27° de la Constitución Política debiera otorgar al legislador la obligación para que éste regule las causas y procesos para la extinción de la relación laboral, creando una protección a favor del trabajador afectado.

La actual Constitución de 1993, establece dentro del Capítulo II dedicado a los derechos sociales y económicos, las pautas de resguardo constitucional del trabajador, cualquiera sea la labor –y la función- que realice, donde obviamente, se encuentra incluido en la protección constitucional, el trabajador de confianza. Al respecto el artículo 22° se enmarca en dejar en claro que el trabajo es un deber y un derecho, siendo, además base del bienestar social y un medio de realización de la persona.³

A renglón seguido, el artículo 23° prevé que, el trabajo, como actividad humana y medio de realización de la persona, es, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan; además en el mismo artículo se señala que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; con lo que se establece en la parte final de este primer párrafo de nuestro precepto supra legal, lo que es llamado las «disposiciones constitucionales programáticas», es decir la asunción de actividades que desarrollen en la realidad social, la previsión

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit., pág.113

³ HUAMÁN ÓRDOÑEZ, Alberto. La protección Constitucional del Trabajador Estatal de Confianza al Régimen privado frente a la Arbitrariedad de Despido. Disponible en: <http://www.derechocambiosocial.com/revista011/11/despido%20trabajador%20estatal.htm> (visitado 09.02.1018)

constitucional a través de la intervención del legislador ordinario, en este caso del legislador laboral.

Pero lo que resulta más resaltante de esta norma, es que, bajo ninguna circunstancia, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; pues los fueros que goza el trabajador no le son reconocidos en cuanto tal -trabajador- sino como ciudadano, como persona. Además, siguiendo con el artículo 23º, se establece que, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

En el artículo 26º se regulan o recogen de modo enunciativo, tres principios que son los pilares del Derecho del Trabajo. Con todo, se dice en esta norma que, en la relación de trabajo se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma o también conocido por la alocución latina *in dubio pro operario*, derivada del clásico principio penal *in dubio pro reo*.

Ahora, el artículo 27º prescribe que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; con esto, el legislador constitucional deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación del trabajo (Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL]) la protección en caso de que el trabajador, incluido el trabajador de confianza, sea despedido arbitrariamente.

El Convenio de Trabajo N° 158 de la OIT, otorga mayor protección que el artículo 27º de nuestra Constitución, al señalar que la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa (Art. 4º).

Así también el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prevé que, en caso de despido injustificado, el

trabajador debe tener derecho a la reposición, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la legislación interna (acápito 7 d).

2. EXPEDIENTE N°1124-2001-AA/TC, fundamento 11.

DESCRIMINACIÓN POR AFILIACIÓN SINDICAL.

2.1 EL DESPIDO ARBITRARIO POR RAZÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.

“En el presente caso, las personas que fueran despedidas por Telefónica del Perú S.A.A., son miembros del sindicato.

Resulta coincidente que las personas con las que la mencionada demandada concluyó unilateralmente la relación laboral hayan sido precisamente las que conforman tanto el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y de la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú. Como se aprecia, es el criterio de afiliación sindical el que ha determinado la aplicación de la medida de despido. Por esta razón, el acto cuestionado lesiona el citado derecho constitucional en la medida que significa atribuir consecuencias perjudiciales e los derechos de los trabajadores por la solo circunstancia de su condición de afiliado a uno de los mencionados sindicatos. más concretamente, en este caso, se trató de la lesión de la libertad de sindicación al haberse procedido al despido de personas que tienen en cuenta el contenido de éste a partir o conforme lo establecido por el citado Convenio sobre libertad sindical”

2.2. SENTENCIA DEL EXPEDIENTE NÚMERO 00932 – 2016-0-0601-JR-LA-03, DEL JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE CAJAMARCA, DE LA CORTE SUPERIOR DE CAJAMARCA.

La sentencia N° 52-2017-JTT, emitida mediante resolución número nueve de fecha, veinticuatro de octubre del año dos mil diecisiete, del Juzgado de Trabajo Transitorio (Juzgado Especializado de Trabajo en la cual se desarrolló la siguiente actividad procesal:

- a) Demanda que tiene como origen un proceso de amparo.
- b) Conciliación - contestación de la demanda - reformulación de petitorio
- c) Juzgamiento.

CAPITULO V

DERECHO COMPARADO

1. EL DESPIDO ARBITRARIO EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

Conforme es de apreciarse en la legislación comparada, la tendencia mayoritaria que protege a los trabajadores del despido arbitrario.

1.1 ESPAÑA:

Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral (Américo Plá). Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral, La preferencia por la contratación a plazo indeterminado. a esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y el límite al despido *ad nutum* o arbitrario. A esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida. A estas dos manifestaciones se llama “estabilidad laboral”.

El objetivo de la estabilidad laboral es proteger el derecho al trabajo e impedir los actos arbitrarios de los empleadores, la estabilidad laboral de salida, que tiene relación con la figura del despido, doctrinariamente, tiene grados diferenciados de protección:

- a) estabilidad laboral absoluta, consiste en que, en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a la reposición en el empleo.
- b) La estabilidad laboral relativa propia, cuando existe la opción entre el pago de una indemnización al trabajador o su reposición en el empleo, decisión que, según la opción legislativa, podrá depender del propio trabajador, del juez o del empleador. En estos casos, suele haber pago de las remuneraciones devengadas entre el momento del despido y el de la reposición o pago de la indemnización; y.
- c) La estabilidad laboral relativa impropia, cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, tiene derecho al pago de una indemnización (OBREGÓN SEVILLANO, 2016 P. 2).

