

**Universidad de Huánuco**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO  
Y CIENCIAS POLÍTICAS



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO

**TESIS**

INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN  
DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO  
POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 – 2019.

**Para optar el Título Profesional de  
ABOGADO**

**TESISTA**

MARTEL FALCÓN Gilmer David

**ASESOR**

Dr. PONCE E INGUNZA, Félix

Huánuco - Perú  
2019



**ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION  
Y SUSTENTACION DE UNA TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 4:00 pm horas del día 08 del mes de Noviembre del año dos mil diecinueve se reunieron en el Salón de Audiencia los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 1444-2019-DFD-UDH de fecha 04 de noviembre de 2019, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Gilmer David MARTEL FALCON** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

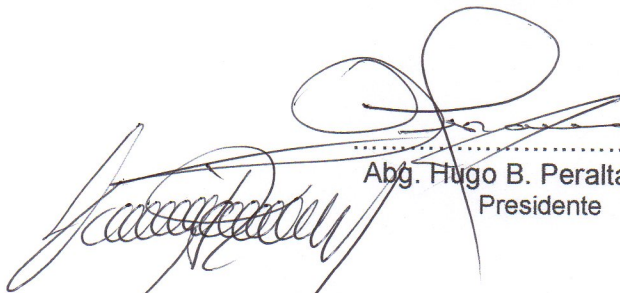
**JURADOS CALIFICADORES**

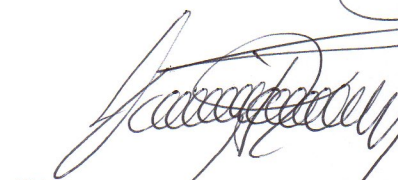
**PUNTAJE**

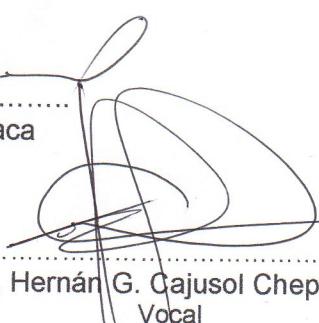
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Presidente	<u>14</u>
Abg. Hugo O. Vidal Romero	Secretario	<u>14</u>
Abg. Hernán G. Cajusol Chepe	Vocal	<u>14</u>

CALIFICATIVO : 14 ca-tor-ce  
En números En letras

RESULTADO : Aprobado por Unanimidad

  
.....  
Abg. Hugo B. Peralta Baca  
Presidente

  
.....  
Abg. Hugo O. Vidal Romero  
Secretario

  
.....  
Abg. Hernán G. Cajusol Chepe  
Vocal





**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 1444-2019-DFD-UDH**  
Huánuco, 04 de noviembre de 2019.

Visto la Resolución N° 606-2019-DFD-UDH de fecha 05 de junio de 2019 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado **“INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 - 2019”**, presentado por el Bachiller **“Gilmer David MARTEL FALCON”**;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

*Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;*

Que, mediante Oficio N° 015-2019-UDH/FD-CATP/FPel de fecha 12 de julio de 2019, el Dr. Félix Ponce e Ingunza Asesor del Proyecto de Investigación **“INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 - 2019”**, aprueba el informe final de la Investigación;

*Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;*

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Gilmer David MARTEL FALCON**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Presidente
Abg. Hugo O. Vidal Romero	: Secretario
Abg. Hernán G. Cajusol Chepe	: Vocal



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 1444-2019-DFD-UDH**  
Huánuco, 04 de noviembre de 2019.

**Artículo Segundo.**- Señalar el día viernes 08 de noviembre de 2019 a horas 4:00 p.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

**Artículo Tercero.**- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr FERNANDO CORCINO BARRUETA  
DECANO

## **DEDICATORIA.**

A mis padres, Gilmer y Luisa por el ejemplo de perseverancia, a mi esposa Anni y a mis hijos Matteo Valentino y Leonardo Santino, quienes son la razón de mi vida y mi superación.

## **AGRADECIMIENTO.**

Gracias a nuestro creador por mantenernos con vida y buena salud y así seguir honrándole con nuestra superación.

Muy agradecido con mis padres Gilmer y Luisa que a los que les debo el ejemplo y todo el cariño del mundo. Asimismo, eternamente agradecido de mí esposa Anni Lizbeth y mis hijos Matteo Valentino y Leonardo Santino, que son mi dicha y mi inspiración.

Quiero terminar agradeciendo infinitamente al Dr. Félix Ponce e Ingunza ya que sin su valiosa orientación y asesoramiento no habría sido posible el desarrollo del presente trabajo de investigación.



# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VI
RESUMEN.....	VII
SUMMARY.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Descripción del Problema.....	12
1.2 Formulación del problema general.....	14
1.3.- Formulación de problemas específicos.....	14
1.4. Objetivo general.....	14
1.5.- Objetivos específicos.....	14
1.6 Justificación de la investigación.....	15
1.7 Limitaciones de la investigación.....	16
1.8 Viabilidad de la investigación.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3.- Antecedentes locales.....	23
2.2 Bases Teóricas.....	25
2.3 Definiciones conceptuales.....	42
2.4 Hipótesis.....	42
2.5 Hipótesis específico.....	42
2.6 Variables.....	43
2.6.1 Variable Independiente.....	43
2.6.2 Variable Dependiente.....	43
2.7 Operacionalización de variables.....	44
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1 Tipo de investigación.....	45
3,1,1 Enfoque.....	45

3.1.2 Alcance o nivel.....	45
3.1.3 Diseño.....	45
3.2 Población y Muestra .....	46
3.2.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de información .....	46
CAPÍTULO IV.....	47
RESULTADOS.....	47
4.1. Procesamiento de datos.....	48
CAPÍTULO V.....	53
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	53
5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación. ....	53
CONCLUSIONES .....	56
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	60
ANEXOS .....	62



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.....	49
Cuadro 2.....	50

## RESUMEN

El Informe del trabajo de investigación en su versión culminada, refiere sobre la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el régimen laboral administrativo por parte del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019, su contenido está dividida en cinco capítulos: El primer capítulo se relaciona con la descripción del problema en caso de reincorporación del trabajador a la Municipalidad Provincial de Huánuco, esta se realiza mediante Resolución de Alcaldía en la cual no se hace mención alguna sobre la remuneración que debe percibir dicho trabajador, vulnera el derecho del trabajador, en los asuntos contenciosos de reposición laboral, en el Juzgado laboral de Distrito Judicial de Huánuco. El segundo capítulo se trata sobre los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, relacionado con la investigación y sus bases teóricas se desarrolló en atención a su variable independiente las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo, y su variable dependiente por personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. El tercer capítulo versa sobre la metodología de la investigación empleada de tipo sustantiva, y como base la descripción en el tiempo sobre 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco con las características señaladas. El capítulo cuarto contiene básicamente los resultados de la investigación, constituida por el

procesamiento de datos, contrastación y prueba de hipótesis, y para terminar en el capítulo quinto la Discusión de Resultados, las conclusiones y recomendaciones.

