



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**EL DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LOS  
DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO EN EL GOBIERNO  
REGIONAL DEL CUSCO PERIODO 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. ROMAN LEZAMA JHONIE  
ALEXANDRA**

**BACH. ALCCA CORRALES NORKA  
LIZBETH**

**ASESOR: DR. BORIS GERMAIN MUJICA  
PAREDES**

**CUSCO – PERÚ**

**2020**



## PRESENTACIÓN

Señor: Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, en cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Escuela profesional de Derecho, ponemos a consideración la presente tesis titulada:

“EL DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO PERIODO 2018”, cuyo objetivo principal es determinar qué derechos laborales se verán afectados y cuáles serán las consecuencias laborales negativas, generadas después de la reposición judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco periodo 2018.

En el Gobierno Regional de Cusco se ha observado numerosos casos de reposición judicial que contravienen el derecho fundamental del trabajo.

Con la sustentación de la presente investigación pretendemos optar al grado académico de abogado y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante nuestra permanencia en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Andina del Cusco.

Las autoras.



## AGRADECIMIENTO

Parece como si nunca estuviéramos en paz, siempre batallando por cualquier situación que se nos presentaba, sin embargo, llegó el momento en el que nuestra lucha cesó e hicimos una tregua para lograr nuestra meta conjunta, nuestro título profesional.

Gracias a nuestra universidad, por habernos formado como grandes profesionales, gracias a todos nuestros docentes que fueron partícipes de este proceso, porque fueron los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se verá reflejado en la culminación de nuestra etapa universitaria.

Este es un momento especial en nuestra vida que esperamos perdure en el tiempo, motivo por el cual, debemos agradecer a quienes contribuyeron en la consecución de este logro; a nuestro asesor, dictaminantes, al Abg. Javier Vega Villasante, y a todos aquellos que invirtieron su tiempo en verificar nuestra tesis, a ellos les agradecemos con todo nuestro ser.



## DEDICATORIA

Esta tesis la dedicamos a Dios quien nos guio por el buen camino, nos dio fuerzas para seguir adelante y no decaer en los problemas que se nos presentaron, enseñándonos a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desvanecer en el intento.

A los amores de mi vida, mis padres Janet y Holguer porque gracias a ellos soy lo que soy, por su apoyo incondicional y todos los consejos que me orientaron a tomar las mejores decisiones de mi vida, cada sueño cumplido es gracias a ustedes, a mi hermana y alma gemela Almendra por ser una segunda madre para mí, apoyarme en cada situación difícil y a mi pequeña Masha. *Alexandra*

A mi compañero y motor de vida, mi abuelo Sergio, por siempre confiar en mí y apoyar cada paso que doy; a mis padres, Leticia y José, por ser el cimiento de mi vida e impulsar cada uno de mis sueños y metas, soy lo que soy gracias a ustedes. A mi pequeña hermana Katiuska, por darme ánimos y fuerzas para afrontar los desafíos y ser esa lucecita de esperanza en mi vida. “Los errores son míos, los aciertos son de Dios”.  
*Norka*



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “**EL DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO PERIODO 2018**”, tiene por objeto, determinar qué derechos laborales se verán afectados y cuáles serán las consecuencias laborales negativas, generados después de la reposición judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco periodo 2018.

El presente estudio tiene el siguiente enfoque de investigación: cualitativo documental, en cuanto fundamentara sus resultados en los análisis recabados en la información documental, con un tipo de investigación jurídica dogmático exploratorio.

La población está conformada por los servidores públicos repuestos mediante sentencia judicial firme o medida cautelar en el año 2018, pertenecientes al régimen de contratación laboral del Decreto Legislativo N° 276 del Gobierno Regional Cusco.

Las técnicas de recolección de datos, han sido el análisis documental (revisión de fuentes de información), cuestionarios y entrevista.



El presente estudio cuenta con tres capítulos: I) Introducción, el cual está referido al planteamiento del problema, justificación, objetivos, justificación de la investigación, delimitación del estudio, metodología y técnicas e instrumentos de recolección y las hipótesis; II) El marco teórico encierra los antecedentes de estudio, las bases teóricas, además de las definiciones de términos; III) Presentación de resultados y análisis de los hallazgos.

Como producto del presente trabajo de investigación se ha arribado a la siguiente conclusión principal: si bien es cierto la figura laboral de la reposición judicial fue creada con el fin de resarcir daños laborales ocasionados por el despido injustificado de un servidor público, se evidencia en la actualidad que esta no cumple con su objetivo, en cuanto que, pese a que el servidor público ya se encontraba repuesto, continuaba siendo víctima de abusos laborales por parte del empleador, generando un perjuicio en el desempeño laboral del trabajador.

Las autoras.



## ABSTRACT

This research work entitled: "**THE FUNDAMENTAL LABOR LAW AS PROTECTOR OF THE RIGHTS OF THE PUBLIC SERVANT REPLACED IN THE REGIONAL GOVERNMENT OF CUSCO PERIOD 2018**", is intended to determine which labor rights will be affected and which will be the Negative labor consequences, generated after the Judicial Reposition of the replaced public servant in the Regional government of Cusco period 2018.

The present study has the following research approach: Qualitative documentary, insofar as it will base its results on the analyzes collected from the documentary information, with a type of exploratory dogmatic legal research.

The population is made up of public servants replaced by a final judicial sentence or precautionary measure in 2018, belonging to the Labor Contracting Regime of Legislative Decree No. 276 of the Cusco Regional Government.

The data collection techniques have been documentary analysis (Review of information sources), questionnaires and interviews.

This study has three chapters: I) Introduction, which refers to the statement of the problem, justification, objectives, justification of the research, delimitation of the study, methodology and collection techniques and instruments and hypotheses; II) The



theoretical framework contains the study background, the theoretical bases, as well as the definitions of terms; III) Presentation of results and analysis of findings.

As a product of this research work, the following main conclusion has been reached: Although the labor figure of the Judicial reinstatement was created in order to compensate labor damages caused by the unjustified dismissal of a Public Servant, it is evidenced in Currently, this does not meet its objective, in that, despite the fact that the Public Servant was already restored, he continued to be the victim of labor abuses by the employer, causing damage to the worker's job performance.

The authors.





## ÍNDICE

CAPÍTULO I .....	14
1. EL PROBLEMA.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS .....	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. CONVENIENCIA.....	18
1.4.2. RELEVANCIA SOCIAL .....	19
1.4.3. IMPLICANCIA PRÁCTICA .....	19
1.4.4. VALOR TEÓRICO .....	19
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO .....	20
1.5.1. DELIMITACION ESPACIAL.....	20
1.5.2. DELIMITACION TEMPORAL.....	20
1.5.3. MUESTRA.....	20
1.6. METODOLOGÍA APLICADA AL ESTUDIO .....	20
1.7. UNIDAD DE ANÁLISIS TEMÁTICO.....	21
1.7.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	21
1.8. HIPÓTESIS GENERAL.....	22
1.8.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:.....	22
1.9. CATEGORÍAS DE ESTUDIO .....	22
CAPÍTULO II .....	23
2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	24
2.1.1. ARTÍCULOS.....	24
2.1.2. TESIS .....	30
CATEGORIA DE ESTUDIO I.....	34
2.2. BASES TEÓRICAS.....	34
2.2.1. DERECHO DEL TRABAJO .....	34



2.2.1.1. DEFINICIÓN: .....	34
2.2.1.2. NATURALEZA JURÍDICA: .....	36
2.2.1.3. TIPOS DE TRABAJO: .....	37
2.2.1.4. EL ORDEN PÚBLICO LABORAL. ....	39
2.2.1.5. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. ....	40
2.2.1.6. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	42
2.2.1.7. CONTRATO DE TRABAJO. ....	46
2.2.1.7.1. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo: .....	47
2.2.1.7.2. Tipos de contrato por contratación Directa:.....	48
2.2.1.7.3. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.....	51
2.2.1.7.4. Contratación a tiempo parcial.....	51
2.2.1.8. RELACIÓN DE TRABAJO .....	52
2.2.1.8.1. Elementos de una relación de trabajo. ....	53
2.2.1.9. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO .....	56
2.2.1.9.1. TRABAJADOR.....	57
2.2.1.9.2. EMPLEADOR.....	58
2.2.1.9.3. ENTIDAD ESTATAL.....	58
2.2.1.10. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.....	59
2.2.1.10.1. Jornada De Trabajo. ....	59
2.2.1.10.2. Horario De Trabajo.....	62
2.2.1.11. REMUNERACIÓN. ....	66
2.2.1.11.1. Remuneración Base. ....	67
2.2.1.11.2. Remuneración Complementaria.....	67
2.2.1.12. CONDICIONES DE TRABAJO.....	68
2.2.1.12.1. Ambiente de Trabajo.....	69
2.2.1.13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	69
2.2.1.13.1. Mutuo acuerdo entre las partes. ....	69
2.2.1.13.2. Causas consignadas en el contrato. ....	70
2.2.1.13.3. Por voluntad del trabajador.....	71
2.2.1.13.4. Muerte. ....	71
2.2.1.13.5. Muerte, jubilación, incapacidad del empresario. ....	72
2.2.1.13.6. Por causas objetivas legalmente procedentes.....	73
CATEGORIA DE ESTUDIO II.....	74



2.2.2. REGIMENES LABORALES.....	74
2.2.2.1 RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DECRETO LEGISLATIVO N° 728.....	77
2.2.2.2 RÉGIMEN LABORAL DE LA CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA DECRETO LEGISLATIVO N° 276. ....	78
2.2.2.3 RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS D.L. N° 1057 80 CATEGORÍA DE ESTUDIO III.....	81
2.2.3 REPOSICIÓN JUDICIAL .....	81
2.2.3.2 LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO. ....	85
2.2.3.3 JURISPRUDENCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO. ....	88
2.2.4.- DECRETO DE URGENCIA 016-2020 .....	107
CAPÍTULO III .....	110
3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	110
3.1 LA FIGURA DE LA REPOSICION JUDICIAL COMO AFECTACION AL DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO DEL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO.....	110
3.2.2. CONSECUENCIAS LABORALES NEGATIVAS DENTRO DE LA REPOSICIÓN JUDICIAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL.....	116
CONCLUSIONES .....	121
RECOMENDACIONES.....	123
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	128



## INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo es un derecho fundamental, por el cual nuestra Constitución busca proteger los derechos de los trabajadores de los distintos regímenes laborales existentes en nuestro país.

A raíz de un evidente desbalance en la relación laboral existente entre las partes que la conforman, es muy probable que se lesionen los derechos laborales fundamentales del trabajador. En ese sentido, se evidencia que existe una relación desigual que termina perjudicando al trabajador, siendo que éste está subordinado funcional y económicamente a la entidad.

Es así que, el empleador, al tener mayor jerarquía en la relación laboral, tiene la potestad de hacer uso de sus atribuciones y optar por el despido como una forma de extinción del vínculo laboral. Existen límites de orden normativo que sirven para proteger al trabajador de abusos que puedan producirse en lesión de sus derechos y que sirvan como un “mecanismo de defensa”.

En esa línea de ideas, la presente investigación abordará como ejes principales a las instituciones jurídicas del derecho del trabajo y la reposición judicial, a fin de poner en relevancia los diversos problemas que se han generado dentro del Gobierno Regional del Cusco.

Debemos indicar además que, en los últimos años se ha incrementado significativamente la cantidad de servidores públicos repuestos en el Gobierno Regional del Cusco, representando también otro problema para la entidad.



Es así que, esta investigación tiene como objetivo general: determinar qué derechos laborales se verán afectados y cuáles serán las consecuencias laborales negativas, generados después de la reposición judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco periodo 2018.

El presente trabajo de investigación se ha dividido en tres capítulos. El primer capítulo consta del problema y método de investigación que se utilizará para desarrollar el presente estudio.

En el segundo capítulo abordaremos los antecedentes de la investigación y las bases teóricas; asimismo, se dividió el presente trabajo en 03 categorías de estudio que se desarrollaron dentro de la investigación, estas son: el derecho del trabajo, regímenes laborales y reposición judicial.

Sobre la base de lo estudiado y analizado en los capítulos referidos anteriormente, el tercer capítulo comprende la presentación de resultados a los que llegamos después del estudio y desarrollo de la investigación, posteriormente se abordan las conclusiones y recomendaciones.



## CAPÍTULO I

### 1. EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el derecho al trabajo, es un derecho fundamental de todo ser humano, por el cual las personas pueden acceder a diferentes puestos laborales y por ende obtener una remuneración pecuniaria en base a la actividad realizada.

Este derecho fundamental se encuentra amparado por basta normativa nacional y extranjera. Nuestra Constitución en su Art. 2 inciso 15 menciona lo siguiente; toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la Ley (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, 1993), de esta manera el estado promueve a través de leyes el trabajo en todas sus formas. Esta actividad debe darse respetando la dignidad de la persona humana, a través de una remuneración justa, sin discriminación y dando todas las garantías para que nadie impida la actividad laboral dentro de la Ley. (Chaname Órbe, 2011, pág. 34)

Esta legislación tiene como misión salvaguardar los derechos del trabajador que anteriormente y en mayor medida eran vulnerados por el empleador. Es así, que con la finalidad de evitar que dichos abusos sucedan, se crearon distintos regímenes laborales que garantizan ciertos derechos para el trabajador en el periodo que realice sus actividades en su centro de labor.



De lo dicho anteriormente se colige que, este derecho tiene valiosa importancia, pero ¿Qué pasa cuando se vulnera el derecho al trabajo y como se realiza esta trasgresión? Pues bien, la forma más común es a través del despido incausado o injustificado que se da cuando el empleador - sin motivo razonable - abusa de su posición jerárquica y de forma unilateral y arbitraria opta por desistir de los servicios del trabajador, sin existir causa relacionada con la conducta del trabajador o con su desenvolvimiento laboral. Esto se puede resumir de la siguiente manera: no se puede despedir a un trabajador sin que existan motivos razonables justificados por ley. Al respecto la normativa de nuestro país señala que el despido será válido sólo por dos motivos: los relacionados a la capacidad del trabajador y los relacionados a su conducta.

Ahora bien, con la finalidad de salvaguardar el derecho al trabajo y de resarcir los daños producidos por el despido incausado, nuestro sistema de justicia determinó que la forma más idónea es mediante la reposición del trabajador en su centro de trabajo y en las condiciones laborales que tenía hasta antes de su despido, cabe decir en el mismo puesto y con la misma remuneración; asimismo, también existe la indemnización como medida de protección. No obstante, dicha reposición judicial en los últimos años se convirtió en una regla, por la que el trabajador que haya sido despedido incausadamente o al que no se le renovó contrato, pero que demuestre continuidad laboral de un año, puede acogerse. Del mismo modo, otro problema que afecta los derechos del trabajador es la desnaturalización del contrato, que se da cuando las funciones asignadas al trabajador se desvirtúan, por lo que se altera el contrato en su



forma primigenia; en ese caso también procede iniciar un proceso laboral con pretensión de reposición.

En esa línea de ideas, la problemática radica en que actualmente en el Gobierno Regional de Cusco existen numerosos procesos judiciales de reposición que se encuentran en trámite; en su mayoría los ex servidores públicos que inician un proceso son repuestos en base a las sentencias dictadas por el Poder Judicial, que declaran fundadas sus pretensiones; son pocos los casos en los que el órgano jurisdiccional da una respuesta negativa, esto se da porque el ex servidor no cumplió el año de servicio que determina su continuidad y, por tanto, no adquirió todos los derechos laborales, otra causal es respecto a la mala fundamentación de sus pretensiones o porque no tuvo un buen asesoramiento por parte de su abogado defensor.

Esta problemática implica además que las reposiciones judiciales en el Gobierno Regional de Cusco sean vistas por el empleador como una carga, más que como el resarcimiento de un derecho, por lo tanto, crea una fricción en la relación laboral, pues el empleador muchas veces observa con desagrado el regreso del servidor público cuyo contrato no se renovó.

En ese entender, acerca del vínculo laboral que une al trabajador con el empleador podemos decir que es de vital importancia, pues para que el trabajador pueda desenvolverse con comodidad y explotar todas sus capacidades necesita - aparte de los instrumentos de trabajo - un buen ambiente





laboral, que le permita realizar sus labores con prosperidad y rendir correctamente.

La inquietud temática de la investigación es analizar dicha problemática, en cuanto se pueda verificar que la institución jurídica laboral que se pretende analizar, entendida como reposición judicial, está cumpliendo con los objetivos que le dieron origen.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados y qué consecuencias laborales negativas se generan después de la reposición judicial del servidor público en el Gobierno Regional del Cusco periodo 2018?

### **1.2.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**

1° ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados después de la reposición judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco?

2° ¿Cuáles son las consecuencias laborales negativas generados por la reposición judicial del servidor público repuesto del Gobierno Regional del Cusco?



### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué derechos laborales se verán afectados y cuáles serán las consecuencias laborales negativas, generados después de la reposición judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco periodo 2018.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1° Identificar los derechos laborales vulnerados después de la reposición judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco.

2° Identificar cuáles son las consecuencias laborales negativas generadas por la reposición judicial del servidor público en el Gobierno Regional del Cusco.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de estudio halla justificación en las siguientes razones:

#### **1.4.1. CONVENIENCIA**



Con la presente investigación se podrá determinar qué derechos se encontrarán afectados y cual serán las consecuencias laborales negativas provocados por la institución jurídica- laboral denominada “reposición judicial”, siendo que en nuestra legislación ésta sirve como mecanismo de protección para el trabajador cuando este haya sido destituido de su centro laboral sin un motivo razonable.