1.2 ARGENTINA.

El estudio VILAPLANA Asistencia Legal, la indemnización por despido sin causa, injustificado o también llamado indemnización por antigüedad, es una de las indemnización más conocidas por el derecho laboral argentino está prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y es una consecuencia del principio impropia en el empleo que rige en nuestro país o sea, se permite la desvinculación de un empleo sin justificar ningún tipo de causa pero como consecuencia el empleador debe abonar una suma de dinero a calcular según los parámetros fijados de ante mano por la ley. Se aclara que, esta indemnización, también corresponde

cuando el trabajador es despedido en base a una causa que, según valoración judicial, carezca de justificación suficiente para extinguir el contrato por culpa del operario. (Estudio Vilaplana, asistencia legal)

1.3 BOLIVIA.

Estabilidad Laboral en Bolivia es uno de los aspectos más significativos en la determinación del costo de los trabajadores contratados por tiempo indefinido son las normas de estabilidad laboral. Tres son las normas, estrechamente relacionadas, que afectan la estabilidad laboral según la LGT4. En primer lugar, en el caso que un empleador decida despedir a un trabajador, se establecen causas graves imputables al trabajador que permiten el despido sin que corresponda el pago de algún tipo de prestación social. Las dos normas siguientes son aplicables en el caso que el despido no sea imputable al comportamiento del trabajador. Así, la ley establece el preaviso y la indemnización por tiempo servido. Respecto del preaviso, es decir el número de meses que el patrón debe avisar al trabajador que se terminará el contrato, el Artículo 12 de la LGT hace diferenciación entre obreros y empleados (tres meses para empleados y un mes para obreros). Ello se modifica posteriormente, quedando el preaviso en tres meses para cualquier persona que lleve más de un año en el empleo. El preaviso, por su negativo efecto sobre la productividad; sin embargo, es una norma que rara vez se lleva a la práctica. Ella por lo general se sustituye por el pago de un desahucio, equivalente a tres meses de salario. (Paredes Ricardo 1991).

1.4 ECUADOR

La indemnización por despido intempestivo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será o condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicios y según la siguiente escala: hasta tres años de servicios con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. (Código del Trabajo de Ecuador Artículo 188).

CONCLUSIONES

1. La configuración de los despidos laborales siempre ha sido materia de análisis y discusión por parte de los legisladores y jueces nacionales; sin embargo, dicha forma de extinción de la relación laboral se ha positivizado con margen de liberalidad en nuestro país, desde comienzos de los noventa, trayendo consigo como una de sus principales características la facultad concedida al empleador para despedir al trabajador sin expresión de causa, previo pago de una indemnización.
2. Como se pudo constatar en el presente desarrollo de la monografía, es un tema muy interesante ya que nos hemos ocupado de un problema vigente y constante en nuestra realidad nacional, que es el órgano competente respecto a la reposición laboral y la vía procedimental según la nueva ley procesal del trabajo N°29497.
3. Cuando un trabajador es despedido, tiene alternativamente la posibilidad de recurrir ante el órgano Jurisdiccional, en ejercicio de su derecho a la Tutela Judicial efectiva, demandado como pretensión la Nulidad del Despido y su consecuente reposición a su puesto de trabajo o la acción de indemnización por despido arbitrario, dependiendo de las circunstancias del cada caso en concreto.
4. Así también, se pudo realizar una comparación legislativa con respecto al tema de la monografía con otros países, en ese sentido se pudo observar el procedimiento y la protección frente a los derechos laborales en caso de divergencia normativa.
5. Sin embargo, según los acuerdos Plenarios del 2012 y el II Acuerdo Plenario Jurisprudencial Supremo en Material Laboral, el órgano competente para tramitar los procesos no cuantificables son los Juzgados

Especializados de Trabajo y la vía procedimental es el proceso ordinario y abreviado según las pretensiones.

6. Es necesario que surjan nuevos acuerdos o jurisprudencia, que se encargue de contestar todas aquellas interrogantes del Pleno Laboral Supremo 2012, que lamentablemente ha desaprovechado la oportunidad de legar un camino seguro para la práctica judicial. En ese sentido es plausible la aparición del Pleno Jurisdiccional Laboral 2012 [28, y 29 de septiembre], que ya resolvió la incógnita del plazo para demandar.
7. Por último, creemos que el balance de toda la historia de la reposición por despido incausado y despido fraudulento es positivo, puesto que partimos desde el reconocimiento de despidos inconstitucionales, en sede constitucional, los cuales se destinaron a reposición; a un reconocimiento en la vía ordinaria de dichos despidos, a los cuales también se les otorgan los mismos efectos repositivos. Sin duda alguna que significa una noticia alentadora, para todas aquellas personas que viven de alguna forma los cambios y efectos de esta hermosa rama del derecho.

RECOMENDACIONES

1. Ampliación de la Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 del numeral 1 artículo 1, y del numeral 1 del artículo 2 del mismo cuerpo normativo.
2. Unificación de los criterios en los Juzgados Especializados del Trabajo respecto a la reposición en los procesos ordinarios y abreviados laborales, así como también al artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
3. Recomendar a los profesionales del derecho laboral, mantener vigente el numeral 1 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. Analizar el tema respecta a la reformulación del petitorio en la etapa de conciliación y juzgamiento.
5. Conferencias respecto al plazo de caducidad en los procesos laborales.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

ALFONSO, P. C. (2017). *DELITOS CONTRA LA VIDA EL CUERPO Y LA SALUD*.

LIMA: GACETA JURÍDICA.

ALONSO RAÚL, P. C. (2017). EXPOSICIÓN O ABANDONO DE MENORES O

INCAPACES. En P. C. ALOSNO RAÚL, *DELITOS CONTRA LA VIDA, EL*

CUERPO Y LA SALUD (págs. 438-439). LIMA: GACETA JURIDICA S.A.

CESAR, T. G. (2012). *DELITO DE LESIONES*. LIMA: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

CEVALLOS, J. E. (2013). CODIGO CIVIL COMENTADO . En J. EDITORES,

CÓGIDO CIVIL COMENTADO TOMO III (págs. 504-506). LIMA: GACETA

JURIDICA.