## SUMMARY

The report of the investigation work in its completed version, refers to the interpretation of the judicial sentences of reinstatement of the workers in the administrative labor regime by the personnel of the human resources management of the Provincial Municipality of Huánuco, 2018 - 2019, Its content is divided into five chapters: The first chapter is related to the description of the problem in case of reinstatement of the worker to the Provincial Municipality of Huánuco, this is done through a Mayor's Resolution in which no mention is made about the remuneration that must receive said worker, violates the right of the worker, in contentious matters of labor replacement, in the Labor Court of the Judicial District of Huánuco. The second chapter deals with the background of the investigation at international, national and local level, related to the investigation and its theoretical bases, it was developed in attention to its independent variable the judicial sentences of reinstatement of the workers in the Administrative Labor Regime, and its dependent variable by personnel of the Human Resources Management of the Provincial Municipality of Huánuco. The third chapter deals with the methodology of substantive research, and based on the description over time about 10 judicial sentences and 10 workers of the Provincial Municipality of Huánuco with the characteristics indicated. The fourth chapter basically contains the results of the investigation, constituted by data processing, contrast and hypothesis testing, and to end in the fifth chapter the Discussion of Results, conclusions and recommendations.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación concluida mediante el informe final, consiste en la incidencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el régimen laboral administrativo por parte del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 - 2019, se encuentra delimitada bajo los siguientes aspectos, a saber: La descripción del problema implica en establecer si el personal de la gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, no se encuentra cumpliendo con los extremos de la sentencia de reposición laboral. En cuanto a la formulación de problema, se ha tenido por conveniente plantear lo siguiente: ¿Cómo incidirá la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019? Asimismo se justifica la investigación porque nos ha permitido describir y explicar jurídicamente el problema existente de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Los objetivos se orientaron a explicar la manera de demostrar el grado de incidencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, empleándose para



tal efecto el método y técnica aplicada, y como base la descripción en el tiempo sobre 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco con las características señaladas, las fuentes de información se recabó de las bibliotecas de la ciudad con limitaciones.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Descripción del Problema.

Durante la gestión de Gobierno Municipal del periodo 2015 – 2018, de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se ha creado la Gerencia de Recursos Humanos con la finalidad de gestionar de manera eficiente y eficaz el recurso más importante de la entidad que vienen a ser el personal administrativo, obrero y de administración de servicios que diariamente brinda el servicio de atención a los administrados. Para los fines de la investigación nos ocupamos del personal administrativo de la mencionada institución.

En la Municipalidad Provincial de Huánuco, como en muchas instituciones del Estado, se han dado casos de desnaturalización de contratos de los trabajadores que laboran con contratos de Locación de Servicios y que sin embargo, realizan labores administrativas dentro del régimen del Decreto Legislativo N° 276, de manera permanente e ininterrumpida por más de un año y bajo subordinación y dependencia del empleador, lo que vendrían a constituir requisitos principales para la desnaturalización de contrato por el Principio de la Primacía de la Realidad. Dicha desnaturalización de contrato se sustenta en Resoluciones Judiciales de Sentencia en Primera Instancia favorables a los trabajadores, las mismas que se confirman con resolución en segunda instancia de la Sala Civil correspondiente, así como en la Casación de la Corte Suprema de Justicia del Perú.

En las referidas Sentencias Judiciales el Juzgador realiza una operación mental de análisis y crítica, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, subordina los argumentos a una operación lógica la misma que argumentada por el conocimiento y la experiencia del mundo que lo rodea, decide administrar justicia a nombre del Estado peruano emitiendo el fallo declarando fundada la demanda interpuesta por el trabajador, al cual ordena que se le restituya el derecho vulnerado en el despido arbitrario, con la reposición inmediata del trabajador en su mismo puesto u otro similar y de igual categoría, “por tal motivo debe corresponderle la remuneración y el nivel de acuerdo al cargo o puesto de trabajo en el que se desempeñó antes de su cese o en otro de similar o igual nivel”. (*Sentencia N° 80-2016, del 28 de abril del 2016 del Juzgado de Trabajo de Huánuco, pag. 20*).

Respecto al acto de la Reincorporación del trabajador a la Municipalidad Provincial de Huánuco, esta se realiza mediante Resolución de Alcaldía en la cual no se hace mención alguna sobre la remuneración que debe percibir dicho trabajador, a razón de una mala interpretación de la Sentencia Judicial que lo ordena por incapacidad académica del personal encargado de dicha diligencia.

A través del proceso crítico y reflexivo sobre la práctica administrativa de los encargados de realizar las diligencias de reincorporación de los trabajadores con Sentencia Judicial, hemos podido identificar la dificultad en el entendimiento e interpretación de las resoluciones judiciales emitidas por el órgano jurisdiccional al respecto.

## **1.2 Formulación del problema general.**

¿Cómo incidirá la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019?

## **1.3.- Formulación de problemas específicos**

**PE1** ¿Cuál es el nivel de eficacia logrado de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019?

**PE2** ¿Cuál es el nivel de frecuencia de aplicación de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019?

## **1.4. Objetivo general**

Demostrar el grado de incidencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.

## **1.5.- Objetivos específicos**

**OE1** Determinar la eficacia lograda de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.

**OE2** Identificar la frecuencia de aplicación de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.

### **1.6 Justificación de la investigación.**

La presente investigación se justifica por las siguientes consideraciones.

La investigación realizada se justifica porque nos ha permitido fundamentar jurídicamente el problema existente de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, en el periodo 2018 – 2019, es decir si han cumplido lo dispuesto en la parte resolutive de la sentencia que ordena su reposición al Centro laboral.

Es trascendente la investigación ya que al poner conocimiento de esta problemática, a los que se encuentran en el ejercicio de la profesión en el campo del derecho del derecho contencioso administrativo, así como a los operadores jurisdiccionales de los Juzgados de Trabajo que conocen de los asuntos contenciosos administrativos, que en efecto si se está interpretando correctamente las sentencias judiciales que ordenan la



reincorporación de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Administrativo por parte de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Siendo así de esta forma no solo se justifica, sino sobre todo al haberse identificado la problemática desde el punto de vista de la vulneración del derecho a ser reincorporado de acuerdo a los extremos ordenados en la parte resolutive de la sentencia, es que se realizó la investigación. Asimismo al haberse analizado la población y muestra constituida por 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco reincorporados durante el año 2018 – 2019, se justifica también ya que existen un número muy considerable de procesos contenciosos administrativos, sobre reincorporación al trabajo en la Municipalidad Provincial de Huánuco, de tal manera que con ello se corrobora dicha información con las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como con las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

### **1.7 Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones en el presente trabajo de investigación estuvieron dadas en los siguientes:

- Por el acceso restringido a los expedientes contenciosos administrativos para la obtención de sentencias judiciales en el Juzgado de Trabajo de Huánuco, no obstante la existencia de un gran número, con las características de la presente investigación.

- Asimismo relativamente por el acceso restringido principalmente por el horario en la biblioteca de la Universidad de Huánuco y en el de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por no contar con la identificación como estudiante de dicha institución educativa.
- Por no existir en nuestro medio de investigaciones desarrolladas en forma directa con el título de nuestra investigación, por lo novedoso que resulta ser el problema investigado.

### **1.8 Viabilidad de la investigación**

El informe de la investigación, fue viable por haber tenido acceso a la información sobre el tema, tanto documentos bibliográficos, hemerográficos, así como a los expedientes contenciosos administrativos del Juzgado de Trabajo de Huánuco, con las características señaladas para la investigación, aunque de manera restringida, respecto de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Asimismo, por haber contado con asesores expertos en lo jurídico y metodológico para la realización del trabajo, más aun si tenían residencia en la ciudad de Huánuco, donde se ha desarrollado el presente proyecto científico jurídico.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

A nivel internacional, existen estudios relacionados a la incidencia de la representación procesal en el asunto contencioso de pensión alimenticia.

Título: *“ALCANCE SOCIO JURÍDICO DE LA REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR EN BOLIVIA”*. Autor: Silvia Celia VELÁSQUEZ CHIRINOS.