#### **1.4.2. RELEVANCIA SOCIAL**

Con nuestra investigación se busca realizar un análisis acerca de los derechos afectados y las consecuencias laborales negativas producido por la reposición judicial en el Gobierno Regional de Cusco, en cuanto esta creará y generará un impacto dentro de la relación laboral entre el servidor público y empleador.

#### **1.4.3. IMPLICANCIA PRÁCTICA**

El comprobar si la reposición judicial en el Gobierno Regional del Cusco, afectara derechos laborales y cuáles serán las consecuencias laborales negativas generados por esta, para que, de esta manera, se puedan proyectar acciones que sean beneficiosas en la realidad laboral en la que se encuentre el servidor público de dicha institución.

#### **1.4.4. VALOR TEÓRICO**



Nuestra investigación pretende brindar un estudio base sobre la reposición judicial; verificando como esta figura legal se encuentra sometida en la realidad dentro del Gobierno Regional del Cusco, por lo que el presente trabajo será un aporte para estudios futuros.

## **1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO**

### **1.5.1. DELIMITACION ESPACIAL**

A pesar de ser una tesis en gran parte dogmática, está tendrá como límite espacial el Gobierno Regional del Cusco.

### **1.5.2. DELIMITACION TEMPORAL**

La aplicación de los instrumentos del estudio para recoger la información corresponde al año 2018.

### **1.5.3. MUESTRA**

La muestra está constituida por los expedientes con pretensión de reposición que se encuentran en la entidad del Gobierno Regional del Cusco.

## **1.6. METODOLOGÍA APLICADA AL ESTUDIO**



TABLA N° 01

<b>Enfoque de investigación</b>	<b>Cualitativo documental:</b> En cuanto fundamentara sus resultados en los análisis recabados en la información documental.
<b>Tipo investigación jurídica</b>	<b>Dogmático exploratorio:</b> Porque se pretende buscar si existe colisión entre el derecho al trabajo y la reposición judicial y que consecuencias laborales negativas trae consigo.

Fuente: Elaboración propia.

## 1.7. UNIDAD DE ANÁLISIS TEMÁTICO

Unidad de análisis temático referida fundamentalmente al derecho del trabajo y la reposición judicial.

### 1.7.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

#### a. TÉCNICAS

1. Análisis documental (Revisión de fuentes de información).
2. Entrevista.



3. Cuestionarios.

**b. INSTRUMENTOS**

1. Ficha de análisis documental.
2. Preguntas estructuradas.

**1.8. HIPÓTESIS GENERAL**

LA REPOSICIÓN JUDICIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO GENERA AFECTACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y TRAE CONSIGO CONSECUENCIAS LABORALES NEGATIVAS PARA EL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO.

**1.8.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- 1.- La reposición judicial genera afectación en los derechos laborales del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco.
- 2.-La reposición judicial produce consecuencias laborales negativas del servidor público repuesto del Gobierno Regional del Cusco.

**1.9. CATEGORÍAS DE ESTUDIO**

Dada la naturaleza, en su mayor parte dogmática y cualitativa, del presente estudio se identifican las siguientes categorías de estudio.



**CUADRO N° 02**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>CATEGORÍA 1:</b> . Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Protección de Derechos laborales</li><li>- Afectación de derechos laborales</li></ul>
<b>CATEGORÍA 2:</b> . Reposición Judicial	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desnaturalización de Contrato</li><li>- Despido Incausado</li></ul>

**Fuente: Elaboración propia.**

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

Para poder realizar el siguiente trabajo de investigación, se tuvo que revisar diversos trabajos e información bibliográfica que guarden relación con el presente, de igual



manera tomamos como referencia trabajos realizados en la facultad de derecho y ciencia política de nuestra universidad que tienen que ver con la reposición judicial.

## 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes de nuestra investigación son los siguientes:

### 2.1.1. ARTÍCULOS

- i) El primer antecedente de la investigación dentro de los artículos analizados es “ESTABILIDAD LABORAL NO ES SINÓNIMO DE REPOSICIÓN.” Cuyo autor es el Abg. Tulio Máximo Obregón Sevillano, quien publicó en la revista PUCP “DERECHO Y SOCIEDAD 46”, en la página 199 y siguientes; a través de su aporte arriba a las siguientes conclusiones:
  - Que, debe existir estabilidad laboral, pero la relativa, es decir, que el trabajador víctima de un despido injusto o arbitrario, sea resarcido de dicho perjuicio con el pago de una indemnización.
  - Que, debería establecerse el seguro por desempleo, financiado por los empleadores.
  - Que, las normas internacionales no contemplan la estabilidad laboral absoluta. Señalan claramente que ante un despido injusto el trabajador puede tener en lugar de reposición, el pago de una indemnización.





- Que, la reposición debe limitarse, de manera excepcional, solamente a aquellos casos en los que su inexistencia haría perder sentido o contenido a otras instituciones, como los vinculados a la libertad sindical.
- Que, no es lógico ni justo que en un contrato (el de trabajo lo es), si una de las partes no desea mantener el vínculo, se la fuerce a ello. Esto es injusto para la parte de la relación contractual que se ve forzado a mantener una relación contractual y un vínculo laboral no deseado.
- Que, es absurdo mantener la estabilidad absoluta, sólo por criterios ideológicos, anacrónicos, y apartados del mundo real. Solo se logra proteger a unos cuantos, sin considerar el enorme impacto negativo que genera en la empleabilidad de miles de trabajadores que se mantienen en relaciones informales. No se pueden mantener instituciones, sólo por ser un “principio”, pero sin mayor contenido que su sola formulación.
- Que, ¿Existe un sustento que no sea su sola formulación para mantener la reposición? Posiblemente, la respuesta sería el derecho al trabajo. Pero sería el derecho al trabajo sólo del trabajador despedido. Y, ¿qué sucede con el derecho al trabajo de todos aquellos que se mantienen en la informalidad, justamente porque existe la reposición?
- Que, las instituciones del derecho deben trascender el ámbito jurídico, y ser considerados dentro de un sistema integral, del que son parte la economía, la filosofía, la sociología, la



psicología, etc. Estamos seguros que, dentro de este enfoque sistémico, la estabilidad laboral absoluta no tendría cabida.

ii) El segundo antecedente de la investigación dentro de los artículos analizados es “EL FIN DE LA REPOSICIÓN, QUE EMPIECE LAS REFORMAS LABORALES.” Cuyo autor es el Dr. Mauricio Almonte Fuentes, quien publicó el presente en la Página de AGNITIO; a través de su aporte arriba a las siguientes conclusiones:

- Que, el derecho a la reposición fue creado por el Tribunal Constitucional (TC) en el año 2001 a raíz de la interpretación que hicieron del artículo 27 de la Constitución, el cual señala que “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Así pues, a criterio del TC, el pago de la indemnización no califica como adecuada protección por lo que resulta necesario abrir la posibilidad de que el trabajador pueda elegir entre cobrar el dinero de la indemnización o pedir su retorno al puesto de trabajo.
- Que, este nivel de protección laboral se llama “estabilidad laboral absoluta” y es uno de los derechos “más importantes” del ordenamiento laboral peruano, pero ¿es realmente bueno? Han pasado 18 años desde la creación de este derecho y, aunque parezca difícil de creerlo, la estabilidad laboral



absoluta resulta perjudicial incluso para los propios trabajadores.

- Que, con la reposición laboral sucede algo parecido, la economía no funciona con infinitos ni para siempre, por lo que a raíz del fallo del TC las empresas empezaron a utilizar la contratación a plazo fijo hasta por el plazo máximo legal para labores que sin la sentencia del TC se hubieran podido contratar de forma normal. La consecuencia de esto es que el trabajador prestará servicios por el tiempo que la empresa lo necesite, pero al final de la relación laboral el trabajador se retirará por vencimiento del plazo del contrato, sin el pago de ninguna indemnización.

iii) El tercer antecedente de la investigación dentro de los artículos analizados es “INCUMPLIMIENTO DE MANDATOS JUDICIALES DE REPOSICIÓN LABORAL EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO.” Cuyo autor es Brucy Paredes Espinoza, quien publicó el presente en la Revista Soluciones Laborales N°64 con fecha abril de 2013, en la página 56 y siguientes: a través de su aporte se llega al siguiente resultado:

- Que, la reposición judicial, contenida en una sentencia, es de cumplimiento obligatorio, no importando si el obligado es el Estado o un particular.



- Que, la reposición procede y existen los mecanismos para su materialización, tanto si la reposición es un acto lesivo homogéneo, como máxima expresión de insatisfacción al acatamiento de la autoridad o el relajamiento de la previsión presupuestaria.
- Que, desde el lado de las entidades públicas obligadas, se sostiene con frecuencia que una situación de cumplimiento configuraría una tensión o colisión entre dos preceptos y principios constitucionales: la seguridad jurídica, que exige el cumplimiento y ejecutabilidad de las sentencias judiciales (derecho a la tutela judicial efectiva); frente al imperativo de la legalidad presupuestaria, es decir que la satisfacción de la obligación está supeditada a la exigencia de una partida en el presupuesto público expresamente asignada a ese fin.
- Que, en el Estado la falta de recursos presupuestarios asignados al cumplimiento de sentencias, es más severo, puesto que las entidades estatales, en aplicación del principio de legalidad presupuestaria, solo pueden efectuar gastos si cuentan con ingresos que estén destinados a la satisfacción de los mismos.
- Que, el simple incumplimiento puede sancionarse con cierta coerción que obligue su cumplimiento, pero existen problemas tangibles, respecto a la reposición de trabajadores del Estado, como a qué régimen laboral se debe incorporar un trabajador, cuando en la sentencia no se precisa, solución



que inevitablemente pasa por solicitar la aclaración al mismo ente que emitió la resolución.

- Que, la reposición como se sabe es una materia de competencia judicial y constitucional. El Decreto Legislativo N° 728 ha establecido tres tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria, como es el caso del despido arbitrario y del despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización tasada, en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede reposición en el ámbito judicial.
- Que, si bien puede admitirse inicialmente una posible contraposición normativa, cuando el cumplimiento de una sentencia por parte de una entidad estatal genera una afectación a la regla de legalidad presupuestaria impuesta a tales instituciones, consideramos que esta no es insalvable ni mucho menos, que el cumplimiento de la sentencia puede quedar indefinida en el tiempo. Y es que siendo deber primordial de los órganos estatales y de toda entidad pública respetar los derechos constitucionales y, en este caso, acatar las decisiones judiciales, resultaría incompatible con el estado de derecho que el cumplimiento de una sentencia quede supeditado a la voluntad o discrecionalidad del propio obligado.



### 2.1.2. TESIS

i) El primer antecedente de la investigación dentro de las tesis analizadas es, “EL DESPIDO ARBITRARIO Y LA REPOSICIÓN COMO DERECHO CONSTITUCIONAL”, en la Universidad Andina del Cusco, Investigación que tiene relevancia como antecedente, habiendo arribado a las siguientes conclusiones:

- Que, tanto un trabajador que ha sido despedido por efecto de un despido nulo, por un despido fraudulento o por un despido injustificado (por no haberse demostrado o por haberse vulnerado el derecho al debido proceso, por ejemplo, el principio de inmediatez), se hallan en un mismo plano, por cuanto los tres despidos vulneran uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo: el derecho a mantener su puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa.
- Que, no existe ningún motivo razonable para que el segundo párrafo del Artículo 34 de la LPCL (“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 como única reparación por el daño sufrido”), autorice la diferenciación o discriminación respecto de los despidos nulos, fraudulentos o incausados, que son sancionados con la reposición del trabajador en su puesto de



trabajo, reconociendo únicamente para el despido injustificado el pago de una indemnización por despido.

- Que, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos de Campo ha señalado que son obligaciones del estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral:

-a) adoptara las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho.

b) proteger al trabajador(a), a través de sus órganos competentes contra el despido injustificado.

c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional).

d) el estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.

En consecuencia, si se reconoce para tres clases de despido (nulo, fraudulento o incausado) el derecho a la reposición en el puesto del trabajo, debe reconocerse también el mismo derecho para los casos de despido injustificado.

- Que, del contenido de la norma mencionada se concluye que no existe justificación respecto a ese trato diferenciado, porque un trabajador que ha sido objeto de un despido injustificado se halla en el mismo plano de igualdad que un trabajador que es sujeto de



un despido nulo, incausado o fraudulento, por tanto, el segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL vulnera el derecho a la Igualdad, contenido el en Art, 2 de la Constitución Política del Perú (derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole) y el numeral 1 del Art. 26 (que consagra el principio de igualdad de trato) de la Constitución Política del Estado, resultando inconstitucional.

ii) El segundo antecedente de la investigación dentro de las tesis analizadas es, “EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO”, en la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”. Investigación que tiene relevancia como antecedente, habiendo arribado a las siguientes conclusiones:

- Que, el derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador.
- Que, durante los inicios del siglo XX el derecho a la Estabilidad laboral fue reconocido a nivel internacional como sucedió con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la





aprobación de la Constitución de México de 1917 y la de Alemania de 1919.

- Que, el reconocimiento de los derechos laborales y de los derechos laborales en el derecho internacional es una respuesta a hechos y situaciones sucedidos en el mundo como fue el caso de la revolución industrial.
- Que, en el Perú la estabilidad laboral como derecho fue reconocido por primera vez en la Constitución Política de 1979.
- Que, en la Constitución del Perú de 1993 se ha suprimido el derecho a la estabilidad laboral.
- Que, históricamente está demostrado que el derecho a la estabilidad laboral siempre ha estado relacionado a situaciones o condiciones sociales y políticas como se dieron en la década de los setenta del siglo pasado.
- Que, la globalización económica y el neoliberalismo económico no favorece el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral.
- Que, el derecho a la estabilidad laboral tiene un contenido social que favorece a la persona humana como trabajador.
- Que, en las economías de hoy día prevalece más el capital antes que la persona humana.
- Que, el neoliberalismo económico en el Perú ha precarizado los derechos laborales en el Perú.



- Que, en las economías de América latina prevalece asimismo flexibilización de las relaciones laborales como ha sucedido en el Perú.

## CATEGORIA DE ESTUDIO I

### 2.2. BASES TEÓRICAS.

#### 2.2.1. DERECHO DEL TRABAJO

##### 2.2.1.1. DEFINICIÓN:

Para entender con mayor claridad que es el derecho del trabajo y tener una definición correcta, debemos saber en primer lugar el concepto de trabajo:

El trabajo según Chaname, es el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción con el propósito de obtención de riqueza, La Constitución señala que es a la vez un deber y un derecho y que es la base del bienestar social, ya que, mediante él todos podemos obtener lo que se requiere para vivir y progresar. Es también uno de los medios de realización de la persona en múltiples sentidos. Primero porque le permite ganar legítimamente su sustento, pero, además, hace que la persona trasmita a su quehacer sus propias capacidades y ello mismo es ya un vehículo de realización, no importa cual trabajo efectúe, pues, todas las actividades laborales dentro de la Ley contribuyen con la riqueza del país. (Chaname Órbe, 2011, pág. 68)

De la misma manera el trabajo es definido por Neves Mujica como cualquier ocupación, así en su acepción amplia es toda aquella labor desempeñada por un vendedor callejero que ofrece mercadería en una carretilla al público transeúnte, o la del campesino que



labra la tierra en su parcela, o la de un médico que en su consultorio atiende a sus pacientes. (Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, 2007, pág. 15)

Es así, que bajo todo lo descrito anteriormente llegamos a la conclusión de que, el trabajo es toda acción que ejerce el ser humano, utilizando sus habilidades físicas y/o intelectuales, la misma que debe ser remunerada.

En ese sentido y una vez entendido el concepto del trabajo como tal, pasamos a conceptualizar el derecho del trabajo.

Benito Pérez sostiene que el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales. (Pérez, 1983)

De lo referido anteriormente, se colige que el derecho del trabajo tiene como función principal la de amparar la relación del trabajador con el empleador, esto a través de la intervención estatal, que cumple un rol protector.

Cabanellas refiere que el derecho del trabajo, es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (Cabanellas, 1949)

Asimismo, Boza Pro afirma que el derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el



trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. (Boza Pro, 2014)

Krotoschin lo define como el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico. (Krotoschin, 1979)

Es así, que podemos referir que, a lo largo de los años, el derecho del trabajo ha ido evolucionando, buscando proteger, de la mejor forma posible, al trabajador, frente a las distintas contingencias que se pudiesen presentar a lo largo de la relación contractual o después de ella.

#### **2.2.1.2. NATURALEZA JURÍDICA:**

Baltasar Cavazos Flores expresa que, el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el "contrato" de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común.

Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el derecho civil que lo regia quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del derecho del trabajo y la intervención del estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del derecho invadiera la esfera del derecho público.



Por ello, resulta acertado pensar que el derecho del trabajo participa tanto de las normas de derecho público como de derecho privado. (Cavazos Flores, 2004)

Del mismo modo, Benito Pérez concluye que el derecho del trabajo está integrado por un conjunto de normas de derecho privado y de derecho público.

Las normas de derecho privado que regulan el contrato individual de trabajo están inspiradas en principios de orden público y, por tanto, son inderogables por convención de partes en perjuicio del trabajador, en virtud del interés social protegido y de la naturaleza. (Perez, 1983)

en esa línea de ideas, los autores concluyen que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es mixta, pues engloba tanto al derecho público como al derecho privado.

#### **2.2.1.3. TIPOS DE TRABAJO:**

Neves Mujica, en su libro “Introducción al Derecho del Trabajo”, realiza un análisis amplio acerca de todo lo concerniente a la relación laboral. Es así, que realiza una clasificación de los tipos de trabajo:

##### **a. Trabajo Humano**

El Derecho del Trabajo -el derecho en general- se ocupa, pues, del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio la distinción se pretendió radical y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos. Pero, posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas



componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.