CONTRALORIA.GOB .PE. (08 de 04 de 1991). Obtenido de

https://apps.contraloria.gob.pe/unetealcontrol/pdf/07_635.pdf

DIAZ, U. E.-C. (09 de 07 de 2008). *CÓDIGO PENAL ALEMÁN*. Obtenido de PORTAL

JURÍDICO LEGAL:

https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/obrasjuridicas/oj_20080609_13.pdf

FREYRE, A. P. (2017). *DELITOS CONTRA EL CUERPO Y LA SALUD*. LIMA:

GACETA JURÍDICA.

FREYRE, A. P. (2017). EXPOSICIÓN A PELIGRO DE PERSONAS. En A. P.

FREYRE, *DELITOS CONTRA EL CUERPO Y SALUD* (pág. 444). LIMA:

GACETA JURÍDICA.

FREYRE, A. R. (2017). DELITOS CONTRA LA VIDA, EL CUERPO Y LA SALUD.

En P. C. ALFONSO, *DELITOS CONTRA EL CUERPO Y SALUD* (pág. 438).

LIMA: GACETA JURIDICA.

FREYRE, A. R. (2017). DELITOS CONTRA LA VIDA, EL CUERPO Y LA SALUD.

En A. R. FREYRE, *DELITOS CONTRA LA VIDA, EL CUERPO Y LA SALUD* (pág. 439). LIMA: GACETA JURÍDICA.

FREYRE, P. C. (2017). En A. P. FREYRE, *DELITOS CONTRA EL CUERPO Y LA SALUD* (pág. 439). LIMA: JURISTA EDITORES S.A.

GUSTAVO A, B. Y. ((2004)). *MANUAL DE DERECHO DE FAMILIA*. CIUDAD DE BUENOS AIRES: EDITORIAL. ASTREA.

Imprenta del Mercurio, 1. (10 de 03 de 2008). *Código Penal del Perú*. Obtenido de <https://ia800202.us.archive.org/15/items/cdigopenaldelpe00pergoog/cdigopenaldelpe00pergoog.pdf>

LLANOS, B. A. (2013). *DERECHO DE FAMILIA*. LIMA: EDICIONES LEGALES E.I.R.L.

MIGUEL EDUARDO, C. S. (2011). *DERECHO DE FAMILIA*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/53163317/ENSAYO-SOBRE-LA-TUTELA-EN-EL-PERU>

MONTT, M. G. ((2010)). *DERECHO PENAL "PARTE ESPECIAL" TOMO II*. SANTIAGO DE CHILE: EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE.

NEVES MUJICA, J. (2009). *INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO*. LIMA: DELA PUCP, PAG.33.

RAMIRO, S. S. (2009). *DERECHO PENA PARTE ESPECIAL*. LIMA: GRIJLEY.

SICCHA, R. S. (2007). *DERECHO PENAL PARTE ESPECIAL*. LIMA : 2DA.

EDICIÓN EDITORA JURÍDICA GRIJLEY.

SICCHA, R. S. (2007). *DERECHO PENAL/PARTE ESPECIAL*. LIMA : GRIJLEY.

SICCHA, R. S. (2009). DERECHO PENAL PARTE ESPECIAL. En R. S. SICCHA,
DEECHO PENAL PARTE ESPECIAL (págs. 277-280). LIMA: GRIJLEY.

SICCHA, R. S. (2015). DERECHO PENAL PARTE ESPECIAL. En R. S. SICCHA,
DERECHO PENAL PARTE ESPECIAL (pág. 276). LIMA: GRIJLEY.

SIERRA, P. J. (21 de 02 de 2008). *INSTITUCIÓN SUPLETORÍA DE AMPARO*

FAMILIAR. Obtenido de

<http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/C4->

[08_institucion_supletoria_amparo_familiar_210208.pdf](http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/C4-08_institucion_supletoria_amparo_familiar_210208.pdf)

TOMÁS ALADINO, G. V. ((2012)). *DELITO DE LESIONES*. LIMA: JURISTA
EDITORES E.I.R.L.

TOMÁS ALADINO, G. V. (2012). *DERECHO PENAL PARTE ESPECIAL,*
INTRODUCCIÓN A LA PARTE GENERAL. JR. MIGUEL ALJOVIN N° 201
LIMA: JURISTA EDITORES E..I.R.L.

TOMÁS ALADINO, G. V. (2012). *DERECHO PENAL-PARTE ESPECIAL*. LIMA:
JURISTA EDITORES E.I.RL.

TOMAS, G. V. (2012). *EXPOSICIÓN O ABNADONO DE PERSONAS INCAPACES*.
LIMA: JURISTA EDITORES.

ANEXOS

SENTENCIA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO

EXPEDIENTE : 0932-2016-0-601-JR-LA-03.
DEMANDANTE : WILMER CASAS VILLANUEVA
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL Y OTROS
VÍA PROCEDIMENTAL : PROCESO ORDINARIO
JUEZ : ANA CECILIA BURGA MARIN
ESPECIALISTA : GISELLA ZEÑA ALARCÓN

SENTENCIA N°52-2017-JTT

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE

Cajamarca, veinticuatro de octubre
Del año dos mil diecisiete.

Se ha dado cuenta con el expediente laboral seguido contra la Municipalidad Distrital de la Encañada, por el demandante Wilmer Casas, en materia de Reconocimiento de la relación laboral y otros.

I. ASUNTO

Vista la presente causa en audiencia pública, iniciada por **WILMER CASAS VILLANUEVA** contra la Municipalidad Distrital de la Encañada, sobre reconocimiento de la relación laboral y otros.