Año: 2011. Universidad: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS DE BOLIVIA. Para optar al grado académico de Licenciatura en Derecho.

El autor de la investigación ha llegado a las siguientes conclusiones:

*“De la presente investigación se suscitan las siguientes conclusiones:*

*En función al objetivo general planteado:*

- *Determinar el alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia que permita la creación de un mecanismo coercitivo que dé cumplimiento a la norma vigente.*

*En cuanto al alcance social, se ha determinado a través de un análisis de consulta a la población que una fuente laboral es imprescindible para una persona, tomando en cuenta que la misma se ha generado responsabilidades en determinados casos con terceros, por lo tanto un*

*retiro intempestivo desestabiliza definitivamente al trabajador; por otro lado, en relación al alcance jurídico se ha podido aseverar la cabal existencia de normas que se relacionan y defienden la estabilidad laboral del trabajador, más específicamente referidas a la reincorporación laboral, es así que desde la Constitución Política del Estado Plurinacional, hasta la Resolución Ministerial N° 868/10, han evolucionado los criterios de protección de los derechos fundamentales del trabajador así como la estabilidad laboral.*

*Sin embargo, a pesar de la existencia de las normativas mencionadas anteriormente, el cumplimiento de la reincorporación conlleva la aplicación de tiempos prolongados, lo cual genera el desistimiento del trabajador ante el reclamo de sus derechos. Bajo ese entendido se ha procedido a buscar un mecanismo que coadyuve con el cabal cumplimiento de la normativa vigente.*

*Por otro lado en relación a los objetivos específicos planteados se tiene:*

- Describir la fundamentación jurídica del proceso de la reincorporación laboral.*

*El proceso de reincorporación se fundamenta jurídicamente, puesto que a partir de la promulgación del Decreto Supremo N° 28699, se da un nivel de seguridad al trabajador, posteriormente se emanan Resoluciones Ministeriales, tales como la N° 868/10, que se establece como reglamento del Decreto Supremo N° 495. Por lo tanto, se cuenta con una serie de*

*normas que dan estabilidad al trabajador, sin embargo el cumplimiento no es efectivo.*

- *Identificar las instancias pertinentes que tengan directa relación con la reincorporación laboral.*

*En el segundo objetivo específico, planteado, se tiene que la reincorporación del trabajador es fruto de un despido intempestivo, en cual posteriormente no se ha llegado a conciliar en el ámbito correspondiente, es así que en última instancia y como fallo a favor del trabajador, se emite una conminatoria, que determina la inmediata reincorporación del trabajador a su fuente laboral.*

- *Establecer la relación jurídica de elementos fundamentales del procedimiento de la reincorporación laboral.*

*El más importante y resaltante es la conminatoria que se hace al empleador para que restablezca en un plazo de 3 días su fuente laboral al trabajador, puesto que a partir de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia no se puede desestabilizar al trabajador. En este sentido, el cumplimiento debería ser eficaz, empero no se da de esa manera, por lo tanto se hizo necesario buscar un mecanismo que fortalezca la norma vigente.*

- *Estudiar legislación comparada y fundar hitos acerca del proceso de la reincorporación laboral.*



*Al Estudiar países como Argentina, Chile y Venezuela, se ha podido identificar que han podido fortalecer con su normativa la estabilidad laboral de sus trabajadores, es así que se puede tomar como criterio de análisis y parámetro para la creación de un mecanismo que se adecue a fortalecer la norma vigente boliviana.*

- *Proponer un mecanismo coercitivo, en relación a la reincorporación laboral de los trabajadores retirados de su fuente laboral por causas no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y artículo 9 de su reglamento.*

*Finalmente se ha creado una propuesta de Ley, que en definitiva da mayor seguridad al cumplimiento, de la normativa, es decir, se propuesto la homologación de lo actuado en el Ministerio de Trabajo, a juzgados laborales con el criterio de que el juez de causa emita un mandamiento de apremio como mecanismo coercitivo al cumplimiento de la reincorporación laboral del trabajador”.*

Con la relación a la tesis señalada precedentemente se tiene que el autor de la investigación señala que escuetamente que un despido intempestivo al trabajador le generará, un grave perjuicio económico y moral, sin embargo en nuestra legislación como en la de Bolivia, previo a un despido tiene que llevarse adelante un proceso administrativo con el traslado de cargos al trabajador para su descargo y defensa de sus intereses con sujeción a un debido proceso.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Se ha encontrado, respecto de la investigación, antecedentes indirectos como es el caso de:

Título: *“LA REPOSICIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL 21º JUZGADO PERMANENTE LABORAL DE LIMA – 2016”*. Autor: Rodrigo Alonso MEDRANO VIDALÓN. Año: 2017. Universidad: *“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”*. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

El autor de la investigación en el aludido trabajo de investigación concluye del siguiente modo:

*“1. El 89% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016.*

*2. El 84% de encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.*

*3. El 81% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.*

*4. El 80% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016”.*

Con relación a esta investigación el autor concluye que existe entre los encuestados una relación directa y significativa entre reposición y estabilidad laboral, entre estabilidad económica y estabilidad laboral, entre reposición y estabilidad laboral y finalmente entre peligro en la demora y estabilidad laboral, es decir ha arribado a conclusiones solo escuetas sin mayor profundidad sobre la investigación, es decir sin ningún aporte jurídico.

### **2.1.3.- Antecedentes locales.**

A nivel local se ha encontrado, respecto de la investigación, antecedentes indirectos como es el caso de:

Título: *“VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO COMO CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE HUATUCO”*. Autor: Karla Lorena IGLESIAS FACUNDO, Año: 2016. Universidad: *“UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO”*. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

*“1. Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad*

*estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.*

*2. Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco.*

*3 En consecuencia se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupado, ni presupuesto para pago de sus derechos.*

*4. Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está orientando al fracaso ya que si hasta a fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera de derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso”.*

Comentario:

La autora el trabajo de investigación señala que se está vulnerando el derecho a la estabilidad laboral por el precedente Huatuco Huatuco, sin embargo no ha analizado que dicho precedente vinculante solo aplicable a las instituciones públicas y no privadas.

## **2.2 Bases Teóricas.**

La presente investigación trata sobre trabajadores que ingresaron a laborar a la Municipalidad Provincial de Huánuco supuestamente encontrándose bajo un contrato de naturaleza civil, sin embargo desde su regreso estaba bajo los alcances y protección de una relación laboral, en tanto que estuvieron bajo la subordinación y dependencia de la demandada; cumpliendo un horario de trabajo de ocho horas diarias, decir 40 horas semanales, los mismos que fueron despedido del trabajo sin



expresión de causa alguna pese a tener conocimiento que los múltiples contratos de naturaleza civil, perdieron su valor en aplicación del principio de primacía de la realidad, en consecuencia estaba demostrada la condición de trabajador y no de locador, ya que la labor desempeñada por los actores ha sido permanente y continuo en una plaza vacante y presupuestada, sin embargo, lejos de conocer dichas labores la demandada los despide del trabajo, lo que deviene en despido arbitrario. Asimismo los demandantes solicitan la reposición por despido arbitrario ejercido por la demandada, en razón directa a que el contrato de servicios diversos constituyen simulación y fraude a la ley, ya que entre las partes ha existido una relación laboral de tipo indeterminada; entendiéndose como al contrato de trabajo como generatriz de vínculo jurídico; por lo que siendo así en despido ha corrido de forma verbal por parte del sub gerente de personal de la demandada; resultando esto en un hecho arbitrario, solicitan al Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de Huánuco se declare nulo y sin efecto legal los contratos suscritos por el demandante, por causal de simulación y fraude a la ley.