### **b. Trabajo Productivo**

El trabajo -como ya vimos- es un esfuerzo dirigido a un fin. El sujeto al desplegar su actividad se propone lograr un objetivo. La finalidad perseguida puede ser una sola o varias, en este último caso combinadas entre sí de diversas maneras.

El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud, a la persona que lo realiza. Dicho en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones.

### **c. Trabajo Por Cuenta Ajena**

Un sujeto puede realizar un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. En el primer caso, aquél será el titular de los bienes o servicios producidos, de los que dispondrá después, comúnmente a cambio de dinero, mediante un contrato de compraventa. Estamos ante un trabajo por cuenta propia. En cambio, en el segundo caso, el tercero tendrá la titularidad de esos bienes o servicios, y le pagará por su producción al sujeto que los ha realizado, con el que está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios. Su trabajo es por cuenta ajena.

### **d. Trabajo Libre**

El vínculo que se establece en el trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede tener su origen en un acuerdo de voluntades entre dichos sujetos o en la imposición derivada de una situación jurídica o fáctica. El primero es el



trabajo libre y el segundo, el forzoso. El trabajo del que se ocupa el derecho del trabajo es, por cierto, el libre. Lo mismo el derecho civil o el derecho mercantil. El trabajo forzoso o está proscrito o está regulado por otras áreas jurídicas.

La libertad de trabajo consiste en el derecho de toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. Es, por consiguiente, contrario a ella, tanto obligar a un individuo a prestar un servicio, como impedirle desempeñarse en una actividad determinada

#### **e. Trabajo Subordinado**

En el trabajo por cuenta ajena dos individuos tienen entre sí un vínculo jurídico previo a la elaboración del producto, que hace titular de éste al tercero. Pues bien, ese vínculo puede ser subordinado o autónomo, según la posición de uno de los sujetos respecto del otro. El primero, le permite al acreedor de trabajo dirigir la prestación del deudor; en el segundo, en cambio, este último dirige su propia prestación.

#### **2.2.1.4. EL ORDEN PÚBLICO LABORAL.**

Conjunto de preceptos que respondiendo a un interés social son asumidos por el Estado como fundamentales y que les son sustraídos en su regulación a la voluntad de los particulares, el orden público laboral estará integrado tanto por los mínimos y máximos de derecho necesario, así como por las normas de derecho necesario absoluto. Un dato que es interesante resaltar está referido al carácter especial del orden público laboral, el cual se define a partir de un rasgo distintivo. Consta tanto de un piso mínimo, que tiene una justificación protectora respecto de los sujetos sociales laborales incluidos en su ámbito y opera como un límite de apoyo a su actuación; pero también tiene un límite



superior, el cual no se define en virtud de estos intereses particulares de los trabajadores, sino que proviene de la salvaguarda de otros bienes jurídicamente reconocidos por nuestro ordenamiento como prevalentes al de la negociación colectiva y que supone una restricción perjudicial para los interlocutores sociales. (Dolorier Torres, 1994)

#### **2.2.1.5. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Respecto de los principios del derecho del trabajo, se tiene que Alonso García lo define, como líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran **el sentido que han de aplicarse las normas laborales**, ser desentrañado –en caso de duda– el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes. (García, 1973)

Asimismo, el profesor Pla Rodríguez define a los principios del derecho del trabajo como líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Plá Rodríguez, 1978, pág. 9)

Del mismo modo, en nuestro país, el Tribunal Constitucional como máximo órgano de interpretación jurídica, mediante el Exp. 008-2005-AI/TC, precisa lo siguiente sobre los principios del derecho del trabajo.

“Denomínese como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”.





En ese sentido, Luz Pacheco Zerga, divide los principios del Derecho del Trabajo en:

**a. El principio de obrar de buena fe.**

Este principio se concreta en el deber de obrar de buena fe, que puede definirse como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual. Este modelo de conducta, que permite lograr una convivencia pacífica y próspera entre las personas de una comunidad. Se concreta en la confianza o esperanza de una actuación correcta de la otra parte, así como en la lealtad en los tratos y en la fidelidad a la palabra dada. Es uno de los pilares del mundo jurídico y un presupuesto de la convivencia civilizada.

**b. El principio protector.**

El principio protector es considerado como esencial o imprescindible para el Derecho del Trabajo, ya que se origina en la “desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte –el empleador–, pletórica de poderes, y otra parte débil –el trabajador–, cargada de deberes. Haciendo suyo el pensamiento de Plá Rodríguez, Pasco Cosmópolis afirma que sin este principio el derecho del trabajo perdería su alma y su razón de ser ya que “constituye el núcleo central y básico del sistema”.

Si bien el principio obedece al deber de respeto erga omnes que nace de la igual dignidad humana, en este caso se ordena directamente a proteger los derechos de una persona que, mediante la celebración del contrato de trabajo, voluntariamente se pone



en una posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra.

La doctrina académica y jurisprudencial, tanto nacional como extranjera, reconoce que este principio se concreta en tres reglas: (i) *in dubio pro operario*; (ii) norma más favorable, y (iii) condición más beneficiosa.

### **c. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida por los Ordenamientos jurídicos occidentales, pero con una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, que no pueden ser materia de negociación jurídica. Estos son los derechos netamente indisponibles. Superado este umbral, se reconoce la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como serían las de preservar el orden público o proteger de sus propios actos a quienes, por alguna discapacidad o circunstancia, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad. (Pacheco Zerga, 2007)

Es así, que entendemos que los principios del derecho del trabajo son directrices sobre las que se podrá determinar las instituciones jurídicas de la misma.

#### **2.2.1.6. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La expresión fuente del derecho tiene -en la doctrina italiana- una doble acepción. De un lado, como fuente de la producción, se refiere al productor, que es una entidad -en el más amplio sentido de la palabra- que posee la atribución de elaborar un producto, así



como al procedimiento que debe utilizar con ese propósito. Se responde a las interrogantes acerca de quién puede producir y cómo debe hacerlo. De otro lado, como fuente del conocimiento, alude al producto mismo y absuelve la cuestión de qué es lo producido. En el primer significado será fuente del derecho, por ejemplo, el Congreso y el trámite parlamentario de elaboración de la ley; y, en el segundo, la propia ley. En rigor ésta tiene su origen en aquéllos, por lo que la fuente de la producción sería mediata y la del conocimiento inmediata. En este trabajo vamos a emplear el concepto en ambas acepciones. (Neves Mujica, Introducción al Derecho del Trabajo, 2018)

Asimismo, Neves Mujica refiere que las fuentes del derecho del trabajo son las siguientes:

#### **a. Constitución**

El trabajo aparece en la Constitución como un deber y un derecho y como base del bienestar social y medio de realización personal. Asimismo, se señala que es objeto de protección por el Estado. Estas expresiones poseen la mayor relevancia, porque muestran que nos encontramos ante un bien superior en el ordenamiento. Además, pueden servir, de un lado, como fundamento del ejercicio de derechos (el derecho al trabajo como cobertura para defender el acceso y la conservación del empleo, por ejemplo) y, del otro, como clave interpretativa para el conjunto del articulado laboral y del texto constitucional (base sobre la cual, por ejemplo, puede sostenerse el reconocimiento de todos los principios del derecho del trabajo, originados en el carácter protector de éste, aunque no estén expresamente consagrados).

#### **b. Tratados**



A partir de esta entrada, los principales tratados de contenido genérico que regulan derechos laborales son los llamados instrumentos internacionales de derechos humanos. Los más importantes de éstos son - en el ámbito mundial- la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos Internacionales (1966) de Derechos Civiles y Políticos, de un lado, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del otro; y -en el ámbito regional americano- la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988). Todos ellos están aprobados y ratificados por el Perú. En todos los instrumentos internacionales mencionados -que son el núcleo sobre la materia- se encuentran comprendidos derechos laborales. Las Declaraciones suelen proclamarlos con poco detalle, simplemente enunciándolos, pero los Pactos y Convenciones sí los abordan con más precisión. El bloque de los derechos laborales está incorporado a los instrumentos internacionales orientados a los derechos económicos, sociales y culturales. Allí se hallan el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones y remuneraciones equitativas y satisfactorias, al descanso, a la sindicación, etc. La libertad sindical aparece, además, entre los derechos civiles y políticos.

### **c. Ley y Reglamento**

Comúnmente los preceptos constitucionales que reconocen derechos requieren de un posterior desarrollo normativo (sobre todo los proclamados con efectividad aplazada, pero incluso aquellos formulados con efectividad inmediata). La forma jurídica estatal idónea para tal regulación es la ley. La intervención directa del reglamento está excluida y será admitida sólo previa ley necesitada de precisiones. Toda vez que, la Constitución establece un derecho, su regulación tiene para el legislador carácter abierto, razón por la



cual éste puede moverse libremente entre un mínimo y un máximo, siempre que respete el contenido esencial.

En otras palabras, el legislador dispone de una amplia franja de posibilidades de regulación del derecho constitucional, dentro de la cual puede elegir la opción más próxima a sus concepciones jurídicas y sociales. El reglamento, en cambio, tiene que limitarse a ejecutar los aspectos

#### **d. Decreto Legislativo Y Decreto De Urgencia**

Los decretos legislativos y los decretos de urgencia son dos tipos normativos que puede utilizar excepcionalmente el Presidente de la República, aprobados con acuerdo del Consejo de Ministros, según el numeral 2 del artículo 125 de la Constitución. Los primeros previa ley autoritativa del Congreso (salvo en la hipótesis prevista en el artículo 80 de la Constitución para la aprobación de la Ley de Presupuesto), y los segundos ante una urgente y extraordinaria necesidad. Aquéllos son normas permanentes y éstos, temporales. Veamos enseguida en qué nivel y subnivel de la jerarquía se encuentran y cuáles son las materias que pueden abordarse por ellos.

#### **e. Convenio Colectivo**

El convenio colectivo es la fuente por excelencia del derecho del trabajo. por eso en este punto vamos a detenernos en estudiarlo como tal. Sin embargo, dado que el convenio colectivo es el producto de una negociación colectiva, llevada a cabo por unos sujetos laborales colectivos, tendremos que hacer también referencias al procedimiento y al productor, en tanto resulten necesarias para cumplir nuestro objetivo. Los temas de los que vamos a ocuparnos -y el orden- son los siguientes: los diversos tipos de productos, su naturaleza jurídica, su nivel y subnivel, su eficacia personal, su ámbito de aplicación,



su contenido, su vigencia en el tiempo, su interpretación y los medios de control de su validez.

#### **f. Reglamento Interno De Trabajo**

Un factor estructural en la relación laboral es el reconocimiento al empleador de un poder de dirección, que le permita organizar la producción y el trabajo. En ejercicio de este poder, el empleador puede impartir órdenes a los trabajadores a su cargo, ya sea de modo singular, a cada trabajador, ya sea de modo general, estableciendo reglas de cumplimiento obligatorio en la empresa o parte de ella. En este último caso, los mandatos constituyen propiamente normas, mientras en el primero no.

Pues bien, el cuerpo que aglutina las principales reglas dictadas por el empleador, es justamente el reglamento interno de trabajo. Su producción es potestad unilateral del empleador. Nada impide que, sin embargo, éste acuerde con la organización sindical, expedir todas o algunas de dichas reglas por convenio colectivo.

#### **g. Costumbre**

La costumbre es una práctica reiterada que genera en la comunidad en la que se da, la convicción de que produce derechos y obligaciones para sus miembros. Se constituye, pues, de la combinación de un elemento objetivo: la repetición generalizada y continuada de una conducta determinada, y otro subjetivo: la creencia de que surgen de ella reglas obligatorias. (Neves Mujica, Introducción al Derecho del Trabajo, 2018)

### **2.2.1.7. CONTRATO DE TRABAJO.**



El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, eso es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona.

Todos los contratos son acuerdos de dos o más partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales. Así lo establece nuestro Código Civil en su artículo 1351. De este modo tienen una eficacia constitutiva, pero también reguladora. El contrato de trabajo establece pues, sin duda, derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales. Solo que esta regulación de un lado, no es normativa, y del otro comúnmente no es muy importante. El contrato de trabajo no es un producto normativo porque sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino solo obligaciones. (Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, 2007, págs. 83-84).

En ese sentido, Víctor Ferro Delgado en su libro “Derecho Individual del trabajo en el Perú”, da una visión amplia acerca del contrato del trabajo y todo lo concerniente a esta figura legal, así tenemos:

#### **2.2.1.7.1. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo:**

##### **a. Prestación Personal Del Servicio**

Este es un elemento relevante para la identificación de la naturaleza jurídica de los servicios: si se contrata a una persona para ejecutar una tarea, pero esta puede ser realizada por un tercero, los servicios se encontrarán regidos por las normas propias del derecho civil. De ahí que en el ámbito laboral la relación sea, per se, personalísima, habida cuenta de que el empleador contrata a la persona por sus cualidades personales y



porque pretende que sea esta y no otra la que realice las actividades materia del contrato.

#### b. La Remuneración

El trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina “remuneración”, la cual puede otorgarse en dinero o en especie.

El artículo 6 de la LPCL ha otorgado un carácter omnicomprendido al concepto de remuneración, de modo que, todo lo que percibe el trabajador como retribución de sus servicios califica como remuneración.

#### c. La Subordinación

Es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral.

La subordinación es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios, regida por el derecho civil. (Ferro Delgado, 2019)

Es así que los elementos esenciales del contrato de trabajo sirven para efectivizar la relación laboral del trabajador y empleador.

Del mismo modo, Ferro Delgado clasifica a los tipos de contrato de la siguiente manera:

#### **2.2.1.7.2. Tipos de contrato por contratación Directa:**





a. Contrato Indefinido

Por regla general, nuestra legislación ha establecido que la contratación de personal debe celebrarse de manera indefinida, lo que suele conceptuarse como estabilidad laboral de entrada; esto es, la preferencia de la contratación a plazo indefinido sobre la contratación temporal. Este criterio corresponde al principio de continuidad de la relación laboral.

b. Contrato Sujeto a Modalidad

La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la Ley establece que deben celebrarse por escrito y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración su plazo y las demás condiciones de la relación laboral, siendo estos requisitos de validez de la contratación temporal.

*Contratación de naturaleza temporal*

- Por inicio o lanzamiento de nueva actividad: Se admite la contratación temporal cuando se produce el inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
- Por necesidades del mercado: Pueden celebrarse contratos sujetos a la modalidad de necesidades del mercado cuando sea necesario atender variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de las actividades ordinarias de la empresa, pero que no pueden ser atendidas por su personal permanente.
- Por reconversión empresarial: Este tipo de contrato está previsto para los supuestos de sustitución, ampliación o modificación de las actividades de la



empresa o cuando se implemente un proceso de carácter tecnológico que implique la implementación de nuevas maquinarias, tecnologías entre otros.

*Contratación de naturaleza accidental.*

- Contrato ocasional: Responde a necesidades transitorias de la empresa distintas de las actividades productivas habituales que esta desarrolla. Su duración máxima es de 6 meses al año.
- Contrato de suplencia: Destinado al reemplazo temporal de un trabajador incurso en un supuesto de suspensión de su contrato de trabajo. La duración del contrato será la que resulte necesaria según las circunstancias.
- Contrato de emergencia: En este supuesto la contratación temporal se justifica por la necesidad de atender una situación de caso fortuito o fuerza mayor. Su duración está vinculada a la duración de la emergencia.

c. Contratos para obra o servicio.

- Contrato para obra determinada o servicio específico: Faculta la contratación temporal por el tiempo que sea necesario para la culminación de una obra o servicio específico.
- Contrato intermitente: Está previsto para la contratación de personal destinado a la ejecución de actividades permanentes que son discontinuas por su naturaleza. En estricto, no se trata de un contrato temporal, puesto que la necesidad es permanente.



- Contrato de temporada: Tiene por objeto que el empresario y el trabajador acuerden que este último atienda necesidades propias del giro de la empresa que se cumple solo en determinadas épocas del año. (Ferro Delgado, 2019)

#### **2.2.1.7.3. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

De acuerdo al Art. 77 de la LPCL, se desnaturalizan los contratos sujetos a modalidad cuando:

- El trabajador continúa laborando luego de la fecha de vencimiento del plazo señalado en su contrato de trabajo o de sus prorrogas, o si estas últimas exceden el plazo máximo establecido para la respectiva modalidad.
- El trabajador continúa laborando luego de concluida la determinada obra o el servicio específico, o continúa laborando sin que se haya producido la renovación del contrato.
- El titular del puesto sustituido no se reincorpora luego de vencido el término del plazo legal o convencional y el suplente continúa laborando.
- Por simulación o fraude a la ley, lo cual se produce cuando no existe causa objetiva que sustente la contratación temporal.

#### **2.2.1.7.4. Contratación a tiempo parcial**

El trabajo a tiempo parcial está referido a toda aquella actividad que debe ejecutarse en una jornada reducida, esto es, menor al máximo legal o a la jornada ordinaria vigente en la empresa, sin perjuicio de que nuestro ordenamiento ha establecido que la jornada debe alcanzar un mínimo de cuatro horas diarias en promedio como requisito para gozar de determinados beneficios laborales.