II. ANTECEDENTES

1. Fundamentos fácticos de la Demanda.

- Con escrito de fecha 31 de mayo de 2016 (folios 01 a 19), el demandante interpone su demanda laboral contra la Municipalidad Distrital de la Encañada solicitando el reconocimiento de la relación laboral entre su persona y la Municipalidad demandada, manifestando que laboró por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2005 hasta el 01 de agosto de 2015 en el cargo de Auxiliar en Mecánica Automotriz; solicitando accesoriamente: la desnaturalización de los contratos verbales de fecha 03 de mayo de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015, que se ordene a la entidad demandada proceda a inscribir al accionante en el libro de planillas de obreros permanentes y, el pago de los costos y costas procesales.

- El demandante argumenta que laboró como obrero, teniendo su último cargo, el de Auxiliar en Mecánica Automotriz hasta el 31 de agosto de 2015, fecha en la que la demandada sin mediar causa alguna y en forma unilateral decidió agradecer sus servicios prestados. Asimismo, señala que su relación laboral se ha desarrollado a través de contratos verbales, hojas de tareo de personal y planillas de jornales, medios probatorios que obran en el expediente N°17-2017. Amparo y los medios de prueba ofrecidos en la solicitud de cumplimiento de sentencia entendiéndose como represión de actos lesivos y homogéneos, y la resolución N°33 que deja a salvo el derecho del actor para hacer valer en la vía correspondiente.

- Asimismo señala que habiendo encontrado presente en su relación laboral, los tres requisitos primordiales de toda relación laboral; esto es, horario de trabajo, remuneración y subordinación, acreditadas con los documentos antes indicados, la demandada con la evidente intención de eludir el pago beneficios sociales, aportes a la AFP y ESSALUD, ha simulado su relación laboral como si fuera un contrato civil, con lo cual ha incurrido en fraude a las leyes laborales, sobre todo si ha superado el periodo de prueba de tres meses; por tanto, sus contratos verbales se han desnaturalizado presumiéndose un contrato a plazo indeterminado, de conformidad con el artículo 4° y 77° literal d) del Decreto Legislativo 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2. De la contestación de la demanda.

- Por escrito de fecha 24 de febrero de 2017 (folios 77 a 85), el abogado y procurador público a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad demandada , contesta la demanda, solicitando que se declare infundada, pues manifiesta que al accionante le es aplicable lo establecido en el precedente vinculante Huatuco y la Ley Marco del Empleo Público N°28175 artículo 5°, pues señala que no existe despido, dado que el precedente vinculante contenido en el expediente N°05057-2013.PA/TC y la Ley Marco del Empleo Público N°28175, han establecido los requisitos para el acceso a la administración pública, dado a que como se evidencia de la carta N°100-2015-MDDE/URRHH/AOG, el demandante no ha ingresado a laborar por concurso público de meritados, situación que no ha podido desvirtuar.

3. Actividad Procesal.

- Por resolución N° uno de fecha 12 de julio de 2016 (folios 36 y 37), se declara inadmisibile la demanda, la cual fue subsanada mediante escrito de fecha 27 julio de 2016, emitiéndose la resolución N° Dos de fecha 10 de agosto de 2016, admitiendo a trámite la demanda, confiriéndose traslado de la misma a la entidad demandada tal como se puede ver de la cédula e notificación (folios 56), y mediante escrito de fecha 10 de enero de 2017 (folios 64 y 65), el accionante reformula su petitorio solicitando como **pretensión principal:** la reposición a su puesto de trabajo en el cargo de obrero- auxiliar en mecánica automotriz, que venía desempeñándose hasta el 31 de agosto de 2015, o en otra área con el mismo nivel o jerarquía e igual remuneración; y como **pretensiones accesorias:** la desnaturalización de los contratos verbales de fecha 03 de enero de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015, la inscripción en el libro de planillas de obreros permanentes de la Municipalidad demandada, se deje sin efecto la carta N°100-2015-MDLE/URRHH/AOG, así como el pago de intereses, costos y costas procesales.

- **La audiencia de Conciliación,** se realizó con fecha 20 de febrero de 2017, con la asistencia de ambas partes procesales; teniéndose por frustrada la

conciliación; luego se fijaron las pretensiones materia de juicio; y se emita la resolución N° Cinco, declarando tener por reformulado las pretensiones de la demanda, quedando establecido de la siguiente manera: **A. Pretensiones principales:** **i)** El reconocimiento de la relación laboral existente entre el demandante y la demandada desde el 03 de enero de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015, **ii)** se deje sin efecto el despido sufrido por el demandante y se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de producido el despido; **B. Pretensiones Accesorias:** **i)** la desnaturalización de los contratos verbales e inclusión del accionante en el libro de planillas correspondiente a los obreros permanentes con contrato ordinario a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada con todos los derechos y beneficios de este régimen y **ii)** el pago de interés, costos y costas del proceso; y mediante la resolución N° Seis, al cumplir la demandada con presentar su escrito de contestación, se decretó el apersonamiento del procurador de la entidad demandada y se tuvo por contestada la demanda, al verificarse que cumplía con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad exigidos por Ley (ver acta y registro audiovisual de folios 87 a 93).

- **la audiencia de Juzgamiento**, se llevó a cabo el 21 de marzo del 2017 (ver acta y registro audiovisual de folios 112 a 117), con la concurrencia de ambas partes procesales, en la cual se realiza la confrontación de posiciones, la admisión actuación de los medios probatorios, se desarrollan los alegatos finales, y se comunica la **RESERVA DEL FALLO** de la sentencia, disponiéndose la notificación íntegro de la sentencia por secretaría; etapas que han quedado registradas en audio y video. Siendo ello así, se procede a efectuar por escrito la debida motivación fáctica y jurídica del fallo dictado, en los siguientes términos.