Que, es derecho de toda persona acceder a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses con sujeción a un debido proceso, conforme a lo dispuesto en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil y el artículo 139º, inciso 3) de la Constitución Política del Estado; dentro de este contexto normativo se colige que el derecho a la tutela jurisdiccional es inherente a la persona e involucra que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un

órgano jurisdiccional, a través de un debido proceso o proceso con garantías mínimas constitucionalmente admisibles.

El derecho de acceso a la justicia, implica, como ha sido señalado en reiterada jurisprudencia por el Tribunal Constitucional, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 0763-2005-PA, la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derechos o presentación de reclamos en un proceso judicial. Ello no quiere decir, sin embargo, que los jueces se vean obligados a estimar las demandas que les sean presentadas sino que se dé respuesta a las mismas, (subrayado agregado) ya sea estimando o desestimando la pretensión planteada, de manera razonada y ponderada (EXP. 03063-2009-PA/TC del 10 de agosto de 2009).

Es principio rector en materia procesal que las partes en litis, sustenten los hechos en que fundan su demanda o contradicción, por lo que se ha determinado que el contenido esencial del derecho a probar consiste en el derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión; constituyéndose así en uno de los principios que sirven de pauta para la valoración de la prueba es el de unidad del material probatorio, según el cual los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta.

La garantía a un debido proceso está compuesto por una serie de derechos y principios que aseguran que el proceso se siga por su cauce regular, para lo cual se exige que también se observe el principio de congruencia que puede ser definido como la identidad jurídica que debe existir entre lo resuelto por el Juez en la sentencia y las pretensiones planteadas por las partes en su escrito de demanda o en su reconvención. Carrión Lugo, citado por Hinostroza Mínguez, señala que *el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder tutela jurídica a todo el que se lo solicite.* (HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. Cometarios al Código Procesal Civil Tomo I. Gaceta Jurídica. Pág. 25)

El proceso Contencioso Administrativo es uno de los medios de control del poder, y en particular, una de las formas como el órgano jurisdiccional realiza un control de la Administración. Dicho control tiene por finalidad dar efectividad al principio de constitucionalidad y a las situaciones jurídicas de los ciudadanos ante cualquier exceso en el uso del poder por parte de la Administración, de ahí la trascendencia de su estudio. El proceso contencioso administrativo *“tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados* (Primer párrafo del Artículo 1 del TUO de la Ley 27584)”, de ahí que corresponde en este tipo de procesos la revisión del

procedimiento administrativo y la Resolución que de ella emana y la que cause estado, a fin de verificar si se han compulsado con las normas del debido proceso de conformidad a lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo IV numeral 1.2 y artículo 10° de la Ley número 27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General”, es decir determinar si los actos administrativos han sido dictados por órganos competentes de acuerdo a las normas constitucionales y de otras aplicables al caso o contengan un imposible jurídico o si han sido dictados prescindiendo las normas esenciales de procedimiento y la forma prescrita por la ley. Empero, no cualquier resolución será susceptible de ser cuestionada en el proceso contencioso administrativo sino solamente aquellas resoluciones que causan estado ello conforme a lo señalado en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado; tal como se procedió en el caso de autos.

El artículo 5 del TUO de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, indica que se podrán plantearse pretensiones con el objeto de obtener lo siguiente:

- 1.- La declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de actos administrativos.
- 2.- El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines.
- 3.- La declaración de contraria a derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo.

4.- Se ordene a la administración pública la realización de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de la Ley o en virtud de acto administrativo firme.

5.- La indemnización por el daño causado con alguna actuación impugnada, conforme al artículo 238 de la Ley N° 27444, siempre y cuando se plantee acumulativamente a alguna de las pretensiones anteriores.

**Causales de Nulidad del Acto Administrativo.-** Que, la petición contenciosa administrativa solamente procede contra un acto administrativo, para lo cual: a) Es preciso que para que proceda el recurso de la resolución administrativa impugnada haya emanado de la Administración Pública, ejercida, en la esfera de su competencia, b) Es necesario que se haya agotado la Vía administrativa, esto es, que la resolución de la Administración cause estado; debe tratarse de una decisión final. Esto diferencia el recurso contencioso administrativo del recurso Administrativo simple o en vía jerárquica. c) Para promover un recurso contencioso administrativo es necesario una resolución administrativa que haya vulnerado un derecho de carácter administrativo, vale decir, un acto que determina la lesión de un derecho, establecido en la disposición legal, reglamentaria, contractual de una entidad administrativa.

El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado respecto a:

La realidad de la contratación laboral en el Perú nos advierte que en el Estado coexisten, *prima facies*, tres regímenes de contratación laboral: I) el régimen laboral de la carrera administrativa o pública (Decreto Legislativo N° 276 y Ley N° 24041); II) el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728); y III) el régimen laboral de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057). A nivel del Estado actuando éste como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que en una entidad todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores en un régimen laboral mixto o combinado (una parte en privado, otra en público y otra en administrativo). Por ello resulta un error encasillar a todos los trabajadores o empleados públicos en un único régimen laboral. El régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el Reglamento que regula las funciones o actividades de la entidad pública determinada; y más precisamente de la forma en que se haya accedido al puesto de trabajo y cómo se haya manifestado en la práctica la relación jurídica con el Estado. En efecto el Estado puede en ocasiones desenvolverse de manera simultánea tanto como un empleador público, como un empleador privado. Y no necesariamente siempre y en todos los casos como un empleador público. Este deslinde realizado resulta crucial a la hora de determinar la vía judicial en dónde se realizarán las reclamaciones por despidos efectuados al interior de entidades públicas. El criterio determinante para evaluar la vía judicial en donde se cuestionarán los despidos realizados por

una entidad pública será el *tipo de contratación laboral* que tuvo el trabajador que promueve la demanda contra el Estado. Tenemos así que si el trabajador despedido mantuvo con el Estado una relación jurídica laboral privada (D. L. 728), entonces tendrá habilitada la *vía del proceso amparo*. Pero si el trabajador mantuvo con el Estado una relación jurídica laboral pública (D.L. 276), entonces tendrá habilitada la *vía del proceso contencioso administrativo* y no la vía del amparo, salvo razones de urgencia o idoneidad de la vía ordinaria (Cfr. Fundamentos 7 a 25 de la STC N° 0206-2005-PA/TC).

Por estos motivos este Colegiado tiene a bien orientar a los jueces constitucionales del amparo, a los jueces laborales ordinarios y a los jueces contenciosos administrativos de la República encargados de la tramitación de asuntos relacionados con impugnaciones de despidos producidos al interior del Estado que el criterio determinante para evaluar la vía judicial en dónde el trabajador cuestionará el despido será el del *tipo de contratación laboral* que tuvo el trabajador con el Estado y no la calidad de Empleador Público que ostenta el Estado (EXP. N.° 03941-2010-PA/TC-LIMA).

Conforme al artículo 37 de la Ley 27972, los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. De lo que se determina que el actor está sujeta al régimen laboral de la administración pública.

Ley 24041. Artículo 1.-Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley. Artículo 2.-No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar: 1.- Trabajos para obra determinada. 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada. 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración. 4.- Funciones políticas o de confianza.

Es así que, la demandante solicitó a la Municipalidad Provincial de Huánuco su el reconocimiento del vínculo laboral y permanencia en el trabajo, la misma que se declaró **improcedente** la solicitud a través de la Resolución de Alcaldía.