### **2.2.1.8. RELACIÓN DE TRABAJO**

Considerada como aquella Relación creada entre dos sujetos, de los cuales uno (persona física) efectúa actos, elabora obras o presta servicios a favor del otro, bajo la "dependencia" de éste, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

De igual manera esta representa una idea principalmente derivada de la doctrina Italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral con independencia de que exista o no un contrato de trabajo. (Ossorio, 2010, pág. 859)

Constituye el basamento de todo el derecho del trabajo; según que ella se dé o no, corresponderá la aplicación a la prestación de trabajo. En nuestro entender la relación laboral constituye la pieza maestra, sobre la cual se construye no solamente el derecho del trabajo en su perspectiva individual, sino la totalidad del mismo.

La relación laboral se origina a raíz de un contrato pactado entre el empleador y el trabajador, empleado o servidor (en el caso de entidades públicas). Este contrato produce efectos entre ambas partes, pues genera derechos y obligaciones que deberán de ser respetados y cumplidos en los términos establecidos en dicho contrato. Ahora bien, por este vínculo contractual, el servidor pone a disposición del empleador, sus capacidades ya sean físicas e intelectuales, dependiendo del trabajo para el que sea contratado. Asimismo, el empleador deberá disponer toda la logística necesaria para que el servidor pueda cumplir sus funciones con total comodidad y así pueda explotar al máximo su potencial.



Por tanto, dicha relación laboral es de vital importancia, pues constituye el pilar para que exista un correcto vínculo laboral por el que ambas partes se encuentren satisfechos y cumplan – cada uno por su lado – con lo pactado en el contrato.

Asimismo, el maestro Vásquez manifiesta que no toda realización de tareas en favor de otro (trabajo humano), corresponde a una de carácter "subordinado"; puede ella corresponder al llamado trabajo autónomo, a las figuras especiales de trabajo "familiar", "benévolo", "amistoso", de "vecindad" o al "forzado" u "obligatorio".

Ahora bien, respecto al trabajo forzado u obligatorio, este está basado en la Coerción que se le impone al sujeto que realizara tal actividad, estos casos ocurren en el trabajo ilícito o el servicio militar (tiene carácter especial, en cuanto la labor encomendada puede tener carácter civil pero sometida al régimen militar). (Rendón Vasquez, 1998)

#### **2.2.1.8.1. Elementos de una relación de trabajo.**

Entendido como aquellos elementos definitorios, para que una relación sea laboral es decir tenga carácter de subordinada; el profesor Vásquez señala que los elementos son los siguientes:

- a) Prestación voluntaria de trabajo por parte de una persona.
- b) En favor de otro que lo recibe, ya para sí o combinado con otros insumos, para producir bienes o servicios que se ponen a disposición de terceros.
- c) Que lo dirige y tiene el derecho de gozar de sus frutos.
- d) Y tiene obligación de remunerarlo.

Por lo tanto, el empleado, durante un período de tiempo, pone su capacidad de trabajo a disposición de otro ("ajenidad") que tiene la facultad de dirigirlo dentro de los términos de lo pactado o de lo que corresponda según la ley, el convenio colectivo o costumbre, y



lo "utiliza en su provecho". Como con secuencia de ello, el fruto que produce esa acción, ya sola, o bien junto con la de otros, directamente o a través del empleo de maquinarias, pertenece al que la ha recibido y dirigido. El trabajador, a cambio de ella, percibe un importe en dinero, "fijo" o en relación al éxito de la tarea, etc.

Lo destacado de esta relación es que el trabajador pondrá su capacidad laboral a favor de otro, realizado a través de la ejecución de actos, elaboración de obras o prestación de servicios remunerados; ahora bien, el empleador tendrá la facultad de poder dirigir la labor del sujeto, indicando las condiciones y la forma en que realizará tales actos. (Rendón Vasquez, 1998)

Ahora bien, los maestros Castillo, Demartini, Pineda y Feria manifiestan que según la doctrina son elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal del servicio, el vínculo de subordinación y la contraprestación remunerativa (los tres elementos deben presentarse, si alguno de ellos falta, no hay relación laboral).

**a. Prestación personal de servicios.**

Nuestra legislación exige que los servicios, para que sean de naturaleza laboral, deben ser presentados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición, que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores, Tampoco se desvirtúa la prestación personal, si el empleador designa ayudantes para su trabajador. Cosa distinta es que un trabajador contrate ayudantes para que colaboren con él o lo reemplacen. En estas circunstancias si se podría determinar que ya no existe una prestación personal en cuanto esta se encontraría desvirtuada.



Por lo que se entiende por prestación personal aquel acto realizado por el propio trabajador, solo en casos excepcionales podrá ser ayudado por terceros ajenos a la relación laboral existente.

**b. Subordinación.**

Se entiende como aquella situación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador. Y esta facultad del empleador de dirigir la actividad del trabajador, se llama poder de dirección. De esta forma, la subordinación y el poder de dirección son dos expresiones de un mismo fenómeno. Ahora bien, este último tiene varias manifestaciones. Las principales son: dirigir (dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas), fiscalizar (verificar si el trabajador está cumpliendo las órdenes dadas) y sancionar (imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de la razonabilidad, si el trabajador incurre en cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones).

Bajo este análisis se entiende a la subordinación como aquella potestad de dirección que tiene el empleador frente al trabajador, de esta manera puede regular la actividad laboral que este ejerza en el desarrollo de su trabajo.

**c. Remuneración.**

Entendida como el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En esta definición podemos resaltar tres



aspectos, el carácter contraprestativo, los bienes con los que se paga y la libre disposición. Los dos últimos aspectos se relacionan.

Gracias al carácter contraprestativo, el trabajador que pone a disposición del empleador su actividad, tiene que recibir algo a cambio: una contraprestación que en el Derecho Laboral, se llama remuneración. Sin embargo, está no se agota en dicho carácter contraprestativo. Esto es así, porque existen supuestos en los cuales corresponde la percepción de remuneración, sin que exista prestación efectiva de servicios, por ejemplo; los descansos remunerados o la licencia con goce de remuneración.

Ahora bien se indica que el pago puede ser en dinero o en especie, más sin embargo la norma no especifica qué proporción debe existir entre uno y otra. Y es aquí donde debe existir la Libre Disposición. **Fuente especificada no válida.**

Neves Mujica señala que en nuestra legislación determina que la remuneración es de libre disposición, concluye que el bien predominante es el dinero y tratándose de otros objetos, se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o este pueda venderlos sin dificultad en el mercado a un precio equivalente a la suma adeudada, asimismo este exterioriza que la remuneración indispensable para la existencia de un vínculo laboral es la debida y no la efectiva, lo que quiere decir que de la configuración de la relación fluye que el deudor de trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no lo obtenga en los hechos se satisface este requisito. (Neves Mujica, Introduccion al Derecho Laboral, 2007).

#### 2.2.1.9. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO





Los sujetos del derecho laboral son las personas naturales u otra jurídica, que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, al gestarse entre ellos una relación de trabajo derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Bajo lo antes mencionado, entonces, los sujetos de la relación laboral son los trabajadores ya sea de forma individual, u estos estén organizados de forma colectiva, los empleadores, además de instituciones que intervendrán en una relación de trabajo.

#### **2.2.1.9.1. TRABAJADOR.**

Es aquella persona natural que trabaja por cuenta del empleador o de otra forma aquellos que trabajan por cuenta propia, de igual forma son llamados los sujetos pasivos de la relación laboral.

Es aquel que en la realización contractual ejecuta el trabajo, cualquiera sea su jerarquía u ocupación, del mismo modo el concepto de este se extiende a todas las personas que en una u otra forma realizan o esperan realizar una actividad productora de bienes o servicios con la cual obtienen o esperan obtener un ingreso económico, pueden ejecutar el trabajo en relación de dependencia, como sucede en las empresas privadas, en las empresas estatales, en las entidades no comerciales de fines diversos, en la administración pública y en las entidades autónomas; pueden ejecutarlo en relación de asociación como sucede en las cooperativas, en las empresas de propiedad social, estos pueden realizar determinadas actividades como:

- a) Manual. Fuerza de Trabajo por jornadas Laborales.
- b) Intelectual. Aquellos que ejercen una profesión, vale decir tienen un título universitario.



- c) De Obra. Obligado a realizar una obra determinada por encargo de otra que va pagar un precio por ella.
- d) Servicio. Aquel que es pagado por una actividad realizada.
- e) Eventual. Es un trabajador por contrato.
- f) Temporal. Aquel que labora en determinadas circunstancias.

#### **2.2.1.9.2. EMPLEADOR.**

Aquella persona natural o jurídica que brindara empleo o designara actividades laborales para el trabajador. También conocido como el sujeto activo de la relación laboral, se caracterizan por ser aquellas personas dotadas de poder de dirección y ius variandi frente al trabajador, que explotan determinada obra en busca de lucro. Este se obliga por contrato a remunerar al trabajador, también se puede obligar el mismo por ley o por convenio colectivo.

#### **2.2.1.9.3. ENTIDAD ESTATAL.**

Puede actuar en función de empleador cuando explota una empresa u obra y también interviene con su poder de fiscalización y ser sujeto de derecho público, que refrendan los contratos de trabajo que surtan efectos. Si es empleador se mueve en el campo del derecho privado, si es fiscalizador actúa en el campo del derecho público, pero esto no se debe entender como si tuviera dos personalidades. El Estado es un ente único capaz de moverse en los dos campos. Los Sindicatos también tienen el poder de representación, en los convenios colectivos de trabajo y puede exigir el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo. **Fuente especificada no válida.**



## 2.2.1.10. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

### 2.2.1.10.1. Jornada De Trabajo.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, en forma diaria, semanal o mensual, el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que este le exija.

Es entonces que se habla de jornada de trabajo aquel período donde el trabajador se hallara sujeto al empleador, y realizar las labores que este le exija.

- a. Jornada Máxima De Trabajo.
  - Mayores de Edad.

La jornada máxima legal es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales (Chaname Órbe, 2011)

- Adolescentes.

<b>Adolescentes entre 15 y 17 años</b>	<b>Su trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales</b>
<b>Adolescentes entre 12 y 14 años</b>	<b>Su trabajo no excederá de cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales</b>
Adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no remunerado	Tienen derecho a un descanso de doce horas diarias continuas. Además, los empleadores, patronos, padres o



	parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela.
--	---

(Castillo Arredondo, 2007, pág. 58)

**b. Trabajadores Excluidos De La Jornada Máxima. -**

El maestro Castillo manifiesta que existen algunos trabajadores que se encuentran prescindidos de la Jornada Laboral Máxima.

- El personal de Dirección, así definido por el Art. 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- El personal no sujeto a fiscalización inmediata.
- El personal que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, entendidos como aquellos que regularmente cumplan sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad. (Castillo Arredondo, 2007)

**c. Establecimiento y Modificación De La Jornada.**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su art. 9, le otorga la facultad al empleador de poder introducir cambios o variar turnos, días u horas laborables, siempre y cuando este se encuentre dentro del criterio de razonabilidad y teniendo en consideración las necesidades que tenga el centro de trabajo.

Bajo ese aspecto las facultades que goza el empleador de acuerdo a ley son:

- Establecer la jornada laboral, diaria o semanal.



- Establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal modo que algunos días la jornada sea mayor y en otras, menor de ocho horas, empero que estas no superen las 48 horas semanales.
- Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, este tiene la autorización de poder repartir las horas laboradas dentro de los restantes días de la semana, considerándose estas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, pero no podrá exceder en promedio las cuarenta y ocho horas de trabajo.
- Formar turnos de trabajo, ya sea fijo o rotativo, estos turnos son variables de acuerdo a la necesidad que presente el trabajo.
- Poder modificar y establecer un horario de trabajo acorde a las necesidades que requiera el empleo. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

#### **d. Trabajadores A Tiempo Parcial. -**

Cuando se habla de tiempo parcial, hacemos referencia a una jornada laboral inferior a la ordinaria, puede tratarse de trabajar ciertas horas al día, o ciertos días a la semana, ciertas semanas al mes o ciertos meses en el año. Empero en nuestra legislación es considerada como aquella jornada que es inferior a 4 horas diarias.

El profesor Castillo Arredondo indica que aquellos trabajadores que son contratados a tiempo parcial, tienen derecho a beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor. Considerándose cumplido este requisito en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco, según corresponda (los días que labora en la semana), resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias.



Bajo lo antes mencionado nuestro país ha regulado que los trabajadores a tiempo parcial deben ejercer dentro de la institución donde desempeña sus funciones laborales, mínimo 4 horas diarias. (Castillo Arredondo, 2007)

#### **2.2.1.10.2. Horario De Trabajo.**

Se trata de un concepto diferenciado a la jornada de trabajo, pero que va relacionado con él, en cuanto este es un instrumento que fijara en inicio y fin de la jornada diaria.

Ahora bien, de acuerdo al Art. 6 del Decreto Legislativo N° 854, el horario de trabajo es definido como el periodo dentro del cual se ubica la jornada diaria, legal o contractual, que el trabajador debe cumplir. El fijar el horario de trabajo es facultad del empleador, este horario debe comprender la hora de ingreso y salida del centro de trabajo. (D.L. 854)

Entonces podemos identificar los conceptos de la siguiente manera:

JORNADA	Duración del trabajo
HORARIO	Inicio y fin de la prestación de servicios durante el día laborado.
TURNO	Momento del día en el que se cumple el horario, podemos hablar entonces de turno mañana, tarde, noche.

#### **a. Modificación Del Horario De Trabajo. -**

Como antes se indicó, el empleador está facultado para poder modificar o cambiar turnos, días u horas laborables, de acuerdo a lo establecido en el Art. 9 de la Ley de



Productividad y Competitividad Laboral, siempre y cuando esto se encuentre dentro de los criterios de razonabilidad. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

- Puede modificar el horario de trabajo sin alterar la jornada de trabajo.
- Si la modificación colectiva del horario es superior a una hora, y la mayoría de trabajadores no estuvieran de acuerdo, podrán acudir ante la autoridad administrativa de trabajo, de acuerdo al siguiente procedimiento:
  - i. La impugnación del horario de trabajo se presentará ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas o dependencias que haga sus veces, adjuntando una declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y la documentación que acredite la modificación del horario de trabajo.
  - ii. Admitido el recurso, la autoridad administrativa de trabajo correrá traslado de este al empleador, quien dentro del tercer día hábil de su recepción podrá contradecir los hechos alegados por los trabajadores o justificar su decisión en base a un Informe Técnico.
  - iii. Recibida la contestación del empleador o vencido el plazo para tal efecto la autoridad administrativa de trabajo, resolverá la impugnación dentro del tercer día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario.



- iv. La resolución de primera instancia es apelable, dentro del tres días hábiles de recibida la notificación.
  
- v. Si la modificación es mayor a una hora y tiene carácter individual, la impugnación de la medida deberá ser efectuada ante el Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad, pretensión que es competencia de los jueces de trabajo.

#### **b. Trabajo Nocturno.**

Es aquel trabajo que se realiza entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m., generalmente se presenta en aquellos centros de trabajo que se organizan por turnos, estos deben ser en lo posible rotativos.

De acuerdo al artículo 8 del Decreto Legislativo N° 824 todo trabajador que labora en horario nocturno, no puede percibir una remuneración ya sea semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente, con una sobretasa del treinta y cinco por ciento de esta. (D.L N° 824)

Asimismo, cabe indicar que se encuentra prohibido que los adolescentes puedan trabajar de noche, salvo autorización del Juez, quien tendrá dicha potestad cuando se trate de un adolescente de 15 años de edad, siempre y cuando no se exceda las cuatro horas diarias.

#### **c. Horas Extras.**

Se trata de aquella retribución económica por aquella labor extraordinaria que se realiza fuera de la jornada ordinaria de trabajo.





Este trabajo extraordinario es de forma voluntaria para el trabajador y el empleador, por lo tanto, no se trata de una obligación ni de una facultad respectivamente, se trata de un acuerdo entre ambos sujetos de la relación laboral. En algunos casos esta labor es justificada, esto es cuando se trate de un hecho fortuito o fuerza mayor en donde corra un peligro inminente las personas o bienes del centro de labor,

Es así que por Acuerdo N°02 del Pleno Jurisdiccional Laboral del 2000 que se realizó en Tarapoto, la autorización del empleador para el trabajo y pago de horas extras puede ser expreso o tácito.

Todo aquel tiempo que exceda la jornada laboral ordinaria es considerada como sobretiempo, el mismo que será abonado con un recargo a convenir, para las dos primeras horas es el 25% de la remuneración percibida por hora, y 35% por las horas restantes. (Jurisdiccional, 2000)

#### **d. Trabajo en Días Feriado.**

Cuando el trabajador labore el día de descanso semanal obligatorio o día feriado no laborable, le corresponde percibir una retribución económica con una sobretasa de 100% por la labor que desempeño.

Ahora bien, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 713, los días feriados son:

- Año Nuevo (1 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo
- Día del Trabajo (1 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)



- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (08 de octubre)
- Todos los Santos (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad (25 de diciembre). (Decreto Legislativo N° 713).

#### **2.2.1.11. REMUNERACIÓN.**

El maestro Diaz manifiesta que se entiende por remuneración aquella contraprestación de servicios en dinero o especie no importa la denominación presunción remunerativa no excluida legalmente. (Diaz Donayre, 2016)

La remuneración reconocida al trabajador tiene prioridad sobre cualquier obligación del empleador, ya que son derechos constitucionales establecidos en el artículo 23 de la Constitución. Es entonces que nadie está obligado a trabajar sin retribución por lo que este derecho no puede ser puesto en cuestión en la relación laboral siendo que cualquier acto que conduzca a limitar el ejercicio de este, puede generar el reclamo atendible por el trabajador, pues se atenta una norma de orden público de mayor rango, como lo es nuestra Constitución. (Cas. N° 716, 2002).