III. CONSIDERAMOS

➤ De la tutela jurisdiccional efectiva

PRIMERO: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, tal como lo determina el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil (CPC), de aplicación supletoria al presente caso, el mismo que concuerda con el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

➤ **Petitorio de la demanda**

SEGUNDO: El accionante Solicita: **A. Pretensiones principales:** i) el reconocimiento de la relación laboral existente entre el demandante y la demandada desde el 03 de enero de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015, ii) se deje sin efecto el despido sufrido por el demandante y se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de producido el despido; y **B. Pretensiones Accesorias:** i) la desnaturalización de los contratos verbales e inclusión del accionante en el libro de planillas correspondiente a los obreros permanentes en contrato ordinario a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada con todos los derechos y beneficios de este régimen y ii) el pago de interés, costos y costas del proceso.

➤ **Sobre el régimen de los obreros municipales**

TERCERO: Resulta pertinente señalar, que tal como lo ha sostenido la Corte Suprema de la República¹, el régimen legal de los trabajadores obreros de las Municipalidades del Perú ha sufrido tres cambios en las últimas décadas:

a) Hasta el 31-12-1983 (un día antes de entrar en vigencia la Ley N°23853) su situación laboral se regulaba como parte del **régimen privado;**

b) Desde el 01-01-1984 hasta el periodo de vigencia de la Ley N° 23853-Ley Orgánica de Municipalidades, les corresponde el régimen laboral de la **actividad pública;** y

c) Desde el 01-06-2001 hasta la actualidad, les corresponde el régimen laboral de la **actividad privada**, pues se promulga la Ley N°27469 que cambia la condición de los obreros municipales, régimen laboral que ha sido recogido por el segundo párrafo del artículo 37° de la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972.

Entonces, cabe precisar que bajo ninguna circunstancia se debe confundir el régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales, los cuales, a partir del 01 de junio del 2001, pertenecen o están sujetos al régimen de la actividad privada, es decir, dentro de los alcances del Decreto Legislativo N°728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, tal y como lo establece la Ley Orgánica de Municipales- Ley 27972.

➤ **Sobre el contrato de trabajo**

CUARTO: El artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, señala “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado a sujeta a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. De esta definición que si bien está planteada en términos de la presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador).

➤ **Sobre la presunción de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado**

QUINTO: Según el artículo 23.2 de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, es decir, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente, el juzgador debe presumir que los otros elementos para la configuración de una relación laboral también se encuentran presentes, siendo estos: la subordinación y remuneración, debiendo calificar la relación existente entre la parte demandante y el demandado como una índole laboral y sujeta a plazo indefinido; en tal sentido; pues esta se presumirá existente y cierta y será deber de la parte demandada demostrar en el proceso que la relación sostenida con el demandante fue autónoma, no encontrándose presente en ella sujeción alguna al poder de dirección de la parte demandada.

➤ **El Caso Huatuco y Richard Nilton Cruz Llanos**

SEXTO: Es importante precisar que el Tribunal constitucional ha emitido dos importantes sentencias. Así el 16 de abril del 2015 se emitió la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013.pa/TC (**Caso Huatuco**); la misma que constituye precedente vinculante respecto de las reglas contenidas en sus fundamentos 18, 20, 21, 22, y 23. A través de esta sentencia Tribunal Constitucional establece los criterios obligatorios que deberán ser asumidos por los magistrados del país al momento de **resolver demandas en cualquier etapa procesal- interpuesta por trabajadores públicos** despedidos, mediante las cuales soliciten ser repuestos en su empleo por corresponderles un contrato de trabajo a plazo indeterminado del régimen laboral privado con igual alcance a otros regímenes, con la condición formantes de la función pública, y deben cumplir con acreditar los tres requisitos concurrentes, como son: **1) haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, 2) que dicho ingreso se haya realizado para una plaza presupuestada y vacante; y 3) que la plaza**

para que postuló el trabajador tenga duración indeterminada.

SÉPTIMO: Sin embargo, el 23 de junio de 2016, el Tribunal Constitucional ha dictado la sentencia en el expediente N°06681-2013-PA/TC (**Caso Richard Nilton Cruz Llanos**) donde excluye a los obreros ediles de formar parte de la carrera administrativa, por lo que, las reglas establecidas en el Caso Huatuco no pueden ser exigidas a los obreros municipales, tal como se señala en los fundamentos 10 y 11 de la sentencia indicada. Además, también se hace hincapié que el **“precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazos que forman parte de la carrera administrativa y no frente a otras modalidades de función pública.**

OCTAVO: En ese sentido, el hecho que el Tribunal haya emitido un precedente vinculante, como el contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC, el cual debe ser aplicada por los operadores del Derecho, también es verdad que en esa dinámica pueden generarse algunas confusiones al interpretar los alcances de dicho precedente. Refuerza esta posición el fallo de Blume Fortini en su voto (fundamento seis) “ (...) no se puede confundir función pública con carrera administrativa, pues se trata de conceptos diferentes y, por ende, no cabe exigir pautas o exigencias idénticas a quienes son parte de la carrera administrativa, frente a las otras personas que desempeñan función pública”. Pues en ella precisa con plena claridad cuál es el tratamiento que se le debe dar a los obreros ediles.

NOVENO: De otra parte, consideramos que el pronunciamiento emitido en el expediente N° 06681-2013.PA/TC, no niega el precedente Huatuco, si lo aclara, lo precisa y en esa tarea, logra superar la dureza del precedente dirigidos entre otros, a los obreros ediles, al mismo tiempo se inserta de modo positivo en la aplicación del principio de progresividad previsto en el pacto internacional de los derechos económicos, sociales y Culturales (PIDEESC), que el Perú es parte suscribiente, por

tanto, sujeto obligado a su observancia y cumplimiento.