El Proceso Contencioso Administrativo; tiene por objeto se declare la invalidez o ineficacia de las resoluciones que son objeto de la pretensión, lo que permite el órgano jurisdiccional establecer no solamente que adolezcan de algún defecto formal o sustancial que sea causa de su nulidad, sino también revocar la decisión administrativa cuando se niegue al administrado un derecho reconocido por la Constitución o la Ley (Cas. N° 1060-97-Lima, en *Hinostroza Minués, Alberto; Jurisprudencia procesal civil comentada, Gaceta Jurídica, Lima 2001, pp. 495-497*)



Asimismo, resulta importante dejar establecido que el artículo 148° de la Constitución Política del Estado, prescribe que “Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso administrativa”. De esta manera, el artículo 1° de la Ley número 27584 ha establecido que el proceso contencioso administrativo *“tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados”*, de ahí que corresponde en este tipo de proceso la revisión del procedimiento administrativo y/o la resolución o acto que de ella emana, pero que cause estado (cosa decidida), a fin de verificar si se han compulsado con las normas del debido proceso de conformidad a lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo IV numeral 1.2 y artículo 10° de la Ley número 27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General”; es decir, determinar si los actos administrativos han sido dictados por órganos competentes de acuerdo a las normas constitucionales y de otras aplicables al caso o contengan un imposible jurídico o si han sido dictados prescindiendo las normas esenciales de procedimiento y la forma prescrita por la ley. Empero, no cualquier resolución será susceptible de ser cuestionada en el proceso contencioso administrativo, sino solamente aquellas que causan estado, ello conforme a lo señalado en el mencionado artículo 148° de la Constitución. En tal sentido, la entidad emplazada será la misma que emitió, en última instancia agotando la vía administrativa, el

acto impugnado, según lo establece el numeral 1) del artículo 13° de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo. A ello debe agregarse que, no solamente el acto administrativo impugnado lo constituye aquella declaración expresa de la administración, sino también las declaraciones generalmente negativas contenidas en silencio administrativo, o cualquier otra omisión de la administración pública, y hasta incluso las actuaciones materiales que no se sustentan en actos administrativos, todas las cuales también producen efectos jurídicos susceptibles de cuestionamiento administrativo y/o judicial, conforme lo establece el artículo 4° de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.

Ahora bien, sin duda el derecho al trabajo, a no ser despedido sin una causa justa y mediando el debido proceso; como se aprecia, estos dos derechos son de nivel constitucional, establecidos en los artículos 22° y 139°, inciso 3) de la Constitución Política del Estado. Prueba de su constitucionalidad es que antes las pretensiones relacionadas a la Ley N° 24041 transitaban por el proceso constitucional de amparo y ahora, sin dejar de tener esa naturaleza, dichas pretensiones transitan por el proceso contencioso administrativo en la medida que éste es, en esencia, igualmente satisfactorio. Es por ello que, un trabajador contratado por la administración pública para una labor de carácter temporal, es despedido luego de un año y cuando venía desempeñando labores de carácter permanente, se le vulnera los derechos constitucionales indicados, corresponde restituirlo en el ejercicio pleno de su derecho al trabajo. (<http://catedrajudicial.blogspot.com/2007/09/papeles-de-trabajo.html>).

En este sentido y para ahondar en las consideraciones, es menester señalar que en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha señalado que, para ser aplicable el beneficio de la Ley 24041, necesariamente debe constatarse el cumplimiento de dos requisitos fundamentales: a) haber realizado labores de naturaleza permanente; y, b) tener más de un año ininterrumpido de labores anteriores a la fecha del supuesto cese (*EXP. N° 1815-2004-AA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional; Arequipa, 5 de julio de 2004*).

En este contexto es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Plá Rodríguez *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”*. Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que *“...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.”* (Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230), por lo que procede aplicar el principio de primacía de la realidad.

Asimismo, debemos precisar que conforme al sentido de la Casación N° 5807-2009-JUNIN, La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, invocando el

artículo 37 del D.S. N° 013-2008-JUS, ha dicho: “Octavo.- Interpretación de esta Sala Suprema.- Que este Supremo Tribunal considera que la interpretación del artículo 1° de la Ley N° 24041, es el siguiente: “Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si las interrupciones han sido promovidas por la Entidad Pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la Ley N° 24041; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha norma”. Considerando que las interrupciones en los servicios no mayores de treinta días constituyen interrupciones tendenciosas que atentan contra el artículo 26° de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, conforme a las cláusulas “De la Prestación de Servicios diversos” de los citados contratos se estableció que se contrata al demandante de manera personal (*intuitio personae*), es decir para que realice de manera personal los servicios; de forma remunerada (remuneración) pues conforme a las cláusulas de “Retribución” se estableció un pago mensual a través de recibos por honorarios que varía en los montos de la remuneración, reconocida en el escrito de absolución de la demanda por parte de la demandada; y subordinada, Memorándums e Informes Laborales varios donde se advierte que el demandante estuvo sujeto en un primer momento en la oficina de Procuraduría Pública, en el

Órgano de Control Institucional, en la Sub Gerencia de Personal, en la oficina de Control Interno, en la Gerencia de Catastro, etc de la Municipalidad Provincial de Huánuco lo cual representa el ejercicio del ius variandi, facultad directriz normativa u organizativa, mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicio y mediante el cual puede variar unilateralmente, (dentro de ciertos límites) aspectos no esenciales de las condiciones de trabajo, es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral.

Por tal razón, se puede concluir que el demandante, sustentada en el principio de protección al trabajador que la Constitución ha consagrado en su artículo 26º, inciso 3); siendo aplicable, a su vez, el principio de primacía de la realidad, por “constituir un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política (...), que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22º); y además como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23º) y que delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad” (*Cas. N° 967-2004-Piura, Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, 8 mayo 2006, en: El Peruano, Lima, 5 ene 2007.*)

El caso es que los trabajadores: ha laborado de manera ininterrumpida por más de un año, y ha desempeñado labores de naturaleza permanente, como tal se encuentra comprendida dentro de los alcances de la Ley 24041, esto es que el recurrente ha adquirido el derecho a la estabilidad laboral a que se refiere el inciso b) del artículo 4° y el inciso b) del artículo 24° del Decreto Legislativo número 276.

Consecuentemente, y en virtud de la precitada Ley, el recurrente no podría ser destituido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, y con sujeción al procedimiento establecido en él, por lo que al haber sido despedido sin observarse tales disposiciones, se han vulnerado sus derechos al trabajo y al debido proceso; en consecuencia estaría bajo los alcances y la protección de la Ley 24041 por lo expuesto resulta amparable su pretensión de restablecimiento a su derecho al trabajo, debiendo reincorporar a la accionante a su **“puesto laboral”** y en el cargo en el que estuvo desempeñándose antes de su cese o en otro de igual nivel o categoría, ello a razón de que conforme se tiene de los medios probatorios obrante en autos, por tal motivo debe corresponderle la remuneración y el nivel de acuerdo al cargo o puesto de trabajo en el que se desempeñó antes de su cese o en otro de similar o igual nivel.

La normatividad aplicada para el caso es la Constitución Política del Estado, artículo 139° inciso 3° y 5° y el Artículo 148°. El Decreto Supremo número 013-2008-JUS-Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 - Ley que

regula el Proceso Contencioso Administrativo, modificado por Decreto Legislativo número 1067, artículos 4°, 5° y 44° y la Ley 24041.