El profesor Goldin indica que la figura de la remuneración, es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido. (Goldin, 2014)

José Montenegro Baca dice que la remuneración "abarca el conjunto de ventajas o beneficios que obtiene el trabajador que presta trabajo subordinado, siempre que lo



perciba por su trabajo y no para el trabajo, esto es, como consecuencia de un servicio prestado y no como medio para poder prestar éste". (Montenegro Baca, 1974)

Recompensa o premio en general. Todo pago de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución. (Ossorio, 2010, pág. 862)

Asimismo, Chanamé señala que nadie puede trabajar sin derecho a una retribución. El pago de esta retribución o remuneración del trabajador tiene prioridad frente a todo otro acreedor de su empleador. Esta preferencia opera particularmente cuando una empresa es insolvente, en este caso, los primeros que cobran son los trabajadores hasta donde alcancen sus derechos. (Chaname Órbe, 2011, pág. 70)

Entonces podemos afirmar que se trata de aquella contraprestación económica acordada entre las partes al momento de la celebración de un contrato de trabajo.

#### **2.2.1.11.1. Remuneración Base.**

Aquella que se encuentra establecida en el contrato de trabajo como contraprestación a la labor realizada por el trabajador, puede estar constituida por una cantidad económica o en especie.

#### **2.2.1.11.2. Remuneración Complementaria.**

Pueden ser identificadas como:

- a. Vinculadas con la prestación del Servicio. Primas, pluses, incentivos y premios, diferenciando éstos últimos en que son una suma fija que se obtiene cuando se alcanza una determinada meta o se cumple una determinada condición, mientras que los otros guardan relación proporcional con el mayor esfuerzo desplegado para alcanzarlos.



- b. No Vinculados con la prestación del servicio. - gratificaciones y aguinaldos; asignaciones familiares, cuando son asumidas y pagadas directamente por el empleador: propinas y porcentajes.

#### **2.2.1.12. CONDICIONES DE TRABAJO.**

Son aquel conjunto de obligaciones y derechos que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y empleadores en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Es así que se refiere a una parte fundamental de un Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entendido como aquellas circunstancias, en las que tendrá que desempeñarse el trabajador; (ambiente de trabajo, salubridad en el centro de labor, instrumentos necesarios para el buen desempeño, etc.).

Las condiciones de trabajo son consustanciales con el proceso de trabajo y hacen referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa

Las condiciones de trabajo deberán desarrollarse de acuerdo con la actividad económica de la empresa y deberá ser específico y particular para cada empresa, porque deberá estar acorde con los peligros y riesgos asociados reales o potenciales y el número de trabajadores.

No se incluye en el concepto de condiciones de trabajo la actividad o conducta de trabajo del trabajador, porque depende de caracteres individuales como personalidad,



inteligencia, formación, etc. Tampoco se incluyen otros factores ajenos al trabajo, como transporte y vivienda.

#### **2.2.1.12.1. Ambiente de Trabajo.**

La naturaleza y la característica de los ambientes de trabajo pueden originar problemas de salud en el trabajador. Por un lado, la presencia de determinadas condiciones en el medio ambiente de trabajo, tales como sustancias, insumos, maquinarias, etc.; que se traducen en ruido y contaminantes, entre otros; se constituyen en agentes de riesgo dentro del mundo en que vive cotidianamente el trabajador. De otra parte, las características sicosociales y las expectativas individuales crean una serie de presiones y responsabilidades en el trabajador, determinadas por su ubicación en el medio psicosocial.

#### **2.2.1.13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes o de circunstancias ajenas a las mismas que conduzcan a dicha extinción.

##### **2.2.1.13.1. Mutuo acuerdo entre las partes.**

Las partes ponen fin voluntariamente a la relación laboral. Las condiciones de dicha extinción dependen de lo que ellas establezcan, respecto a la fecha, posible indemnización, ya que la ley no establece nada al respecto.



El mutuo disenso admite iniciar una negociación entre las partes, esto con el fin de poner término a la relación laboral, puede ser tanto en el ámbito público como en el privado; por lo que no cabe aplicar la figura del mutuo disenso cuando el trabajador o servidor público no acepte consentir a la culminación del vínculo laboral.

Así mismo el maestro Gonzales Hunt indica que los servidores públicos sujetos al Régimen laboral de la actividad privada pueden concluir su relación laboral por la causal de mutuo disenso conforme lo establecido en el inciso d) del artículo 16 del D.S. N° 003-97-TR, los servidores públicos sujetos al régimen legal del Decreto Legislativo N° 276, también pueden optar por el mutuo disenso como una forma de término del empleo público, sin que sea un perjuicio en la modificación del régimen de estabilidad laboral que gozan los servidores públicos, este trabajador puede obtener una serie de incentivos o ventajas de carácter económico, laboral o previsional entre otros. (Gonzales Hunt, 2011, pág. 88)

#### **2.2.1.13.2. Causas consignadas en el contrato.**

Se puede extinguir el contrato por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

En el contrato se puede establecer una condición resolutoria siempre que: • La condición consista en un suceso futuro e incierto, o un suceso pasado que los interesados ignoren, que no sea contraria a las leyes, a la moral, ni al orden público, ni que sea imposible su cumplimiento o suponga un abuso manifiesto de derecho por parte del empresario. • Exista una manifestación de voluntad dirigida a la extinción del



contrato pues de lo contrario el contrato condicional es objeto de una prórroga tácita y se convierte en indefinido.

#### **2.2.1.13.3. Por voluntad del trabajador.**

Hay dos supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador: a) La dimisión del trabajador b) La resolución judicial del contrato a solicitud del trabajador como reacción a una determinada acción previa del empresario que se considera legalmente causa justa de resolución. El trabajador puede extinguir directamente o solicitar la extinción judicial de su contrato en los siguientes supuestos:

- Rescisión unilateral de contrato directamente por el trabajador en los casos de: traslado del trabajador de su centro de trabajo que necesariamente ha de implicar cambio de residencia, modificación sustancial que le perjudique siempre que afecten a tiempo de trabajo, en concreto, a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos.
- En los tres supuestos siguientes donde exista causa justa para que el trabajador pueda solicitar la resolución judicial de su contrato de trabajo: - Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar o previsto en el E.T art.41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. - La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. - Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

#### **2.2.1.13.4. Muerte.**

Incapacidad permanente y la jubilación del trabajador. El fallecimiento del trabajador produce la extinción de la relación laboral. Los salarios devengados y no percibidos por



el fallecido, se han de abonar a sus herederos. La declaración de incapacidad permanente del trabajador produce la extinción del contrato cuando existe reconocimiento firme administrativo o judicial en alguno de los siguientes grados:

- Gran invalidez
- Absoluta
- Total para la profesión habitual, ello sin perjuicio de la posibilidad de reserva del puesto de trabajo durante dos años si se prevé su mejoría. La jubilación del trabajador produce la extinción, de manera automática, del contrato de trabajo. El trabajador puede acceder a la jubilación de forma voluntaria, cuando reúne los requisitos para ello. No obstante, puede existir en el marco del convenio colectivo aplicable una cláusula de jubilación forzosa que permita al empresario extinguir gratuitamente la relación laboral de los trabajadores que alcance la edad ordinaria de jubilación.

#### **2.2.1.13.5. Muerte, jubilación, incapacidad del empresario.**

Cualquiera de estas causas produce de manera automática la extinción del contrato de trabajo salvo que se produzca una subrogación empresarial que mantenga la actividad de la empresa. La indemnización que corresponde en todos estos supuestos consiste en un mes de salario. Los trabajadores, cuyos contratos se resuelvan por esta causa, tienen derecho a las prestaciones por desempleo. La situación legal de desempleo se produce:

- En el caso de jubilación del empresario individual, desde la comunicación escrita al trabajador de la decisión extintiva de su contrato de trabajo.





- En caso de incapacidad jurídica, que deber ser declarada judicialmente, desde la comunicación al trabajador del representante legal; en caso de incapacidad física, desde la comunicación del empresario, si su incapacidad lo permite.
- En caso de muerte del empresario individual, cuando los sucesores del empresario deciden no continuar con la actividad empresarial.

#### **2.2.1.13.6. Por causas objetivas legalmente procedentes.**

Las siguientes causas objetivas, que afectan tanto al empresario como al trabajador, determinan, legalmente la extinción de la relación laboral:

- Ineptitud del trabajador. El empresario puede extinguir el contrato por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas. Dichos cambios han de ser razonables y se ha de producir en el puesto de trabajo del trabajador que se pretende despedir. Previamente el empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas y no podrá extinguir el contrato hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- Faltas de asistencia al trabajo. El trabajador tiene que acumular una serie de faltas de asistencia necesariamente intermitentes. Dichas faltas han de alcanzar alternativamente bien el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos bien el 25% de tales jornadas en 4 meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses.



- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La diferencia entre este despido y el despido colectivo se diferencia únicamente en que en el caso del despido objetivo el número de trabajadores afectados es inferior a los umbrales establecidos para el supuesto de despido colectivo mediante regulación de empleo en determinados períodos de referencia.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria. Los contratos indefinidos concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotaciones económicas estables y financiadas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales, pueden extinguirse por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo que se trate.

## **CATEGORIA DE ESTUDIO II**

### **2.2.2. REGIMENES LABORALES.**

#### **DEFINICION. -**

Se entiende por régimen laboral como explica Espinal a toda aquella situación legal en que se halla una determinada relación laboral que se origina entre una persona natural y otra, que puede ser también una persona natural o jurídica, a la cual se le emplean un conjunto de dispositivos legales que reglamentarán los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le pertenecen a las partes, en correspondencia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. (Espinal, 2008)

Ahora bien Gonzales Hunt indica que el Régimen Laboral se sustenta en el Principio de Causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. (Gonzales Hunt, 2011)



Bajo este análisis se puede entender que existe una preferencia respecto de los contratos laborales por tiempo indefinido a aquellos que tengan naturaleza o duración determinada.

### **REGÍMENES LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.**

De acuerdo a Rodríguez en el sistema normativo constitucional se reconoció la existencia de dos regímenes laborales diferenciados: el servicio público y de la actividad privada. En efecto, la Constitución Política del Perú contempla a los trabajadores del sector privado en los artículos 22° a 29°, en el Capítulo II de su Título I, mientras que a los servidores y funcionarios públicos los regula en el Capítulo IV denominado “de la función pública” que comprende los artículos 39° al 42°. (Rodríguez, 2008)

La clasificación de acuerdo al régimen laboral, indica Castillo que se segmenta en nuestra Constitución Política del Estado en dos regímenes bien definidos, el del sector público y el del sector privado, dentro del primer grupo se encuentra el régimen laboral al que se sujeta el personal de una entidad estatal, regulado por antonomasia por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. De manera excepcional, el personal de un organismo público puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, sujeto al Decreto Legislativo N° 728, cuando se autorice este tipo de contratación de manera expresa en una norma jurídica que regule la existencia de este organismo del Estado. (Castillo J. &, 2011)

Adicionalmente a estos dos regímenes de contratación, existen otras formas de vinculación laboral, conocida como regímenes especiales, y en el año 2008, se insertó en nuestro ordenamiento jurídico laboral, una forma de contratación especial



denominada Contratación Administrativa de Servicios, a través de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057.

Ahora bien, de acuerdo a la Ley Servir existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales; esto indica que cada régimen tiene distintos derechos y deberes para los servidores públicos, las mismas que se pasa a detallar:

Generales:

- Con Carrera Administrativa: Decreto Legislativo N° 276
- Sin Carrera pero con Vínculo Laboral: Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 modificado 2012

Carreras Especiales:

- Profesorado y Magisterial: Ley N° 24099 y Ley N°29062.
- Docentes Universitarios: Ley N° 23733
- Profesionales de la Salud: Ley N° 23536
- Asistenciales de la Salud: Ley N° 28561
- Magistrados: Ley N° 29277
- Fiscales: Decreto Legislativo N° 052 modificado 2010
- Diplomáticos: Ley N° 28091 modificada 2005
- Servidores Penitenciarios: Ley N° 29709
- Militares y Policías: Ley N°28359 y Ley N° 27238

Otros:

- Sin Carrera pero con Vínculo Laboral: Gerentes Públicos, Decreto Legislativo 1024



- Sin Carrera con Vinculo Civil: Convenios de Administración con PNUD
- Fondo de Apoyo Gerencial: Decreto Legislativo N° 25650 (SERVIR, 2013)

### **2.2.2.1 RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DECRETO LEGISLATIVO N° 728.**

Está regulada por la Ley de Fomento del Empleo - LMEP, (Decreto Legislativo N° 728, promulgado el 08 de noviembre de 1991). Se deduce entonces por régimen laboral de la actividad privada aquel cuerpo de normas, constituido por derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. (D.L. N° 728, 1991)

Los trabajadores comprendidos en el mencionado régimen tienen derecho de cumplir lo que la ley prescribe:

- Vacaciones anuales por treinta días
- Dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo cada una en los meses de julio y diciembre,
- La compensación por tiempo de servicios (CTS) en un monto algo superior a una remuneración por año
- Una indemnización por despido tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido.

Esta ley se creó a inicios de la década de los 90 con la finalidad de incentivar la formalización de pequeñas y medianas empresas de bienes y servicios que en su mayoría componen el denominado sector informal de nuestra economía, de esta manera se potenció la capacidad generadora de empleo que generalmente se centraba en las instituciones pública.

Los trabajadores bajo este régimen cuentan con:



a) Contratación; la selección y la contratación de personal se rige por la Ley de Fomento del Empleo. El ingreso a las instituciones regidas por esta ley se efectúa a través de concurso público, abierto respecto al mérito y la capacidad de las personas, en una igualdad de oportunidades.

b) Capacitación; conforme la Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR y el TUO de la Ley de Fomento del Empleo, la capacitación es un derecho del servidor el cual tiene por objetivo mejorar su productividad y sus ingresos. En razón a ello, los planes de capacitación y productividad deben ser activados en cada entidad a fin de modernizar y potenciar las condiciones del personal, mejorar las habilidades con las nuevas tecnologías y preparar al trabajador para acceder a nuevos puestos.

c) Promoción; debido a que este régimen representa un sistema de puestos, no existen instrumentos legales para la promoción o ascensos del personal que se encuentra trabajando, pero ya algunas instituciones públicas implementaron concursos internos en donde sus trabajadores pueden tener acceso a alguna plaza vacante de mayor nivel o jerarquía, cuyas formalidades se establecen en sus reglamentos internos.

d) Desvinculación; La desvinculación en este régimen admite la figura de la indemnización por despido arbitrario, consistente en el despido sin expresión de causa o por causales que no se demuestren en un juicio, cuyo término conlleva el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, contrariamente de la carrera administrativa, cuyo despido no admite ello. (D.L. N° 728, 1991)

#### **2.2.2.2 RÉGIMEN LABORAL DE LA CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA DECRETO LEGISLATIVO N° 276.**



La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276, en vigor a partir del 25 de marzo de 1984, establece que la carrera administrativa es el conjunto de lineamientos y directrices que reglan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, en la calidad de estables, ofrecen sus servicios permanentemente a la Administración Pública, en un marco de idoneidad, garantía y realización personal en su trabajo. (D.L. N° 276, 1984)

El D.L. N° 276, en sus considerandos establece que la Carrera Administrativa es una institución social y reconoce a los ciudadanos el derecho y el deber de ofrecer sus servicios a la Nación, protegiendo el desarrollo del servidor público, en virtud a sus méritos y calificaciones. En tal sentido, entiéndase por servidor público a todo ciudadano en ejercicio que presta servicios en la administración pública, nombrados o contratados de acuerdo a ley, que cumple con una jornada laboral legal y percibe por ello un pago permanente.

La función de estos servidores se identifica en los siguientes procesos:

a) Selección. El ingreso se realiza necesariamente a través de un concurso público de méritos. La incorporación de los servidores públicos nombrados se efectúa por el nivel inicial del grupo ocupacional que concursa. En cambio, de los servidores públicos contratados, no responde a un concurso público, pero desde el 2005, con la promulgación de la Ley Marco del empleo público, se exige que el acceso por concurso público.

b) Capacitación. Representa una obligación y una formalidad previa con el fin de acceder a los procedimientos de promoción enmarcados en su Ley; del mismo modo, representa un derecho de los servidores públicos, ya que cada entidad está en la



obligación de determinar planes de capacitación arreglados para cada nivel con el objetivo de mejorar el servicio público, motivando la promoción del servidor público.

c) Promoción. El dispositivo legal que regula el ascenso dentro de la carrera administrativa restringe la promoción automática y permite realizar dos concursos de méritos por año para ascender. Para ello es menester fijar porcentajes anuales para ascensos por cada nivel y grupo ocupacional, considerando las plazas vacantes, número de servidores y la disposición del presupuesto en cada entidad.

d) Evaluación. Es obligatorio, permanente, y periódico según sea establecido. Está a cargo del jefe inmediato. Ni el citado decreto y su reglamento establecían los criterios para esta evaluación, pero desde el 2008 se su cubrió este vacío, por lo que ahora precisa los criterios a tomar en cuenta en el proceso de promoción, salvo a lo referido sobre los cargos políticos o de confianza, en cuyo caso es de discreción de la autoridad competente. Este criterio en cuanto a los procesos de evaluación de desempeño no refleja realmente el rendimiento objetivo de los servidores públicos. (D.L. N° 276, 1984)

### **2.2.2.3 RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS D.L. N° 1057**

La figura laboral establecida como Contratación Administrativa de Servicios – CAS, aparece con el Decreto Legislativo N° 1057, publicado con fecha 28 de junio de 2008 y su reglamentación vía Decreto Supremo N° 075-2008, publicado el 25 de noviembre de 2008, como consecuencia de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso al Ejecutivo, a fin de implementar el Acuerdo de Promoción Comercial (TLC) con Estados Unidos.