En esa línea de pensamiento, el máximo intérprete de la constitución a la par de dictar **precedente vinculante**, también con su fallo construye **doctrina Jurisprudencial**; si bien es cierto, la doctrina jurisprudencial prevista en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, no tiene la calidad de precedente vinculante; sin embargo, al ser decisiones (sentencias) del máximo intérprete de la constitución, traen consigo criterios de interpretación o de descarte de sentidos interpretativos, y deben ser tomados en cuenta por los operadores de justicia, por lo tanto, el precedente vinculante (artículo VII del Título Preliminar del CP Cont.) y la doctrina jurisprudencial son fuente del derecho que vinculan a todos los poderes del Estado. En conclusión, no existe ápice de interpretación diferente que la señalada líneas supra; en consecuencia, la sentencia emitida en el expediente 6681-2013-PATC forma parte de la doctrina jurisprudencial, el cual debe ser observada por esta judicatura.

➤ **Sobre el caso concreto**

DÉCIMO: Sobre la labor y régimen laboral del accionante

de la revisión de los medios probatorios que obran en el proceso, como son las boletas de pago (folio 46 a 48), se puede verificar que la inició a prestar sus servicios a favor de la entidad demandada, desde el 03 de enero de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015, asimismo el accionante en la audiencia de juzgamiento (minuto 34 en adelante), manifestó durante el periodo demandado ha laborado en el cargo de auxiliar en Mecánica y Equipo, pues la Municipalidad Distrital de la Encañada cuenta con un Taller de mecánica que funciona en la misma municipalidad, para arreglar sus unidades de maquinaria pesada. Por lo tanto, cabe indicar que, al ser las labores realizadas por el accionante de naturaleza manual más que intelectual, pues se desempeña como **auxiliar** de mecánica, son inherentes a los realizados por los obreros municipales, los cuales por aplicación del artículo 37° de la Ley

Orgánica de Municipales – Ley N°27972, les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, esto es, el Decreto Legislativo N°728 y su reglamento el Decreto supremo N°003-97-TR, reconociéndole todos los derechos y beneficios inherentes a su régimen.

DÉCIMO PRIMERO: Sin perjuicio de ello, se indica que el accionante en la Audiencia de Juzgamiento, manifestó que, a lo largo de su relación laboral no ha suscrito contratos con la entidad demandada, y que la entidad demandada lo tenía registrado en su registro de planillas (minuto 34 y 32” en adelante). Es así que, de la boleta de pago (folio 48), se verifica que la entidad demandada le ha otorgado el pago de la gratificación de fiestas patrias y bonificación extraordinaria, por lo que, se advierte que la entidad demandada ha reconocido la relación, **máxime** si consideramos que la entidad demandada indicó que la accionante la despiden por aplicación del precedente vinculante Huatuco, como se puede verificar de la Carta N° 100-2015-MDLE/URRHH/AOG (folio 45).

DÉCIMO SEGUNDO: Ahora bien, el demandante alega que su prestación la brindó en virtud a una contratación verbal, hecho que no ha sido negado por la entidad edil demandada, **añada a ello**, no ha presentado los contratos modales que hubiera podido celebrar con la accionante atendiendo a su régimen laboral, ni tampoco ha desvirtuado la presunción establecida en el artículo 23.2 de la NLPT; por lo que, esta juzgadora tomo como cierto que la relación laboral entre el accionante y la municipalidad demandada nace en virtud a un contrato verbal, y por tanto en aplicación del artículo 4° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, se trata de una **relación laboral a plazo indeterminado desde el 03 de enero de 2005**. Pues como establece la Casación Laboral N°7647-2014-Tacna, la Sala de Derecho Constitucional y Social permanente estableció que, si el trabajador inicia la prestación de servicios sin suscribir contrato alguno, esto torna automáticamente a la relación laboral en

una de tiempo indeterminado; **asimismo**, bajo el principio de irrenunciabilidad de derechos, resulta que la demandante ha superado el periodo de prueba (tres meses), y por tanto adquirida protección contra el despido arbitrario.

➤ **Sobre la desnaturalización de los contratos verbales entre el 03 de enero de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015.**

DÉCIMO TERCERO: Asimismo cabe indicar que, al ser la accionante un obrero municipal, solo podía contratada bajo un contrato laboral, el cual como establece el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, puede ser celebrado de manera verbal, por consiguiente, no es adecuado solicitar propiamente de la desnaturalización de los contratos verbales sino el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado en aplicación de la norma antes indicada; por tanto, este extremo de la demanda debe ser declarada infundada.

➤ **Sobre la aplicación del precedente huatuco al presente caso**

DÉCIMO CUARTO: Cabe indicar que posterior a la sentencia emitida en el expediente N°05057-2013-PA/TC, el 23 de junio de 2016, el Tribunal Constitucional ha dictado la sentencia en el expediente N°06681-2013-PA/TC (**caso Richard Nilton Cruz Llanos**) donde excluye a los obreros ediles de formar parte de la carrera administrativa, por lo que, las reglas establecidas en el Caso Huatuco no pueden ser exigidas a los obreros municipales, tal como se señala en los fundamentos 10 y 11 de la sentencia indicada, haciendo hincapié que el “Precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazos que forman parte de la carrera administrativa y no frente a otras modalidades de función pública, por lo que para el presente caso no resulta de aplicación.

➤ **Sobre el procedimiento de despido**

DÉCIMO QUINTO: El artículo 31° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, establece:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o a capacidad del trabajador sin antes de 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, salvo a aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (...).

Ello significa que, el empleador no puede despedir al trabajador sin que exista un motivo justificado establecido en la Ley, caso contrario nos encontramos frente a un despido arbitrario, ante el cual el trabajador puede solicitar una indemnización o su reposición, a su libre elección, puesto que la propia Constitución regula el derecho del trabajador a la adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27°).