La decisión del juzgador en todos los caso fue: DECLARAR FUNDADA la demanda, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO; sobre NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA; DECLARAR NULA la Resolución de Alcaldía que declara improcedente, la solicitud de reconocimiento de vínculo laboral en consecuencia; ORDENAR: a la Municipalidad Provincial de Huánuco emita nueva resolución ordenando la reposición inmediata del demandante a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otra similar o igual categoría; DECISIÓN que deberá ser dispuesta y cumplida por la Municipalidad Provincial de Huánuco, en el plazo de TRES DIAS de notificado con la presente resolución, bajo apercibimiento de procederse conforme lo dispone el artículo 46° de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, una vez quede consentida y/o ejecutoriada la presente resolución.

Luego de exponer el proceso que da la razón a los trabajadores despedidos de manera arbitraria, la Municipalidad provincial de Huánuco por medio del personal de la Gerencia de Recursos Humanos los reincorpora vulnerando el derecho a la remuneración correspondiente al puesto y nivel de trabajo que venía desempeñándose antes de su cese arbitrario y que le ha sido ordenado por el Juez, cumpliendo solo con la ubicación del trabajador a su puesto correspondiente, mas no con la remuneración que corresponde a dicho puesto y nivel, percibiendo así una

remuneración inferior a los otros trabajadores que del mismo nivel y que desempeñan las mismas labores, lo que es totalmente injusto y atenta a la economía de la familia de dicho trabajador lo cual constituye una forma de violencia económica que “es toda acción efectuada por un individuo que afecta la supervivencia económica de otro. Se presenta a través de limitaciones, orientadas a controlar el ingreso obtenido; así como la percepción de un salario más bajo por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.

Fuera de las implicancias de una real discriminación en todo el sentido de la palabra por parte de los funcionarios y servidores encargados de realizar la reincorporación de los trabajadores con sentencia judicial consentida y ejecutoriada, no se puede negar las limitaciones educativas y racionales del que adolece el personal de la Gerencia de recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco relacionadas con la comprensión del lenguaje jurídico, la aplicación justa de las decisiones, así como la posición discriminativa del funcionario en el cumplimiento de sus funciones.

### **Legislación Nacional**

- Constitución Política del Perú.
- Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497.
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, Resolución Ministerial 10-93-JUS.
- Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N°768.



- Código de Procedimiento Civil DL 12760, de 6 de Agosto de 1975.
- Nuevo Código Procesal Penal, Decreto Legislativo N° 9571.
- Código De Procedimientos Penales.
- Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Decreto Supremo N° 017-93-JUS

### **2.3 Definiciones conceptuales**

- **Sentencia:** Resolución de un juez o un tribunal con la cual se concluye un juicio o un proceso.
- **Interpretación:** Dar o atribuir a algo un significado determinado. Explicar o aclarar el significado de algo, especialmente un texto que está poco claro.
- **Reincorporación:** Volver a incorporar algo o a alguien.

### **2.4 Hipótesis**

La interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo no tiene incidencia significativa porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 - 2019

### **2.5 Hipótesis específico.**

**SH1.-** El nivel de eficacia de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo es relativamente bajo porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de

la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 - 2019

**SH1.-** El nivel de frecuencia de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo es relativamente bajo porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.

## **2.6 Variables**

### **2.6.1 Variable Independiente**

Las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo.

### **2.6.2 Variable Dependiente**

Por personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

## 2.7 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p><b>Las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demanda contencioso Administrativo.</li> <li>- Sentencia judicial declarando fundada la demanda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto admisorio de la demanda de reposición laboral.</li> <li>- Contestación a la demanda de reposición laboral.</li> <li>- Resolución que declara consentida o ejecutoriada la sentencia.</li> <li>- Resolución que requiere a la demandada cumpla con la reposición laboral.</li> </ul>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p><b>Por personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Municipalidad Provincial de Huánuco.</li> <li>- Gerencia de Recursos Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Admisión de la demanda sin capacidad procesal del demandante.</li> <li>- Saneamiento procesal sin capacidad procesal del demandante.</li> <li>- Notificación de la resolución de reposición laboral.</li> <li>- Resolución administrativa ordenando la reposición laboral.</li> </ul>

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo sustantiva, y ha tenido como base la descripción en el tiempo sobre 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco reincorporados durante el año 2018 – 2019, del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Huánuco, sobre acción contenciosa administrativa.

#### **3,1,1 Enfoque**

El trabajo de investigación es cuantitativo toda vez que está enfocado en el ámbito jurídico social, ya que aborda una problemática social, en la que se advierte el personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, no se encuentra cumpliendo con los extremos que ordena la sentencia judicial de reposición laboral, a la cual pretendo otorgarle una solución desde la perspectiva jurídica para lograr una pronta solución a este problema.

#### **3.1.2 Alcance o nivel**

La investigación tiene el alcance o nivel de descriptiva – explicativa.

#### **3.1.3 Diseño**

**M** ←————— **O**

Dónde: M = Es la muestra

O = Es la Observación

### 3.2 Población y Muestra

- **Población.** La población que se utilizó en la investigación han sido todas las sentencias judiciales y trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco reincorporados durante el año 2018 – 2019.

- **Muestra.** Se determinará de manera aleatoria 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco reincorporados durante el año 2018 – 2019.

#### 3.2.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Utilidad
Análisis documental	Matriz de análisis	Recolección de datos
Fichaje	Fichas Bibliográficas de resumen	Marco teórico y bibliografía
Encuesta	Cuestionario	Recolección de datos
Entrevista	Guía de entrevista	Recolección de datos

### 3.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de información

- Se analizó críticamente los contenidos de las sentencias judiciales seleccionados sobre reposición laboral en el proceso contencioso administrativo cuestionario a los trabajadores, con las características antes señaladas, así como de los libros, revistas y páginas web vinculadas al tema.

- Ficha de análisis de los documentos estudiados y analizados a lo largo de todo el proceso de investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

Analizados los instrumentos de recolección de datos, descritos en el proyecto de investigación, se llevó adelante la realización de la aplicación correspondiente para su análisis, ya que el resultado informativo que se obtuvo, es el indicante de las conclusiones a las que se llegó en la investigación.

La finalidad de la presente investigación científica contenida en el informe de tesis, es dar solución a un problema no solo en el marco teórico, sino de manera fáctica teniendo en cuenta que en el tema jurídico relacionado a la incidencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el régimen laboral administrativo por parte del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 - 2019, en la que el personal de la Gerencia de Recursos Humanos no se encuentra cumpliendo con los extremos de la sentencia que ordena la reposición laboral. Para ello, se aplicó una ficha de observación como instrumento de medición sobre una muestra que consta de 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco reincorporados durante el año 2018 – 2019, para determinar el fundamento por el cual no se está cumpliendo con lo ordenado en la parte resolutive de las sentencias que dispone la reposición del trabajador en el mismo puesto de trabajo o en una de igual

nivel, y como consecuencia de ello se afecta el debido proceso; así mismo explorar y brindar alternativas de solución que hagan posible su atención.

#### **4.1. Procesamiento de datos.**

Los resultados obtenidos del análisis realizado a 10 sentencias judiciales y 10 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco reincorporados durante el año 2018 – 2019, para determinar el fundamento por el cual no se está cumpliendo con lo ordenado en la parte resolutive de las sentencias que dispone la reposición del trabajador en el mismo puesto de trabajo o en una de igual nivel.