En tal sentido, jurídicamente se entiende que el CAS es una figura contractual de la administración pública ajena al estado, el cual relaciona a una entidad pública con una persona natural, quien brinda sus servicios de forma no autónoma. Se rige por normas del derecho público y concede a las partes, condiciones que establece el DL N° 1057 y su reglamento regulado por D.S. N° 075-2008-PCM. Dicha contratación no está supeditado a las disposiciones de la mencionada Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen laboral de la actividad privada, menos a otro régimen.

Cabe precisar que la relación entre el trabajador y el empleador se identifica por la prestación de los servicios de carácter no autónomo por parte del primero, a favor del segundo, actuando sin causar ningún vínculo laboral con éste. En concreto, todas las entidades públicas pueden contratar personas bajo este régimen, salvo las empresas estatales y los proyectos de inversión pública. (Cepeda Oliva, 2017)

### **CATEGORÍA DE ESTUDIO III**

#### **2.2.3 REPOSICIÓN JUDICIAL**

##### **DEFINICIÓN.**

Podemos definir el concepto de reposición judicial como aquel a través del cual se repone al servidor público en el puesto laboral que ocupaba antes del despido, en las mismas condiciones y con la misma remuneración; esto como consecuencia de una sentencia judicial firme que declare fundadas las pretensiones del demandante, ya sea en primera o segunda instancia, así como también en sede Casatoria. Del mismo modo, también se puede dar la figura de la reposición judicial mediante ejecución anticipada



de sentencia y medida cautelar; como medida preventiva hasta que se dicte sentencia judicial firme.

Al respecto, nuestra Constitución Política como norma normarum, también hace referencia a la protección de los derechos de los trabajadores. Es así que recoge sendos artículos a través de los cuales delimita los criterios para entender este punto importante.

En nuestro país, el servidor que haya sufrido un despido incausado puede iniciar un proceso laboral ordinario de reposición. Esto se ve amparado con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), que faculta a los trabajadores a iniciar un proceso laboral de reposición, con el fin de resarcir el daño causado por el despido incausado.

Es así que los jueces están facultados para disponer la reposición judicial del trabajador, siempre y cuando se evidencie que el despido se dio contraviniendo lo referido en la Constitución al respecto de la protección de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto, corresponde ser reparado.

La reposición judicial es un método de resarcimiento del daño causado a raíz del despido incausado generado por el empleador. Más en la actualidad se convirtió en “una regla” para los juzgadores, quienes en su mayoría declaran fundadas estas pretensiones, obviando que existen otros métodos de resarcimiento como la indemnización como medida de protección hacia el servidor público.



### **2.2.3.1 CAUSAS QUE GENERAN LA REPOSICIÓN JUDICIAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**

Al respecto, en este trabajo a lo largo de la investigación, pudimos notar que existen dos causas que por lo general darán origen a la reposición judicial.

#### **El Despidos y Sus Modalidades.**

El despido es definido como aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual, para su validez debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la Ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador. (Toyama Miyaguzuku & Vinatea Recoba, 2013, pág. 40)

El despido es una de las causas de extinción de la relación contractual, por el cual concluye la relación laboral que anteriormente unía al empleador y al trabajador.

En el presente trabajo abordaremos cuatro tipos de despido:

#### **a). El despido incausado:**

El despido incausado hace referencia a aquel que se da cuando el empleador abusa de sus facultades y sin motivo razonable decide prescindir de los servicios del trabajador.

En este tipo de despido se evidencia la relación vertical existente entre el empleador y el



trabajador, pues el primero unilateralmente decide acabar con el vínculo laboral, esto sin que exista motivo relacionado con la conducta del servidor en su centro de trabajo o con su capacidad en la realización de sus funciones.

b). El despido fraudulento:

El despido fraudulento es aquel que se da por medio del engaño o ardid, esto quiere decir que el empleador utiliza actos contrarios a la buena fe laboral y atribuye al trabajador hechos falsos o erróneos con el fin de deslindar de la relación laboral que los unía anteriormente.

c). Despido injustificado o arbitrario:

Se considera arbitrario cuando no se ha expresado o no se demuestra una causa dentro del juicio, por lo tanto el trabajador podrá tener derecho al pago de una indemnización, entendido este como única reparación por el daño ocasionado.

Asimismo, el trabajador estatal tiene derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario que atenta contra las garantías constitucionales del debido proceso, la estabilidad laboral y la tutela estatal, en particular al irrestricto derecho de defensa para el laborante, acosado y cohercitado por un cese intempestivo ante presunta recesión o acabamiento de actividades ocupacionales en el centro burocrático. (Bendezu Neyra, 2011, pág. 14)

d). Despido Nulo: Se entenderá como nulo a aquel despido que tenga como motivo:



- Afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales,
- Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad,
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes,
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole,
- El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia,
- Por razones de ser portador de Sida, por su condición de persona afectada de Tuberculosis. (Toyama Miyaguzuku & Vinatea Recoba, 2013, pág. 47)

#### **2.2.3.2 LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO.**

Al respecto, se encuentra abordado en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (LPCL). En específico en el Capítulo VII, Desnaturalización de los contratos.

Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;



- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

En ese sentido, se entiende que se generará la desnaturalización del contrato solo en los cuatro supuestos anteriormente mencionados. Como vimos en este artículo, la ley es clara al momento de exigir que los plazos pactados en el contrato sean cumplidos a cabalidad, esto como una medida de protección para el trabajador, pues en muchos casos, el empleador exige que el trabajador siga prestando servicios efectivos en favor de la entidad sin que medie contrato vigente de por medio.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional, sustenta que el régimen laboral Peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen a eso. (Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 1397-2001-AA, 2002).

En la actualidad, los jueces de nuestro país al momento de interpretar la norma, tienden a resolver a razón de lo estipulado en este artículo. Es decir, refieren que los contratos de trabajo sujetos a modalidad son básicamente - y a raíz de la desnaturalización del



contrato - contratos de tiempo indeterminado. Esto se refleja en numerosas sentencias en las que el juzgador, en la parte considerativa, hace énfasis la desnaturalización del contrato por la duración del mismo.

Ahora bien, de los contratos de trabajo sujetos a modalidad entendemos que son aquellos cuya prestación de servicios efectivos está sujeta a un plazo o tiempo determinado. Es decir, la prestación de servicios deberá ser finiquitada en lo que dure el plazo del contrato. Más, si al momento del arribo del término resolutorio del vínculo laboral establecido en el contrato (por el que se supone que concluye la prestación) el trabajador continúa prestando sus servicios pese a la conclusión del mismo, esto acarreará en la desnaturalización del contrato, generando así un perjuicio para el trabajador. Para el juzgador, lo dicho anteriormente deja en evidencia el abuso ocasionado por el empleador y por lo general no admite prueba en contrario.

Asimismo, debemos abordar el Artículo 63 de la LPCL, que guarda relación con el artículo mencionado anteriormente, específicamente en el literal b) por el que hace referencia a los contratos de trabajo para obra determinada.

Artículo 63°.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.



Este tipo de contrato también es claro al hablar respecto del plazo de duración del contrato. La ley es clara, cuando a pesar de haberse concluido el contrato por la finalización de vigencia del mismo, el trabajador continúa prestando servicios se producirá la desnaturalización del mismo. Esto también en los contratos de trabajo para obra o servicio específico, por el que se expresa visiblemente que tienen una duración determinada.

### **2.2.3.3 JURISPRUDENCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO.**

- RESUMEN DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. 05057-2013-13A/TC.

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra la sentencia de fojas 123, su fecha 20 de mayo de 2013, expedida por la segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, que declaró infundada la demanda de autos.

#### **ANTECEDENTES**

Con fecha 6 de diciembre de 2011, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial a fin de que se deje sin efecto su despido incausado; y que, en consecuencia, se disponga su reincorporación laboral en el puesto que venía desempeñando como secretaria judicial, más el pago de los costos del proceso. Manifiesta que prestó servicios desde el 1 de julio de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2011, en virtud de contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico; que, sin embargo, al haber realizado labores de naturaleza permanente, sus contratos modales se han desnaturalizado y, por ende, deben ser considerados como uno de plazo





indeterminado, por lo que solo podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley, previo procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Alega la vulneración de su derecho al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y a] debido proceso.

El procurador público adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, contesta la demanda y argumenta que el proceso de amparo no es la vía idónea para dilucidar la pretensión planteada por su naturaleza restitutiva y no declarativa de derechos.

El presidente de la Corte Superior de Justicia de Junín deduce la excepción de incompetencia por razón de territorio, y contesta la demanda alegando, entre otros argumentos que "la demandante solicita su reposición y/o restitución al puesto laboral que, venía ocupando cuando se produjo la culminación de su contrato de trabajo, por vencimiento del plazo de vigencia del mismo, tal pedido no es sino, en buena cuenta, un requerimiento de nombramiento en este Poder del Estado por cuanto ambos tienen los mismos derechos y se tiene un vínculo laboral permanente con esta Corte Superior de Justicia de Junín. Dicho pedido no puede ser atendido por cuanto sólo se ingresa a una relación laboral de carácter permanente a esta Corte Superior (...) vía concurso público de méritos, algo que no ha ocurrido en el presente caso y por lo que no puede accederse a lo peticionado.

Finalmente, arguye que no se desnaturaliza el vínculo laboral cuando los contratos laborales indican la causa objetiva de la contratación, y que en el caso de la accionante el término de su contrato, el 16 de noviembre de 2011, obedeció a la extinción de la causa objetiva de la contratación.



El Quinto Juzgado Especializado en lo Civil de Huancayo, con fecha 28 de mayo de 2012, declaró infundada la excepción y, con fecha 14 de setiembre de 2012, declaró fundada la demanda por considerar que con los medios probatorios adjuntados al proceso se ha acreditado la desnaturalización de los contratos modales no solo porque la actora desempeñó labores en otro Juzgado, sino también porque el cargo de secretaria judicial que ocupaba era de naturaleza permanente y no temporal.

La Sala superior revisora revocó la apelada y, reformándola, declaró infundada la demanda por estimar que en el presente caso no existe fraude o simulación a las normas de contratación, y que la accionante inició y finalizó labores en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Huancayo, por lo que no puede alegarse fraude en su contratación.

#### FUNDAMENTOS

##### Delimitación del petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que desempeñaba. Afirma que fue contratada por la Corte Superior de Justicia de Junín para trabajar como secretaria judicial, desde el 1 de julio de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2011. Refiere que suscribió contratos sujetos a modalidad y en un "cargo que es ocupado de naturaleza permanente" (sic), de modo que al no haber sido despedida por una causa justa prevista en la ley, previo procedimiento establecido en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, se ha desnaturalizado el respectivo contrato, por lo que tiene la condición de "personal permanente" (sic), vulnerándose así sus derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Disposiciones constitucionales relevantes sobre funcionarios y servidores públicos:



En el capítulo IV "De la función pública" de la Constitución (artículos 39.º a 42.º) se regulan determinadas disposiciones respecto de los funcionarios y servidores públicos. De la interpretación de dichas disposiciones y otras que resulten relevantes en función de lo discutido en el presente caso, se desprenden los siguientes contenidos de relevancia constitucional:

a) La función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. Sobre el particular, cabe mencionar que el Tribunal Constitucional ha sostenido que una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto "función pública" exige entenderlo de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. La determinación de este aspecto ha de efectuarse casuísticamente. No obstante, en vía de principio, pueden ser considerados como tales cargos el de los servidores públicos, en general, de conformidad con la Ley de la materia, de los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de la salud, servidores del cuerpo diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales (Expediente N.º 00025-2005-PI/TC y otro, FJ 52).

El concepto "función pública" en el derecho de acceso a la función pública comprende dos tipos de función que suele distinguirse: i) la función pública representativa; y, ii) la función pública no representativa. La función pública representativa está formada por funciones de representación política y la no representativa alude a la función pública profesionalizada. La función pública representativa —a la que se designa específicamente como "cargo"- ya se encuentra comprendida en nuestro ordenamiento de alguna forma en el derecho a ser elegido (art. 31º, Const.), es decir, en el denominado derecho de sufragio pasivo. No obstante, ello no es óbice para que el



derecho de acceso a la función pública comprenda también este tipo de función pública. Como ejemplos típicos de él se encuentran los cargos políticos desde las más altas magistraturas, como las de congresista o la de Presidente de la República, hasta las de alcalde o regidor de las municipalidades. En el caso de la función pública no representativa, son ejemplos típicos los servidores públicos de la administración estatal regional o municipal, y, desde luego, los de los poderes del Estado y, en general, de toda entidad pública. Tanto la función pública representativa como la no representativa deben ser interpretadas de la manera más amplia posible.

b) La carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional. Al respecto, el artículo 40.º de la Constitución reconoce la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador. (Exp. N.º 00008-2005-PI/TC FJ 44).

c) Reserva de ley para la regulación de la carrera administrativa. El artículo 40º de la Constitución establece que "La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos". Dicha disposición no hace sino reiterar que toda limitación de un derecho fundamental debe provenir de una ley. La exigencia de que las restricciones a los derechos fundamentales se realicen con respeto al principio de legalidad es también una exigencia que se deriva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

d) Prohibición de deformar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos. De una interpretación literal del capítulo IV de la Constitución, sobre la "función pública", es evidente la voluntad del Poder Constituyente de crear un régimen



específico para los funcionarios y servidores públicos, estableciendo sus objetivos principales ("que están al servicio de la Nación"); que existe una carrera administrativa y que el ingreso a ésta, así como los derechos deberes y responsabilidades de los servidores públicos deben ser regulados mediante ley; quiénes no están comprendidos en dicha carrera administrativa; determinadas obligaciones de los funcionarios y servidores públicos; la exigencia de que por ley se establezcan las responsabilidades de los funcionarios y servidores públicos; y cuáles de éstos tienen limitados expresamente sus derechos de sindicación y huelga, entre otros asuntos.

e) Acceso a la función pública en condiciones de igualdad. La Constitución no contiene enunciado en su catálogo de derechos el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad. No obstante, este derecho conforma nuestro ordenamiento constitucional y, concretamente, el sistema de derechos constitucionales, porque está reconocido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de los que el Estado peruano es parte.

El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso. (Expediente N.º 00025-2005-PI/TC y otro, FJ 43).

De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto. Esto significará contar con personal que labore coadyuvando de la manera más efectiva, eficiente y con calidad en los diversos servicios que el Estado brinda a la sociedad, toda vez que la persona que resulte ganadora de un concurso público de méritos para una



plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, llevado a cabo con rigurosidad, debe ser idónea para realizar las funciones para las cuales será contratada, lo que, a su vez, repercutirá en beneficio de la población.

Los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales no sólo deberán evaluar en los participantes: i) su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que postula; y y) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concursa, sino también deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plaza.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo expuesto en el fundamento 9 supra, cabe establecer que cuando los artículos 4.º y 77.º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, sean aplicados en el ámbito de la Administración Pública, deberán ser interpretados en el sentido de que el ingreso de nuevo personal o la "reincorporación" por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

Otro supuesto: cuando el demandante no ha ingresado a la Administración Pública mediante "concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada":



Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.

Responsabilidad funcional en los supuestos que se detecte la desnaturalización del contrato temporal (laboral o civil) en la administración pública:

Debe enfatizarse que las disposiciones constitucionales que regulan el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos, así como el respeto de los derechos de los trabajadores, deben ser escrupulosamente observados y cumplidos por los respectivos funcionarios y servidores que están encargados y son responsables de la contratación de personal en cada entidad del Estado, pues de lo contrario deberá imponérseles las sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 243.° de la Ley N.° 27444.

Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos y



documentos, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el reglamento interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad.

Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición como trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública:

En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la administración pública sólo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38.º del TUO del Decreto Legislativo N° 728 . Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del





proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso.

Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior.

Argumentos de la demandante:

Afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de su derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, por cuanto los contratos de trabajo para servicio específico suscritos con la entidad demandada se han desnaturalizado y, por tanto, y se han convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, motivo por el cual debe ser reincorporada en el cargo que ocupaba.

Argumentos de la parte demandada:

Sostiene que celebró con la actora contratos de trabajo sujetos a modalidad, en los cuales se pactó su plazo de vigencia y se especificó que su permanencia estaba condicionada a que la plaza ocupada sea cubierta por el ganador de un concurso público, por lo que la recurrente era consciente de la temporalidad de su contrato desde el momento de su suscripción, no pudiendo pretender en el proceso de amparo, cuya naturaleza es restitutiva de derechos, que se declare el derecho reclamado, máxime si tiene una vía específica para ventilar su pretensión.

Consideraciones del Tribunal Constitucional



El artículo 63.º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 establece expresamente que "los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada". Asimismo, el artículo 72.º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 establece que "los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".

En el caso de autos, la demandante afirma haber sido objeto de un despido incensado en noviembre de 2011; por tanto, a fin de verificar si éste se produjo o no, se procederá a analizar el periodo contractual en el que habría ocurrido el supuesto despido. Para ello, es necesario determinar si los contratos modales suscritos entre la trabajadora y la parte demandada se desnaturalizaron, debiendo ser considerado este como un contrato de plazo indeterminado, en cuyo caso la parte demandante sólo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique.

En la cláusula primera del contrato de trabajo para servicio específico, que obra a fojas 10 y en las cláusulas segunda y tercera del mismo, se ha cumplido con justificar la causa objetiva determinante de la contratación modal. Asimismo, se ha acreditado que la actora realizó las mismas funciones para las que fue contratada y que no trabajó luego del vencimiento del último contrato. En consecuencia, no se han desnaturalizado los contratos modales suscritos entre las partes.