DÉCIMO SEXTO: Si bien el accionante se le curso la carta de despido, cabe indicar que, de la carta N° 100-2015.MDLE/URRHH/AOG (folio 45), se advierte que fue despedido en aplicación del precedente Huatuco, con fecha 31 de agosto de 2015; sin embargo, al haber quedado establecido que dicho precedente no es aplicable a los obreros municipales, este despido deviene de un despido incausado, frente al cual el accionante pudo solicitar una indemnización o su reposición, a su libre elección siendo que en el presente caso, el pedido de la demandante es de su reposición como obrero auxiliar en Mecánica y Equipo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Sobre esto, resulta pertinente traer a colocación la sentencia recaída en el expediente N°0976-2001-AA/TC en la que precisa que, la

tutela restitutoria, es decir la reposición del trabajador procede, entre otros supuestos, en caso de despido incausado, que se produce 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; señalando además que: “la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos “ esto a fin de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos (caso telefónica, expediente N°1124-2001-AA/TC); en tal sentido, el Tribunal Constitucional, interpretando el mencionado artículo, expresa que, su contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

DÉCIMO OCTAVO: Para Carlos Blancas Bustamante: “tal núcleo duro, del derecho al trabajo, reside, precisamente, en que “el segundo aspecto del derecho (...) se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido, salvo por causa justa causa”. Por esta razón, cuando el despido se realiza sin invocar una causa, como mero ejercicio de una facultad *ad nutum* del empleador, tal hecho vulnera directamente el derecho al trabajo, cuyo contenido esencial se traduce en el principio de causalidad del despido, y deviene en un despido lesivo de derechos humanos fundamentales, susceptibles de ser protegido mediante las acciones de garantía constitucional”.

➤ **Sobre la pretensión de reposición**

DÉCIMO NOVENO: Cabe indicar que, de los medios probatorios admitidos en el proceso y de la revisión del Sistema Integral Judicial, se puede

verificar que el accionante inicio el proceso de amparo N°17-2007, en el cual se emite la resolución N° Treinta y tres de fecha 21 de octubre de 2015, declarando:

IMPROCEDENTE la solicitud de cumplimiento de sentencia, atendiéndose como “represión de acto lesivo homogéneo” presentada por los demandantes (...)WILMER CASAS VILLANUEVA, a través de su abogado defensor, obrante en autos de folios 462 y 482, de conformidad con lo establecido en la presente resolución **dejándose a salvo el derecho de los actores para hacerlo en la vía que corresponda (el resaltado es nuestro).**

Sentencia que fue apelada, y mediante Auto de vista N°44-2016, contenida la resolución Treinta y nueve de fecha 26 de abril de 2016, confirma la resolución de primera instancia en todos sus extremos; resolución notificada al demandante con fecha 11 de mayo de 2016.

VIGÉSIMO: Esta juzgadora manifiesta que con que la finalidad de proteger los derechos laborales irrenunciables del trabajador, como es derecho al trabajo reconocido a nivel constitucional, y al haber dejado a salvo el derecho del accionante para que interponga su demanda en la vía correspondiente, en la sentencia con calidad de cosa juzgada antes indicada; por tanto, el plazo para que caduque su derecho a solicitar la reposición a su puesto de trabajo, empieza a contabilizarse desde la fecha de notificación de la sentencia emitida por el juez de segunda instancia, es decir, desde el 11 de mayo de 2016.

VIGÉSIMO PRIMERO Conforme a lo establecido en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, el trabajador tiene como plazo máximo para accionar judicialmente ya sea por la reposición o la indemnización por despido arbitrario de 30 días naturales, sin embargo, el criterio de esta juzgadora es acorde emitido en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia laboral de año 2014, referente a que para el plazo de caducidad se debe

considerar los 30 días hábiles. Por consiguiente, como la accionante interpone su demanda el 31 de mayo de 2016, está dentro del plazo para solicitar su reposición al puesto de trabajo, por lo que, se debe dejar sin efecto el despido sufrido por el accionante mediante la carta N°100-2015-MDLE/URRHH/AOG y ordenar su reposición en el cargo que desempeñaba, esto es como obrero auxiliar en Mecánica y Equipo.

➤ **Exhortación a la entidad demandada**

VIGÉSIMO SEGUNDO: Amerita precisar que la demandante ha solicitado su reposición como obrera de limpieza del local de registro civil de la entidad demandada, por tanto, corresponde detallar que si bien es cierto; no puede ordenarse a la Municipalidad Distrital de la Encañada, asigne al recurrente un puesto de trabajo específico, pues en su calidad de empleadora, la entidad edil, tiene el poder de dirección o el *ius variandi*, por el cual tiene la facultad de rotar a los trabajadores a puestos de trabajo o unidades que considere pertinente a efecto de optimizar las labores en las áreas designadas; corresponde exhortar a la entidad edil que **respete los límites de su facultad de ius variandi**, a fin de garantizar la dignidad del demandante y su adecuado desempeño laboral conforme a sus capacidades y/o habilidades por las que fue contratada, y con ello, evitar a futuro posibles **actos de hostigamiento laboral**, disminución de oportunidades laborales o reducción de condiciones y/o derechos laborales; bajo apercibimiento de aplicarse las sanciones que cada caso amerite conforma a Ley.

➤ **Respecto a la pretensión de inclusión el libro de planillas**

VIGÉSIMO TERCERO: Sobre este extremo de la demanda, el accionante solicita la incorporación en la planilla de trabajadores permanentes de la demandada, al respecto debemos señalar que el régimen privado (Decreto Legislativo N°728) no

regula trabajadores que presten servicios de naturaleza permanente, lo que sí se establece en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento Decreto Supremo N°005-90-PMC, por lo que, no se puede ordenar la inclusión del demandante en la planilla de trabajadores permanentes, pues no corresponde a su régimen, pero sí se debe ordenar su inclusión en la planilla de obreros a plazo indeterminado, en calidad de obrero Auxiliar en Mecánica y Equipo desde el 03 de enero de 2005. dado que al haber quedado establecido la existencia del vínculo laboral a favor del demandante, corresponde que la Municipalidad Distrital de la Encañada, cumpla con la obligación impuesta en el artículo primero del Decreto Supremo N°001-98-TR, norma reglamentaria que dispone la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, correspondiendo además que se le expida boletas de pago y se le reconozca todos los derechos laborales inherentes al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N°728.