Cuadro 1

**RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO REINCORPORADOS DURANTE EL AÑO 2018 – 2019.**

PREGUNTA	RESPUESTA
1.- ¿Cuándo dejó de trabajar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuatro en el mes de diciembre del 2014.</li> <li>- Dos en el mes de enero del 2015.</li> <li>- Tres en el mes de Febrero del 2015</li> <li>- Uno en el mes de Marzo del 2015</li> </ul>
2.- ¿De qué forma cesó del trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos mediante carta de agradecimiento.</li> <li>- Ocho por despido verbal.</li> </ul>
3.- ¿Qué efectos ha generado en usted y su familia el cese de su trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diez sufrieron una crisis económica severa que afectó su supervivencia familiar, lo que a su vez ha generado un daño psicológico en cada uno de ellos manifestando estrés y depresión.</li> </ul>
4.- ¿Cuándo y con qué mandato se reincorpora al trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seis se reincorpora en el año 2018.</li> <li>- Cuatro se reincorpora en el año 2019.</li> <li>- Nueve regresó con medida cautelar.</li> <li>- Uno regresó con resolución de la Corte Suprema de Justicia.</li> </ul>
5.- ¿Qué trato ha recibido usted desde su reincorporación al trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diez manifestaron que recibieron un trato indiferente pero con desigualdad en la remuneración con respecto a los empleados nombrados del mismo nivel que realizan la misma labor.</li> </ul>
6.- ¿Siente que el personal encargado ha interpretado correctamente su sentencia judicial y que han dado cumplimiento a lo que el juez ha ordenado?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diez manifiestan que si se ha interpretado mal la sentencia en el aspecto de la remuneración que se debe de percibir.</li> </ul>

**Fuente:** Entrevista a trabajadores reincorporados a la Municipalidad Provincial de Huánuco.

**Elaboración:** El Tesista.



Cuadro 2

**RESULTADOS DEL ANALISIS DE LOOS EXPEDIENTES CON SENTENCIA CONSENTIDA Y EJECUTORIADA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO REINCORPORADOS DURANTE EL AÑO 2018 – 2019**

FICHA DE OBSERVACIÓN			
EXPEDIENTE N°	SENTENCIA N°	INSTANCIA	FALLO
218-2015	07-2016	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA Y ORDENO QUE LA DEMANDADA CUMPLA CON REPONER AL ACTOR EN EL CARGO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN LA GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO U EN OTRO SIMILAR NIVEL Y CATEGORÍA
236-2015	252-2015	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA, EN CONSECUENCIA SE DISPONE QUE LA DEMANDADA RESTABLEZCA EL DERECHO AL TRABAJO A FAVOR DEL ACTOR, PARA LO CUAL ORDENO: A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO QUE CUMPLA CON ORDENAR LA REPOSICIÓN INMEDIATA DE LA DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO U OTRO SIMILAR CATEGORÍA
267-2015	148-2017	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA Y DECLÁRESE EL RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO AL TRABAJO Y ORDENO: A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO CUMPLA CON LA REPOSICIÓN INMEDIATA DE LA DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRO SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA
333-2015	255-2017	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA CONTRA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO ORDENO: A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO CUMPLA LA DEMANDADA, CON EMITIR NUEVA RESOLUCIÓN ORDENANDO: LA REPOSICIÓN INMEDIATA DEL DEMANDANTE, BAJO LOS ALCANCES DE LA LEY 24041, A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRA SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA; CONFORME A LO EXPUESTO EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN

336-2015	106-2017	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA Y CUMPLA LA DEMANDADA, CON EMITIR NUEVA RESOLUCIÓN ORDENANDO: LA REPOSICIÓN INMEDIATA DEL DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRO SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA; CONFORME A LO EXPUESTO EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN
352-2015	80-2016	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA, DECLARO NULA LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA QUE DECLARA IMPROCEDENTE, LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL EN CONSECUENCIA; ORDENO: A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO EMITA NUEVA RESOLUCIÓN ORDENANDO LA REPOSICIÓN INMEDIATA DEL DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRO SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA;
486-2015	46-2017	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA, DECLARO NULA LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA QUE DECLARA IMPROCEDENTE, LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL EN CONSECUENCIA; ORDENO: A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO EMITA NUEVA RESOLUCIÓN ORDENANDO LA REPOSICIÓN INMEDIATA DEL DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRO SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA;
617-2015	13-2016	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA CONTRA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, SOBRE PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA. Y ORDENO: QUE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL CUMPLA CON RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL DE LA DEMANDANTE, POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL PRIMERO DE JUNIO DE DOS MIL DOCE HASTA EL TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE DOS MIL CATORCE; ASIMISMO, EMITA PRONUNCIAMIENTO ORDENANDO LA REINCORPORACIÓN DE LA ACTORA EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO O EN OTRO DE SIMILAR JERARQUÍA Y NIVEL
702-2015	41-2017	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA, INTERPUESTA CONTRA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO; SOBRE NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINSITRATIVA. DECLARO NULA LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA, QUE DECLARA IMPROCEDENTE, LA SOLICITUD DE REINCORPORACIÓN POR DESPIDO EN CONSECUENCIA; ORDENO QUE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA, EMITA NUEVA RESOLUCIÓN REPONENDO DE MANERA INMEDIATA AL DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRO SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA

901-2015	49-2016	2° JUZGADO DE TRABAJO	DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA, INTERPUESTA CONTRA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO; SOBRE NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINSITRATIVA. DECLARO NULA LA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA, QUE DECLARA IMPROCEDENTE, LA SOLICITUD DE REINCORPORACIÓN POR DESPIDO EN CONSECUENCIA; ORDENO QUE LA MUNICIPALIDAD DEMANDADA, EMITA NUEVA RESOLUCIÓN REPONIENDO DE MANERA INMEDIATA AL DEMANDANTE A SU PUESTO LABORAL EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DE SU CESE U OTRO SIMILAR O IGUAL CATEGORÍA
----------	---------	-----------------------	--

**Fuente:** Expedientes Judiciales con sentencia firme y consentida de trabajadores reincorporados a la Municipalidad Provincial de Huánuco.

**Elaboración:** El Tesista.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación.

En estos últimos años, ha venido ocurriendo una serie de injusticias y desigualdades contra la mayoría de trabajadores reincorporados por sentencia judicial a la Municipalidad Provincial de Huánuco, esto a raíz de la mala interpretación de las sentencias judiciales como un cuerpo normativo de cumplimiento obligatorio. Es por ello que habiendo culminado el análisis de los datos recabados en la entrevista, procedemos a reflexionar sobre la información obtenida.

En el Cuadro N° 01, frente a la pregunta 1.- ¿Cuándo dejó de trabajar?, respondieron que fue durante los meses de Diciembre del 2014, Enero, Febrero y Marzo. Esto nos da a entender el trato desigual que el personal encargado de la Gerencia de Recursos Humanos da a los trabajadores la entidad.

Respecto a la pregunta 2.- ¿De qué forma cesó del trabajo?, dos respondieron que fue mediante carta de agradecimiento, lo que da a entender que desconocen los procedimientos para tal fin, ya que si lo que quieren es desconocer el vínculo laboral generado por los presupuestos que la Ley establece, con dicha carta de agradecimiento están reconociendo que los trabajadores tenían la calidad de permanentes.

En la pregunta 3.- ¿Qué efectos ha generado en usted y su familia el cese de su trabajo?, toda la muestra ha coincidido que le ha generado

un daño económico que puso en riesgo sus subsistencia familiar y que eso, a su vez, le ha producido daño psicológico de estrés y ansiedad, deteriorando la salud mental, por lo que se puede afirmar que el daño producido a los trabajadores despedidos acarrea responsabilidad por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Referente a la pregunta 5.- ¿Qué trato ha recibido usted desde su reincorporación al trabajo?, y a la pregunta 6.- ¿Siente que el personal encargado ha interpretado correctamente su sentencia judicial y que han dado cumplimiento a lo que el juez ha ordenado?, la totalidad de muestra respondió que ha recibido un trato indiferente y con total desigualdad remunerativa, esto a razón de que el personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco encargado de la reincorporación de los trabajadores, no tienen conocimiento alguno del manejo e interpretación de las sentencias judiciales, lo que a su vez genera una gran desigualdad en la remuneración entre los trabajadores del mismo nivel y que desempeñan las mismas funciones.