Conforme al artículo 16, inciso c) del TUO del Decreto Legislativo 728, son causas de extinción de la relación laboral: la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente



celebrados bajo modalidad. En este caso se puede afirmar que la conclusión del vínculo laboral obedece al libre albedrío de ambas partes, previamente pactado en un contrato de trabajo sujeto a plazo determinado. Siendo así, no tienen asidero las expresiones de la parte demandante en el sentido que habría sido despedida sin causa alguna. Por tanto, no habiéndose acreditado la vulneración de los derechos constitucionales relativos al trabajo, la demanda deber ser desestimada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

#### HA RESUELTO

1. Declarar INFUNDADA la demanda de amparo de autos.
2. Establecer como PRECEDENTE VINCULANTE, conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, las reglas contenidas en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 de la presente sentencia.
3. Declarar que a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial El Peruano, los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes cuando se verifique que un demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.
4. Declarar que a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial El Peruano, las nuevas demandas de amparo cuya pretensión no cumpla con el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso a la Administración Pública



mediante "concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada", deben ser declaradas improcedentes.

5. Declarar que las reglas que constituyen precedente son de obligatorio cumplimiento por todos, especialmente los órganos jurisdiccionales constitucionales y sólo en el ámbito de la contratación laboral del Estado, no siendo de aplicación en el régimen de contratación para el sector privado.

### COMENTARIO

Al respecto, se tiene que el caso Huatuco Huatuco, representa un gran precedente para los procesos laborales en nuestro país. Abarca a la institución de la Reposición Judicial y, si bien es cierto, implica el estudio de un caso en el ámbito procesal, sirve como referencia para distinguir criterios referidos por el Tribunal Constitucional respecto de los trabajadores de entidades públicas.

Asimismo, establece criterios a través de los cuales un trabajador que labora bajo el régimen de la actividad privada, en una institución pública, puede acceder a la figura de la reposición judicial.

La relevancia de este precedente vinculante radica en los criterios que establece el Tribunal Constitucional RESPECTO A LA REPOSICIÓN JUDICIAL, ASÍ COMO A LA RESPONSABILIDAD FUNCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LOS SUPUESTOS que se detecte la desnaturalización del contrato temporal.

Del mismo modo este precedente vinculante, precisa como eje central que solo pueden ser repuestos aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, de duración indeterminada.



- RESÚMEN SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N. 0  
01647-2013-PA/TC

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Norman Guido Vera Masciotti contra la resolución de fojas 328, de fecha 14 de marzo de 2013, expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, que declaró infundada la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 9 de febrero de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Regional Plan de Mejoramiento de Riego en Sierra y Selva (Plan Meriss Inka). Solicita que se le reincorpore como Técnico Agropecuario Técnico II, por haberse vulnerado sus derechos constitucionales a la estabilidad laboral y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.

Manifiesta que suscribió contratos civiles y de trabajo, que comenzó a laborar en el proyecto en mención desde el 1 de abril de 1975 como Técnico Agropecuario (Nivel Técnico II), y que desempeñó dicho cargo hasta enero de 2012, cuando fue despedido en forma incausada. Expresa que el Plan Meriss fue creado en el marco del Convenio

Básico de Cooperación Técnica suscrito entre los Gobiernos de Perú y Alemania, aprobado por Decreto Ley 21086, del 28 de enero de 1975, y que luego fue transferido al Gobierno Regional de la Región Inka el 7 de diciembre de 1990. Refiere que en los hechos tuvo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, dado que laboró para la empleada desde el año 1975 realizando actividades de naturaleza permanente, bajo subordinación y dependencia.



El apoderado judicial de la emplazada contesta la demanda argumentando que el recurrente suscribió contratos modales y que no fue despedido, sino que concluyó el Plan Operativo Anual que es elaborado para cada año.

El Primer Juzgado Mixto de Wanchaq, con resolución de fecha 1 de junio de 2012, declara improcedente la demanda, al considerar que la actividad laboral realizada por el recurrente se sustentó en un contrato de trabajo para obra determinada.

A su turno, la Sala revisora confirma la apelada, por considerar que no está probada la existencia del despido.

## FUNDAMENTOS

### Delimitación del petitorio

El objeto de la demanda es ordenar la reincorporación del recurrente como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de Técnico Agropecuario-Técnico II, por haber sido víctima de un despido incausado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.

### Sobre la vulneración del derecho al trabajo

#### Argumentos de la parte demandante:

El demandante manifiesta que laboró como Técnico Agropecuario (Nivel Técnico II) desde el 1 de abril de 1975 hasta enero de 2012, fecha en que fue despedido en forma incausada. Sostiene que el Plan Meriss fue creado en el marco del Convenio Básico de Cooperación Técnica suscrito entre los Gobiernos de Perú y Alemania, aprobado por Decreto Ley 21 086, del 28 de enero de 1975, y que luego fue transferido al Gobierno Regional de la Región Inka el 7 de diciembre de 1990.



Refiere que en los hechos tuvo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, dado que desde el año 1975 hasta el mes de enero de 2012 realizó labores de naturaleza permanente, bajo subordinación y dependencia.

Argumentos de la parte demandada:

La demandada refiere que el recurrente suscribió contratos modales y que no fue despedido, sino que concluyó el Plan Operativo Anual, que es elaborado para cada año.

Consideraciones del Tribunal Constitucional:

La estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional peruano

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993 dispone: " la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario". En ese sentido, encarga a la ley definir lo que debe entenderse como adecuada protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, también establece un parámetro para la definición que esta debe realizar.

Para identificar dicho parámetro, la norma constitucional debe ser puesta en contexto. El artículo 48 de la Constitución de 1979 señalaba lo siguiente: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada".

Existe un cambio de criterio entre una Constitución y otra. La Constitución de 1993 suprimió la frase derecho de estabilidad en el trabajo; además, decidió no mencionar que las únicas causas de despido son las previstas expresamente en la ley. Este Tribunal Constitucional considera que, a través de estas supresiones, la Constitución dejó de amparar un régimen de estabilidad laboral absoluta y determinó que la reposición no es un mecanismo adecuado de protección contra el despido arbitrario.



De lo anterior se evidencia que en el Congreso Constituyente Democrático existían dos posiciones respecto a la estabilidad laboral absoluta: (i) la que buscaba mantener el criterio de la Constitución de 1979; y, (ii) la que proponía suprimir la reposición en materia laboral y optar por mecanismos alternativos de protección contra el despido arbitrario.

Como consta en el artículo 27 de la Constitución, la segunda de estas posiciones logró convocar e respaldo mayoritario del Congreso Constituyente Democrático. De ahí que, habiéndose rechazado implícitamente la propuesta contraria, la Constitución de 1993 no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.

La reposición laboral en los tratados internacionales suscritos Por el Perú:

Conforme a la cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las disposiciones constitucionales deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales vigentes ratificados por el Perú en materia de derechos fundamentales.

Por tanto, para entender cuáles son los mecanismos idóneos para otorgar al trabajador una protección adecuada contra el despido arbitrario, es necesario remitirse al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales –conocido como protocolo de san salvador- en cuyo artículo 7, inciso d, se dispone que los estados deben garantizar lo siguiente en sus legislaciones nacionales:

“La estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional ( ... )”.





Como puede advertirse, lejos de considerar a la reposición como un remedio indispensable, los instrumentos internacionales comentados reconocen que ésta puede ser válidamente sustituida por el pago de una indemnización sin que ello implique desproteger al trabajador frente al despido arbitrario.

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo:

En los fundamentos precedentes ha quedado establecido que nuestro ordenamiento constitucional no ampara la reposición laboral. Sin embargo, fluye de los artículos 2, inciso 15, y 22 de la Constitución que este sí protege y reconoce el derecho al trabajo. En ese sentido, a continuación será necesario precisar el contenido constitucionalmente protegido de dicho derecho.

Conforme a los artículos 2, inciso 15, y 23 de la Constitución, toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley. Asimismo, el artículo 6, inciso 1, del Protocolo de San Salvador dispone que, en virtud del derecho al trabajo, toda persona debe tener oportunidad de alcanzar una vida digna a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida.

A partir de ello, se deriva que el derecho al trabajo garantiza a las personas la posibilidad de obtener ingresos y hacer efectivo su proyecto de vida dedicándose a la profesión u oficio de su elección. De ahí que, por mandato constitucional, las restricciones de acceso o salida al mercado de trabajo estén prohibidas y puedan instaurarse solamente de manera excepcional por razones de orden público.

Así, el derecho al trabajo comprende una protección en sentido positivo que implica permitir la realización de labores lícitas por parte de las personas; y, de otro lado, una protección en sentido negativo, que garantiza a las personas que no serán forzadas a



realizar labores en contra de su voluntad, lo cual comprende la facultad de renunciar a su trabajo.

A mayor ahondamiento, el derecho al trabajo está estrechamente vinculado a las garantías jurídicas a la libre iniciativa privada y a la libre competencia, previstas, respectivamente, en los artículos 58 y 61 de la Constitución. En ese sentido, establece que las personas determinen qué producir, cómo producir y cuánto producir en una economía social de mercado. Este reconocimiento de la más alta norma jurídica del Estado estimula la creación de riqueza en el país. Asimismo, permite a una pluralidad de trabajadores -reales o potenciales- concurrir en el mercado laboral garantizando que los efectos de la libre competencia se proyecten allí y redunden en beneficio de la economía nacional.

Todo lo dicho precedentemente, se contrapone al régimen de reposición laboral en el cual cada puesto de trabajo es monopolio de quien lo ocupa perjudicando a las empresas existentes, desincentivando la creación de empresas nuevas, fomentando el desempleo y reduciendo el tamaño de los mercados laborales.

En el presente caso, el recurrente pretende su inmediata reposición en el cargo de Técnico Agropecuario-Técnico II; empero, la reposición laboral no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, por lo que resulta de aplicación la causal de improcedencia prevista en el artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

**HA RESUELTO**



Declarar IMPROCEDENTE la demanda de amparo.

### COMENTARIO

En nuestro país, los trabajadores que fueron víctimas de un despido incausado, por lo general, recurren a iniciar un proceso judicial con pretensión de reposición, con el fin de restituir los Derechos que fueron vulnerados a consecuencia del despido. Del mismo modo, también podrían optar por la pretensión de indemnización como reparación al daño ocasionado, más, los trabajadores, en su mayoría, solicitan la Reposición Judicial pues esta figura les otorga estabilidad laboral y una remuneración fija mensual.

Es así, que la mayoría de juzgadores declaran fundadas las demandas con pretensión de reposición como protección frente al despido, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios.

Lo que se evidencia en esta sentencia del Tribunal Constitucional, es que la Sala Suprema declara improcedente la demanda de amparo. Refieren que, al no existir normativa expresa sobre la Reposición Judicial en nuestro ordenamiento, éste no podría actuar como regla para resarcir los daños causados por el despido, teniendo como otro medio a la indemnización que cumple el mismo fin protector.

Al respecto, consideramos que el Tribunal Constitucional debió adoptar un criterio uniforme para resolver los procesos laborales de reposición, pues resulta discriminatorio que se resuelva favorablemente algunos casos y otros no, afectando así los derechos de los trabajadores.

#### **2.2.4.- DECRETO DE URGENCIA 016-2020**



En fecha 23 de enero del año 2020 se crea este Decreto de Urgencia con el objeto de establecer medidas en materia de Recursos Humanos, para de esta manera regular el ingreso de los Servidores a las entidades del Sector Público.

Así mismo, regula en su Artículo 4. La prohibición de ingreso de personal al Régimen de Decreto Legislativo N.º 276,

*4.1 Se encuentra prohibido el ingreso, contratación o nombramiento de servidoras públicas o servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en las entidades del sector público.*

*4.2 Las entidades del Sector Público sujetas al régimen del Decreto Legislativo N.º 276, que requieran contratar personal efectúan dicha contratación únicamente a través del contrato administrativo de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.*

*4.3 La prohibición regulada en el presente artículo no resulta aplicable para la designación de funcionarios públicos, directivos públicos de libre designación o remoción o empleados de confianza durante el año 2020, para efectos de la contratación de las servidoras públicas o servidores públicos en el marco de lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente Decreto de Urgencia. (D.U 016-2020)*

Se trata de contratar personal únicamente por Contratación Administrativa de Servicios, prohibiendo a las entidades estatales contratar a los Servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276.



De igual forma en las disposiciones transitorias se autoriza hasta el 31 de julio de 2020, el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que, al 31 de diciembre de 2019, ocupa plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados.

Ahora bien, el Decreto de Urgencia N° 016-2020, hace referencia a la reposición judicial y establece las siguientes condiciones:

1. Sólo puede efectuarse en la entidad del sector público que fue parte demandada en el proceso judicial.
2. Sólo procede en una plaza a tiempo indeterminado cuando la persona haya ingresado por concurso público en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada; y, se trate del mismo régimen laboral en el cual fue contratada.
3. Para el caso de reconocimiento de vínculo laboral dispuesto por sentencia judicial, el demandante debe ser incorporado al régimen laboral vigente que corresponda a la Entidad. El cambio de régimen laboral únicamente procede mediante un nuevo concurso público.
4. No puede solicitarse conjuntamente, sea en sede administrativa y/o judicial, la reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral y la indemnización establecida, así se trate de pretensiones subordinadas. Cuando la servidora pública o el



servidor público solicite el pago de la indemnización, se excluye su pretensión de reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral.

5. El pago de la indemnización establecida equivaldrá a una compensación económica y media mensual o remuneración y media mensual por cada año completo de prestación de servicios, según corresponda al régimen laboral al que pertenezca, hasta un tope de 12 compensaciones económicas o remuneraciones mensuales.

### CAPÍTULO III

#### **3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

##### **3.1 LA FIGURA DE LA REPOSICION JUDICIAL COMO AFECTACION AL DERECHO FUNDAMENTAL DEL TRABAJO DEL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO**

Según el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, del Gobierno Regional del Cusco, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 046-2013-CR/GRC.CUSCO, se tiene que:

El Gobierno Regional del Cusco, emana de la voluntad popular. Es una entidad con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal.



Su denominación es “Gobierno Regional del cusco”, se define en el marco de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias.

La jurisdicción del Gobierno Regional del Cusco comprende el ámbito territorial del departamento de Cusco.

La Sede del Gobierno Regional del Cusco, es la ciudad del Cusco, con domicilio legal en la Av. Tomasa Tito Condemayta S/N del distrito de Wanchaq, de la provincia de Cusco.

Asimismo, el Gobierno Regional del Cusco, de acuerdo al Art. 8 del Reglamento de Organización y Funciones, tiene por finalidad el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública, privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

No obstante, el artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones indica que la misión del Gobierno Regional del Cusco, es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencia exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región.

Bajo este contexto y ya habiendo detallado el campo de estudio, se tiene que en el año 2018, de acuerdo a la información brindada por la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco, se llevaron a cabo 27 casos de reposiciones judiciales de servidores públicos que fueron contratados bajo el Régimen Laboral D.L. N° 276, los mismos que pasaremos a detallar:



<b>NOMBRE</b>	<b>FECHA DE REPOSICIÓN</b>	<b>FECHA DE INICIO DE REINTEGRO A SU GERENCIA O DIRECCIÓN</b>
FERNANDO PERCY ARCE LOPEZ	23/08/2018	12/11/2018
CARLOS ENRIQUE GIL BARCENA	20/06/2018	15/10/2018
GERARDO ZELA CASAVERDE	20/06/2018	01/10/2018
VANIA BARRIONUEVO ALOSILLA	27/04/2018	17/09/2018
FERNANDO PERCY ARCE LOPEZ	23/08/2018	12/11/2018
RAMIRO VILLAVICENCIO CUSIQUISPE	19/07/2018	01/08/2018
MARCELA MORENO HERRERA	31/01/2018	16/04/2018
CARDENAS BLANCO SONIA	04/09/2018	08/11/2018
CINTIA VERONICA DURAND PALOMINO	04/05/2018	07/11/2018
GALKINIA CECILIA ALVARADO ARENAS	15/05/2018	15/10/2018





ROSA ANITA RAMIREZ FARFAN	05/01/2018	05/01/2018
ROGER DE LOS RIOS SONCCO	05/01/2018	01/02/2018
MARNIE CORONADO CALVO	16/01/2018	16/01/2018
ROSA ELVIRA PANIAGUA ORTEGA	07/05/2018	15/10/2018
NATIVIDAD GONGORA LECHUGA	04/10/2018	15/10/2018
JOSE MIRANDA GARCIA	08/03/2018	04/09/2018
ERIKA NONOY CAIRO MENA	31/01/2018	12/02/2018
YAKAZU MARQUEZ SALVADOR SAYJI	23/01/2018	23/04/2018
FERNANDO ENRIQUEZ LEIVA	21/05/2018	11/06/2018
CRISPIN SOTO LLANCAY	12/09/2018	05/11/2018
CIRO AUGUSTO CORDOVA ESQUIVEL	21/09/2018	05/11/2018
MARIO ERNESTO ALARCON SINCE	03/09/2018	08/11/2018



JUAN ALBERTO CHILLITUPA DELGADO	30/07/2018	15/08/2018
GRIMALDO AMAO CORDOVA	26/06/2018	01/08/2018
WILLIAM MONTES RODRIGUEZ	10/04/2018	06/06/2018
JACQUELINE PINO CAYRA	04/05/2018	04/06/2018
ROBERT ESPINOZA CRUZ	12/01/2018	

Esto tiene como inicio la mala praxis, ocasionada por la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco; pues, son ellos quienes tienen la responsabilidad de dar inicio y fin a una relación laboral, así como cautelar el adecuado manejo de la gestión de talento humano. En otras palabras, tienen la facultad de dar una conclusión adecuada al vínculo laboral esto conforme a norma, sin embargo en la práctica esto no ocurre, pues se evidencia que en los casos estudiados los servidores públicos no tuvieron un despido apropiado, además que dicha oficina tampoco ejerció un adecuado control respecto a la continuidad de los servidores públicos contratados bajo el D.L. N° 276, en ese sentido al referirnos a continuidad nos avocamos al cumplimiento de un año prestando servicios en la entidad empleadora.