➤ **De las costas y costas del proceso**

VIGÉSIMO CUARTO: Teniendo en cuenta que el monto del petitorio en el presente proceso es inapreciable en dinero, pues no se han demandado pretensiones dinerarias, no cabe ordenar el pago de **interese laborales**, respecto a las costas del proceso, de igual manera, dado que las pretensiones planteadas no son económicas, la demandante no ha pagado tasa o arancel judicial alguno; además, al ser la demandada una entidad del Estado está exonerada del pago de tasas y aranceles judiciales, tal como lo establece el artículo 47° de la constitución Política del Perú de 1993, concordante con el literal g) del artículo 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; por ende, no se fija costas del proceso.

VIGÉSIMO QUINTO: En relación a los **costos procesales**, el artículo 31° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que la condena de costos y costas no requiere ser demandados, siendo su cuantía o modo de liquidación

de expreso pronunciamiento en la sentencia. Por su parte, el artículo 14° del mismo cuerpo normativo establece que: “la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”. En ese sentido, al remitirnos a la norma procesal civil, el artículo 413° del Código Procesal Civil establece que, la entidad demandada está exenta de la condena de costas y costos; no obstante, la séptima Disposición Complementaria de la NLPT, posibilita la condena al estado pero sólo de costos; por lo que nos encontramos en un aparente conflicto normativo; sin embargo, se debe tener en cuenta que el Código Procesal Civil es una Norma general y la NLPT es una norma especial y se opta por la norma especial, por un lado y por otro, el artículo 47° de la Constitución Política del Estado señala que el Estado está exonerado de pago de gastos judiciales y el Tribunal Constitucional interpretando esta norma ha señalado que los llamados gastos judiciales no comprenden los costos y costas del proceso, sino solo está referido a las costas del proceso. En ese mismo sentido, se pronuncia la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, en la casación Laboral N°15493-2014 Cajamarca, y el criterio establecido en su sexto considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores.

VIGÉSIMO SEXTO: Por lo tanto, este despacho es de la posición de aplicar la norma especial (NLPT) sobre la Ley general (Código Procesal Civil), por ende, si es posible condenar al Estado el pago de costos procesales; pero para ello debe meritarse ciertos hechos como: si la demandante ha requerido de asesoría de un abogado; la actuación del referido profesional en las audiencias e incidencias, la fundabilidad de las pretensiones planteadas, su conducta orientada a colaborar con la impartición de justicia o su actuación temeraria, la complejidad y el monto de la pretensión, de ser el caso entre otras circunstancias: en el presente caso, teniendo en cuenta lo antes expuesto, la juzgadora fija los costos del proceso en el monto equivalente **s/ 2,000.00 (dos mil 00/100 soles)**, más el cinco por ciento destinado para el colegio de Abogados de este Distrito Judicial, equivalente a **s/ 100.00(cien**

con 00/100 soles). Por último, no se ha configurado supuesto alguna que merezca la imposición de **multa** a ninguna de las partes procesales.

IV.DECISIÓN

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con la normatividad invocada, además con el artículo 31° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y el artículo 12° del Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del poder Judicial, e impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, se **RESUELVE**:

A. Declarar **FUNDAD EN PARTE** la demanda interpuesta por **WILMER CASAS VILLANUEVA** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA**, Sobre reconocimiento de la relación laboral y otros; en consecuencia:

1. **DECLARAR EL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO** entre el demandante y la entidad demandada desde el 03 de enero de 2005 hasta la actualidad, en el cargo de obrero auxiliar en Mecánica y Equipo, en aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR, concordante con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, reconociéndose los derechos y beneficios inherentes a su régimen laboral.

2. **DECLARAR INFUNDADA** la pretensión sobre desnaturalización de los contratos verbales, por el periodo comprendido entre el 03 de enero de 2005 hasta el 31 de agosto de 2015, bajo lo establecido en el considerando décimo tercero de la presente resolución.

3. **DEJAR SIN EFECTO EL DESPIDO INCAUSADO** del cual ha sido objeto la demandante y como consecuencia de ello, **ORDENAR** a la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA**, cumpla con **REPONER** al demandante dentro del plazo de **tres días** hábiles contados a partir del día siguiente de notificada con la presente, en el cargo de obrero Auxiliar en Mecánica y Equipo, que venía ejerciendo hasta la fecha del despido, o a un cargo análogo de

igual nivel y monto de remuneración(teniendo en cuenta la exhortación dispuesta en la presente sentencia), bajo apercibimiento de imponérsele multa y de remitirse copias a la Fiscalía Provincial Penal de esta ciudad para que proceda a investigar a su representante legal por el delito de Resistencia y Desobediencia a la Autoridad, previsto en el artículo 368° del Código Penal, en caso de incumplimiento.

4. ORDENAR que la **MUNICIPALIDA DISTRITAL DE LA ENCAÑADA** cumpla con **INCLUIR** al demandante en la planilla de obreros contratados a plazo indeterminado desde el 03 de enero de 2005, de conformidad con el artículo 3° del Decreto Supremo N°001-98-TR, debiéndosele expedir además sus respectivas boletas de pago y reconocerle todos los derechos inherentes al régimen laboral privado.

5. FIJAR LOS COSTOS PROCESALES en el monto equivalente **s/2000.00(dos mil 00/100 soles)**, más el cinco por ciento destinado para el Colegio de Abogados de este Distrito Judicial, equivalente a **s/100.00 (cien 00/100 soles)**, sin intereses, sin costas y sin multa.

6. NOTIFÍQUESE a las partes con las conformidades de Ley. Dejándose constancia que se provee en la fecha, debido a las recargadas labores del juzgado.