En el Cuadro N° 02, podemos observar que todas las sentencias de la muestra coinciden en ordenar la reincorporación del trabajador en el mismo puesto laboral que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o de igual categoría, lo que implica que asimismo se le debería otorgar al trabajador la remuneración correspondiente a la categoría del puesto de trabajo, sin que ello implique el ingreso a la carrera administrativa. Incluso en la sentencia N° 13-2016 del Expediente N° 617-

2015, señala que la Municipalidad provincial de Huánuco reconozca al trabajador los años laborados mediante contratos de locación de servicios, es decir, que la entidad debe de reconocer al trabajador como permanente desde la fecha en la que ha ingresado a trabajar con el contrato de locador de servicios, ya que estos contratos han sido desnaturalizados y convertidos en contrato permanente.

## CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones después de analizados los instrumentos:

**1.-** La interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo no tiene incidencia significativa porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019, ya que el personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco no se encuentra debidamente capacitado para interpretar correctamente las sentencias judiciales y realizar las diligencias de reincorporación de trabajadores con sentencia favorable firme y consentida.

**2.-** El nivel de eficacia de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo es relativamente bajo porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019, ya que no se ha tenido en cuenta al disponer la reposición laboral el daño económico y psicológico al trabajador al momento del despido arbitrario.

**3.-** El nivel de frecuencia de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo es relativamente bajo porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de

Huánuco, 2018 – 2019, ya que se observa una actitud discriminatoria continua hacia los trabajadores que ya han adquirido mediante resolución judicial plenos derechos laborales, lo cual demuestra el poco afán de búsqueda del bien común y la justicia social.



## RECOMENDACIONES

Al culminar la investigación, luego de estudiar la muestra y comprobar nuestra hipótesis se recomienda lo siguiente:

**1.-** Para mayor incidencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo, a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores sujetos a reposición, por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019, el personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco debe encontrarse debidamente capacitado para interpretar correctamente las sentencias judiciales y realizar las diligencias de reincorporación de trabajadores con sentencia favorable firme y consentida.

**2.-** Para contar con mayor frecuencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo, a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores sujetos a reposición, por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019, debe tenerse al disponer la reposición laboral el daño económico y psicológico al trabajador al momento del despido arbitrario.

**3.-** Para una mayor frecuencia de aplicación de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo, a fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores sujetos a reposición, por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019, no debe

observarse una actitud discriminatoria hacia los trabajadores que han adquirido mediante resolución judicial sus derechos laborales, para el bien común y la justicia social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- HERNÁNDEZ., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2010) *“Metodología de la investigación”*. (5ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- HINOSTROZA MINGUÉZ, Alberto; (2001) *“Jurisprudencia Procesal Civil Comentada”*, Gaceta Jurídica, Lima.
- HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. (2005) *“Comentarios al Código Procesal Civil”* Tomo I. Gaceta Jurídica.
- CAS. N° 967-2004-Piura, Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, 8 mayo 2006, en: *El Peruano*, Lima, 5 ene 2007
- Decreto Legislativo N° 276
- EXP. 03063-2009-PA/TC del 10 de agosto de 2009
- EXP. N.° 03941-2010-PA/TC-LIMA
- Ley N° 27444
- Ley N° 24041
- Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230
- SENTENCIA N° 80-2016, del 28 de abril del 2016 del Juzgado de Trabajo de Huánuco, pag. 20.
- STC N° 0206-2005-PA/TC
- TUO de la Ley 27584

- <http://catedrajudicial.blogspot.com/2007/09/papeles-de-trabajo.html>

# ANEXOS



**RESOLUCIÓN N° 606-2019-DFD-UDH**  
Huánuco, 05 de junio de 2019.

Visto, el expediente N° 225186-000000003 de fecha 31 de mayo de 2019, presentado por el Bach. Gilmer David MARTEL FALCON solicitando la inscripción del proyecto de tesis denominado **"INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 - 2019"**.

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento General de Grados Títulos de la UDH determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse **para obtener** el Título Profesional de Abogado.

*Que, mediante Resolución N°1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 37 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;*

*Que, en aplicación al Art. 21 del Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la tesis Profesional- CATP de DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de UDH. el Bach. Gilmer David MARTEL FALCON, solicita la aprobación del Proyecto denominado **"INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 - 2019"** presentando para ello un ejemplar, adjuntando el Informe del Asesor del Proyecto Dr. Félix Ponce e Ingunza quien opina que reúne los requisitos establecidos en el Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la tesis Profesional – CATP/ DERECHO;*

*Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la Facultad contemplada en la Resolución N° 664-2016-R-UDH del 25/Ago/16;*

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado denominado **"INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 - 2019"**; presentado por el Bach. Gilmer David MARTEL FALCON por los fundamentos precitados.

**Artículo 2°.- AUTORIZAR** el desarrollo del citado proyecto, en concordancia con el art. 25° del Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional.



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



**RESOLUCIÓN N° 606-2019-DFD-UDH**  
*Huánuco, 05 de junio de 2019.*

**Artículo 3°.- CONCEDER** el plazo de tres (03) meses para la ejecución del Proyecto de Investigación: "denominado **"INTERPRETACIÓN DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018 - 2019"**, plazo que se computa a partir de la notificación de la resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
  
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA  
DECANO

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “INTERPRETACIÓN DE SENTENCIAS JUDICIALES DE REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN LABORAL ADMINISTRATIVO POR PARTE DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018-2019”

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPOTESIS	OPERACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo incidirá la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Demostrar el grado de incidencia de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> La interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo no tiene incidencia significativa porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 - 2019</p>	<p><b>INDEPENDIENTE</b>  Las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demanda contencioso Administrativo.</li> <li>- Sentencia judicial declarando fundada la demanda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto admisorio de la demanda de reposición laboral.</li> <li>- Contestación a la demanda de reposición laboral.</li> <li>- Resolución que declara consentida o ejecutoriada la sentencia.</li> <li>- Resolución que requiere a la demandada cumpla con la reposición laboral.</li> </ul>	<p>1. Matriz de análisis.</p> <p>2. Fichas Bibliográficas de resumen.</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> <b>PE1</b> ¿Cuál es el nivel de eficacia logrado de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019?</p> <p><b>PE2</b> ¿Cuál es el nivel de frecuencia de aplicación de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO</b> <b>OE1.</b> Determinar la eficacia logrado de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.</p> <p><b>OE2.</b> Identificar la frecuencia de aplicación de la interpretación de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</b> <b>SH1.-</b> El nivel de eficacia de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo es relativamente bajo porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 - 2019</p> <p><b>SH2.-</b> El nivel de frecuencia de las sentencias judiciales de reincorporación de los trabajadores en el Régimen Laboral Administrativo es relativamente bajo porque vulnera los derechos del trabajador por parte del personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 – 2019.</p>	<p><b>DEPENDIENTE</b>  Por personal de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Municipalidad Provincial de Huánuco.</li> <li>- Gerencia de Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Admisión de la demanda sin capacidad procesal del demandante.</li> <li>- Saneamiento procesal sin capacidad procesal del demandante.</li> <li>- Notificación de la resolución de reposición laboral.</li> <li>- Resolución administrativa ordenando la reposición laboral.</li> </ul>	