Asimismo, cada Gerencia o Dirección tiene la función de velar por el cumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo pactado entre las partes; mas, en la



práctica se refleja todo lo contrario en cuanto, los servidores públicos trabajadores del Gobierno Regional del Cusco en la mayoría de casos son contratados para funciones específicas estipuladas en el acuerdo de voluntades, sin embargo terminan realizando funciones distintas a las establecidas contractualmente, lo que provoca la desnaturalización del contrato.

Este proceso irresponsable, llevado a cabo por dicha entidad pública, da paso a que exista una alta demanda de servidores públicos que inician un proceso de reposición judicial, siendo en la mayoría de casos admitidos por el órgano jurisdiccional y declaradas fundadas sus pretensiones.

El problema de nuestra investigación surge cuando este número servidores públicos ya repuestos en la entidad empleadora, sufren la vulneración de sus derechos laborales, en cuanto no existe un adecuado manejo por parte de la Oficina de Recursos Humanos en atención a los repuestos judiciales, puesto que pese a la existencia de una sentencia o medida cautelar emitida por el órgano jurisdiccional; las mismas que exigen el estricto cumplimiento de estas en todos sus extremos, se ha podido connotar que no se han logrado efectuar ni efectivizar en su totalidad de acuerdo a lo resuelto por el juzgado.

El derecho del trabajo actúa como protector de los trabajadores (en el caso servidores públicos), frente a cualquier abuso o contingencia que pueda ser producido por la entidad empleadora; sin embargo, este no es el caso de los servidores públicos repuestos en el Gobierno Regional del Cusco, en cuanto existe una connotable vulneración de sus derechos laborales una vez estos se encuentren restituidos a sus funciones, además cabe precisar que el órgano jurisdiccional en sus autos emitidos (sentencia o medida cautelar), indica que el servidor público sea repuesto en las mismas condiciones en las



que estuvo antes de su cese, esto abarca la misma plaza, la misma área, y con la misma categoría remunerativa, lo mismo que no ocurre en la realidad.

### **3.2.2. CONSECUENCIAS LABORALES NEGATIVAS DENTRO DE LA REPOSICIÓN JUDICIAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL**

Ahora bien, se ha podido verificar que la figura laboral de reposición judicial trae consigo consecuencias laborales que de acuerdo a los casos estudiados estas tienen carácter negativo.

Por ejemplo, se ha determinado que los servidores públicos repuestos sufren determinados sucesos en el camino a ser restituido en su centro de labor, los mismos que detallamos a continuación:

Actos de Hostilidad:

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la hostilidad laboral comprende todos los siguientes actos:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El incumplimiento injustificado de las obligaciones legales o convencionales;
- d) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;



- e) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- f) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- g) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- h) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

Ahora bien, de acuerdo a los casos estudiados de los servidores públicos contratados bajo el D.L. N° 276, verificamos que la figura de actos de hostilidad no existe bajo esa nomenclatura como es conocida en el régimen privado D.L N° 728, sino más bien como vías de hecho ilegal, pero que, pese a este cambio de nombre, sigue amparando los mismos actos.

de los casos estudiados determinamos que si existe un gran número de servidores públicos repuestos que han sufrido determinados actos de hostilidad; en cuanto conforme versa en los cuestionarios, ninguno fue remunerado a tiempo, lo que provoco una alteración económica y perjudicial para ellos, pues estuvieron en promedio alrededor de 6 meses sin percibir un salario, pese a ya estos estar cumpliendo su jornada laboral en el Gobierno Regional del Cusco.

Asimismo, cabe indicar de los resultados expuestos que los empleadores no buscan solucionar este problema de forma rápida y efectiva, sino que esperan a que los mismos servidores públicos repuestos, sean los que busquen alternativas de solución, como determinar a qué meta se les pueda afectar para que perciban su remuneración.



De igual manera, existe por parte del empleador una reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, alegando dos situaciones:

La primera es generada por error del órgano jurisdiccional, en cuanto no estipula de manera detallada ya sea en la Sentencia o Medida Cautelar, la categoría, la plaza y a que Gerencia debe reincorporarse el servidor público, lo que es usado como una ventaja para el Gobierno Regional del Cusco, pues lo emplean como un vacío y son ellos los que determinan la situación laboral del servidor público repuesto, es así que en todos los casos donde se encuentre este error, la entidad estatal le baja de categoría remunerativa, cambia el puesto de trabajo y la dependencia a la más favorable para ellos. En base a ellos hacemos hincapié a un caso en particular, en donde un Servidor Público repuesto que había sido contratado como PE (Asistente Administrativo) laborando en esta categoría durante 11 meses, pero que en el transcurso fue cambiado a PD (profesional de planta II) laborando bajo esta categoría 1 mes, ahora bien la sentencia que lo reincorpora a su centro de labor, resuelve reponerlo en las mismas condiciones antes de su despido lo que vendría hacer como Profesional de Planta II, sin embargo la Oficina de Recursos Humanos alego que le corresponde la categoría de Asistente Administrativo en cuanto fue en esta donde tuvo mayor duración laboral, y es en la actualidad, en esta categoría donde se encuentra desempeñando sus funciones.

La segunda situación es creada por el mismo Gobierno Regional del Cusco, quien indica que, al no haber plazas o recursos económicos suficientes para poder cubrir su reposición, les indican a los servidores públicos que tendrán que cambiarles de categoría a fin de poder cumplir con el mandato judicial, de lo contrario tendrían que esperar un mayor tiempo, si es que desean reintegrarse a su mismo puesto con su misma categoría. Esto es corroborado al momento de realizar la investigación, en cuanto los servidores



públicos esperan alrededor de 3 meses después de su reposición para tener una determinada área donde laborar y son muchos los casos en donde para no esperar más tiempo, acatan lo dicho por el Gobierno Regional del Cusco, dejando a libertad de la entidad estatal su situación laboral.

Como tercer punto, también se llegó a analizar el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, en cuanto del análisis de cada caso, hemos podido observar en alguno de ellos, que la Oficina de Recursos Humanos de manera imperativa, cambia el lugar de trabajo del servidor público repuesto, alegando que en dicha dependencia ya se encuentra un tercero desarrollando ese puesto de trabajo, designándoles el mismo puesto pero en otra Gerencia o Dirección, en donde en la mayoría de casos, no desarrollan las mismas actividades que ejercían antes de su reposición, pues se debe entender que cada Gerencia o Dirección tiene funciones distintas, lo mismo que ocasiona un perjuicio en la labor del servidor público repuesto, en cuanto genera, que este deba a volver a desempeñarse en una nueva área de trabajo, donde desconoce las labores puesto que, antes de su reposición no desempeñaba estas labores.

Asimismo como cuarto punto hemos podido verificar, un acto de hostilidad mayor en donde existió, un acto de discriminación, en cuanto se trataba de una servidora pública que fue repuesta mediante medida cautelar, pero que a lo largo del proceso judicial se resolvió declarar infundada la demanda de reposición judicial, por lo que está al haber perdido fue retirada del Gobierno Regional del Cusco, empero se le volvió a contratar bajo el D.L. N° 276 y es ahí cuando Procuraduría Pública remitió un informe indicando, por qué continuaban trabajando ciertos servidores públicos repuestos, si estos han perdido su proceso judicial, y por qué se les volvió a contratar, pidiendo el cese de ellos,



dentro de estas personas se encontraba dicha Servidora, por lo que se procedió a su despido.

De igual forma hemos podido analizar, en muy pocos casos, que la reposición fue efectivizada pocos días después de emitida la resolución, esto en razón a que, como indican algunos servidores públicos repuestos, estos tenían alguna afinidad dentro de la institución pública o existía un interés personal por parte del gerente o director por ayudar a estos, lo que nos ayudó a comprobar y determinar que si se puede reponer a los servidores públicos de manera más efectiva y rápida, pero al no tener algún conocido, el Gobierno Regional del Cusco los deja en segundo plano, provocando la espera y demora en su reposición.

Del mismo modo, los servidores públicos repuestos cuando intentan realizar una queja al secretario judicial; quien muchas veces, no realiza el seguimiento adecuado para verificar que se estén vulnerando sus derechos laborales, este concluye en informar que su labor es reponerle en su centro de labor, más los controles posteriores no son parte de su función.





## CONCLUSIONES

- Si bien es cierto la figura laboral de la reposición judicial fue creada con el fin de resarcir daños laborales ocasionados por el despido injustificado de un servidor público, se evidencia en la actualidad que esta no cumple con su objetivo, en cuanto que, pese a que el servidor público ya se encontraba repuesto, continuaba siendo víctima de abusos laborales por parte del empleador, generando un perjuicio en el desempeño laboral del trabajador.
- Se concluye, además, que el empleador comete hechos lesivos (vías de hecho ilegal), en contra del servidor público repuesto, los mismos que son de carácter remunerativo y que afectan las condiciones del trabajo de cada uno de estos, por lo que nos encontramos frente a una vulneración del derecho fundamental del trabajo.
- Asimismo, verificamos que el órgano jurisdiccional al emitir auto de sentencia o medida cautelar no realiza el control adecuado, pues este no detalla con exactitud la plaza, el lugar y la categoría con la que debe ser reincorporado el servidor público al Gobierno Regional del Cusco; por lo que, genera que la Oficina de Recursos Humanos pueda reponer al servidor público donde este vea conveniente y en las condiciones que determine, pues existe un vacío en la sentencia o medida cautelar dictada por el órgano jurisdiccional, afectando de



esta manera el derecho fundamental del trabajo y generando perjuicios en el trabajador.

- Finalmente, hemos podido analizar que en la mayoría de los casos la reposición judicial vulnera derechos laborales al momento de la reincorporación del servidor público a su puesto de trabajo; pues, esta no solo tiene la intención de reponer a un trabajador a su puesto de trabajo sino también de asegurar que dicha reposición no conlleve perjuicios en él trabajador.



## RECOMENDACIONES

- Se debería tener un control posterior de los repuestos judiciales, creando un área determinada dentro de la Oficina de Recursos Humanos y que se pueda designar a un determinado personal que tenga la capacidad idónea para velar por el óptimo cumplimiento del mandato judicial, para que, de esta manera se pueda cumplir con el objetivo del derecho del trabajo; esto es salvaguardar al trabajador frente al poder de dirección del empleador.
- Se recomienda que el Órgano Jurisdiccional pueda emitir sentencias o medidas cautelares más específicas y detalladas, debiendo aparecer en ellas; el lugar o dirección donde debe reponerse, la categoría y escala remunerativa que le corresponde al servidor público repuesto, esto a fin de que la Oficina de Recursos Humanos no pueda alegar un vacío en la sentencia y de esta manera pueda designar el área y categoría que más le convenga como institución, ocasionando un perjuicio al servidor público repuesto.
- Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos, realice su labor de manera más acertada, evitando transgredir los derechos laborales de los servidores públicos repuestos al momento de encontrar un vacío en la sentencia o medida cautelar emitida por el órgano jurisdiccional.





**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

EL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	HIPÓTESIS
<p><b>1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados y que consecuencias laborales negativas se generan después de la Reposición Judicial del Servidor Público en el Gobierno Regional del Cusco?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Identificar qué derechos laborales se verán afectados y cuáles serán las consecuencias laborales negativas, generados después de la Reposición Judicial del servidor público repuesto en el gobierno Regional del Cusco.</p>	<p>1.-DERECHOS LABORALES</p> <p>2.-CONSECUENCIAS LABORALES NEGATIVAS.</p>	<p><b>DISEÑO METODOLOGICO</b></p> <p><b>Enfoque de Investigación:</b></p> <p><b>Cualitativo Documental:</b> En relación a que se pretende investigar un fenómeno de nuestra realidad, basando las conclusiones en la información recabada, que se encuentra custodiada en la oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco.</p>	<p>LA REPOSICIÓN JUDICIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO GENERA AFECTACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y TRAE</p>



1.2.2	<b>Objetivos específicos</b>		<b><u>Tipo de Investigación Jurídica:</u></b>	CONSIGO
<b>PROBLEMAS</b>			<b>Mixta:</b> Tendrá una parte dogmática, pues se	CONSECUENCIAS
<b>SECUNDARIOS</b>	1° Identificar los derechos		llevará a análisis aquellos documentos	LABORALES
1° ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados por la de la Reposición Judicial del Servidor Público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco?	Reposición Judicial del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco.		teóricos usados dentro de nuestra investigación; y, por otra parte, será empírica, pues esta tendrá un acercamiento a la realidad que se produce en relación al problema a razón del análisis de los casos investigados.	NEGATIVAS PARA EL SERVIDOR PÚBLICO REPUESTO.
2° ¿Cuáles son las consecuencias laborales negativas generados por la Reposición Judicial del Servidor Público repuesto del	2° Identificar cuáles son las consecuencias laborales negativas generadas por la Reposición Judicial del servidor público en el Gobierno Regional del Cusco.		<b>UNIDAD DE ANALISIS</b>	
			Comprende todos aquellos casos de reposición judicial de servidores públicos del Gobierno Regional del Cusco en el periodo 2018.	



Gobierno Regional del Cusco?			
------------------------------	--	--	--



## BIBLIOGRAFÍA

854, D. N. (s.f.).

Bendezu Neyra, G. (2011). *Legislación Laboral para funcionarios y empleados Públicos*. Lima: FFECAAT E.I.R.L.

Boza Pro, G. (2014). *Lecciones del Derecho del Trabajo*.

Cabanellas, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: El Gráfico.

Cas. N° 716, Casacion N° 716-2002 (2002).

Castillo Arredondo, V. (2007). *El ABC del Derecho Laboral*. Lima: San Marcos.

Castillo, J. &. (2011). *Compendio de derecho Laboral Peruano*. Lima: Caballero Bustamante.

Castillo, J., Demartini, F., Feria, P., Angulo, J., & Pineda, L. (2008). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: Check Point.

Cavazos Flores, B. (2004). *40 Lecciones del DCerecho Laboral*. Mexico.

Cepeda Oliva, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. Recuperado el 2020, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21404/Cepeda\\_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chaname Órbe, R. (2011). *La constitución de todos los peruanos*. Lima: Cultura Peruana.

cv, C. (s.f.). Obtenido de

[http://www.camarascv.org/EMPRENDEDORES/\\_pdf/contrat\\_extincion%20contrat.pdf](http://www.camarascv.org/EMPRENDEDORES/_pdf/contrat_extincion%20contrat.pdf)

D.L N° 824. (s.f.).

D.L. 854, A. 6. (s.f.).

D.L. N° 276. (1984). Carrera Administrativa.

D.L. N° 728. (1991). Ley de Fomento del Empleo.

D.U 016-2020. (s.f.).

Decreto Legislativo N° 713. (s.f.).





- Díaz Donayre, J. (2016). *Legislación e Incursión Laboral*. Lima.
- Dolorier Torres, J. (1994). *Derecho Laboral*. Lima.
- Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Lima: Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima.
- García, M. A. (1973). *Derecho del Trabajo*.
- Goldin, A. O. (2014). *El Derecho del Trabajo: conceptos, instituciones y tendencias*. Buenos Aires: Ediar.
- Gonzales Hunt, C. (2011). *Derecho Laboral General*. Lima: Caballero Bustamante S.A.C.
- Huamán Ordoñez, L. A. (2018). *Derecho Laboral de las Administraciones Públicas Regimen Laboral Público y Privado*. Lima: Editores del Centro.
- Jurisdiccional, A. N. (2000).
- Krotoschin, E. (1979). *Manual de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Laboral, L. d. (s.f.).
- Laboral, L. d. (s.f.).
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, A. 9. (s.f.).
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, A. 9. (s.f.).
- Montenegro Baca, J. (1974). *Derecho Latinoamericano del Trabajo* (Vol. II). Mexico.
- Nápoli, R. (1971). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley.
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de ciencias jurídicas Políticas y Sociales* (25 ed.). Buenos Aires: Heliasa.
- otro, E. N.-2.-P., & 43, F. (s.f.).
- Pacheco Zerga, L. I. (2007). *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. Piura.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.



Rendón Vasquez, J. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo colectivo*. Lima: Tarpuy.

Rodriguez, J. (2008). *Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público*. Lima.

Sentencia del Tribunal Constitucional Exp N° 1397-2001-AA, Exp N° 1397-2001-AA/TC-AYACUCHO (TC 9 de Octubre de 2002).

Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 05057-2013-PA, Exp. N° 05057-2013-PA/TC (TC 16 de Abril de 2015).

SERVIR. (2013).

Toyama Miyaguzuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2013). *Guia Laboral 2013*. Lima: Gaceta Juridica.

ULADECH. (s.f.). *Entorno Virtual Angelino*. Obtenido de Derecho Laboral Individual-Periodo de Prueba y Estabilidad Laboral:  
[http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO\\_LABORAL\\_INDIVIDUAL/7\\_SESION/Contenido\\_07.pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/7_SESION/Contenido_07.pdf)



# ANEXOS