

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y LA
ALTERACIÓN DEL NORMAL DESARROLLO DE LAS
MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Ponce Montesinos, Gisela Karina

ASESOR: Ponce E Ingunza, Felix

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencia sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47473915

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22402569

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-0712-1414

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002-5243-1182
2	Berrospi Noria, Marianela	Abogada	22521052	0000-0003-2185-5529
3	Ríos Cárdenas, Luis Javier	Maestro en derecho y ciencias políticas con mención en derecho procesal	22401132	0000-0002-6256-6654

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:02 horas del día 25 del mes de Junio del año 2021, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| ➤ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | : PRESIDENTA |
| ➤ Abog. Marianela BERROSPI NORIA | : SECRETARIA |
| ➤ Mtro. Luis Javier RIOS CÁRDENAS | : VOCAL |
| ➤ Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ Dr. Fèlix PONCE E INGUNZA | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 623-2021-DFD-UDH de fecha 27 de Mayo del 2021, para evaluar la Tesis intitulada: intitulado “**REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y LA ALTERACIÓN DEL NORMAL DESARROLLO DE LAS MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018**” presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **Gisela Karina PONCE MONTESINOS** para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **DOCE** y cualitativo de **SUFICIENTE**.

Siendo las 11:44 horas del día 25 del mes de Junio del año 2021 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
Mtra. Ena Armida Espinoza Cañoli
Presidenta

.....
Abog. Marianela Berrospi Noria
Secretaria

.....
Mtro. Alfredo Martel Santiago
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
RESOLUCIÓN N° 623-2021-DFD-UDH
Huánuco, 27 de mayo del 2021

Visto, la solicitud con ID: 000003613, **presentado** por la Bachiller **Gisela Karina PONCE MONTESINOS** quien solicita se ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado: **"REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y LA ALTERACIÓN DEL NORMAL DESARROLLO DE LAS MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018"**;

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución N° 851-20-DFD-UDH de fecha 04/DIC/20 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los docentes Mtro. Luis Javier RIOS CÁRDENAS, Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI y Abog. Marianela BERROSPI NORIA;

Que, mediante Resolución N° 553-2021-DFD-UDH de fecha 14/MAY/21 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y LA ALTERACIÓN DEL NORMAL DESARROLLO DE LAS MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018"** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 565-21-DFD-UDH de fecha 18/MAY/21 se declara apta a la Bachiller para sustentar la tesis.

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE/21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador de Tesis para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **Gisela Karina PONCE MONTESINOS**, para optar el Título Profesional de Abogada por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los siguientes docentes:

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| ○ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | PRESIDENTA |
| ○ Abog. Marianela BERROSPI NORIA | SECRETARIA |
| ○ Mtro. Luis Javier RIOS CÁRDENAS | VOCAL |
| ○ Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO | JURADO ACCESITARIO |
| ○ Dr. Félix PONCE DE INGUNZA | ASESOR |

El acto de Sustentación se realizará el día 25 de Junio del año 2021 a horas 10:00 am, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



DEDICATORIA

A Dios por la vida, salud, cuidarme y protegerme cada día, a mis padres, por su apoyo, ejemplo como familia y dedicación.

Gisela Karina Ponce Montesinos

AGRADECIMIENTO

Corresponde especial agradecimiento a las autoridades de la Universidad de Huánuco por su permanente preocupación en contratar los mejores docentes de la región para brindar la educación adecuada y fueron los docentes quienes guiaron mis pasos para lograr mis objetivos propuestos.

De manera muy especial quiero agradecer a mi asesor de tesis doctor Félix Ponce e Ingunza por su orientación y gran apoyo con su experiencia que fue el sustento para llevar adelante el presente trabajo de investigación.

La autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I.....	14
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivo general	16
1.4. Objetivos específicos	16
1.5. Justificación de la investigación	17
1.6. Limitaciones de la investigación.....	17
1.7. Viabilidad de la investigación	18
CAPÍTULO II.....	19
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	19
2.1.3. Antecedentes locales	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Concepto de reposición	21
2.2.2. Sistemas de reposición	21
2.2.3. Las municipalidades.....	46
2.3. Definiciones conceptuales.....	47
2.4. Hipótesis	48
2.4.1. Hipótesis general:	48
2.4.2. Hipótesis específicas:	48
2.5. Variables	48

2.5.1. Variable independiente	48
2.5.2. Variable dependiente	49
2.6. Operacionalización de variables	49
CAPÍTULO III	50
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1. Tipo de investigación.....	50
3.1.1. Enfoque:.....	50
3.1.2. Diseño:.....	50
3.2. Población y muestra.....	51
3.2.1. Población:	51
3.2.2. Muestra:	51
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.3.1. Para la recolección de datos.....	51
3.3.2. Para la presentación de datos	52
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos.....	52
CAPÍTULO IV.....	53
4. RESULTADOS.....	53
4.1. Procesamiento de datos.....	53
4.1.1. Resultados descriptivos de datos generales.....	53
4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis	72
4.2.1. Hipótesis general	72
4.2.2. Hipótesis específica	73
CAPÍTULO V.....	76
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
5.1. Contrastación del presente trabajo de investigación	76
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Parte demandada es la municipalidad	54
Tabla N° 2 Confirmación de la sentencia en todos sus extremos.....	55
Tabla N° 3 Pretensión de la demanda que se declara nula la Resolución Gerencial	56
Tabla N° 4 PRETENSIÓN DE LA DEMANDA	57
Tabla N° 5 EL DEMANDANTE SUPERÓ UN AÑO DE LABORES.....	58
Tabla N° 6 EXISTE ADENDAS A LOS CONTRATOS ENTRE EL DEMANDANTE Y LA MUNICIPALIDAD.....	59
Tabla N° 7 Existe Constancia de trabajo emitido por la municipalidad a favor del demandante.	60
Tabla N° 8 Existe informes de los trabajos realizados por el demandante dentro de la entidad demandada.	61
Tabla N° 9 Ministerio Público emitió opinión indicando que confirme la sentencia.	62
Tabla N° 10 ORDENÓ QUE LA ENTIDAD DEMANDADA EMITA NUEVA RESOLUCIÓN	63
Tabla N° 11 SENTENCIA SE ORDENÓ QUE LA DECISIÓN SEA CUMPLIDA POR LA ENTIDAD DEMANDADA, EN EL PLAZO DE TRES DIAS	64
Tabla N° 12 LA SENTENCIA SE ORDENÓ EL PAGO DE COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.....	65
Tabla N° 13 EL DEMANDANTE HA SIDO CONTRATADO A REALIZAR TRABAJOS PARA OBRA O ACTIVIDAD DETERMINADA.	66
Tabla N° 14 EL DEMANDANTE HA SIDO CONTRATADO A REALIZAR LABORES EN PROYECTOS DE INVERSIÓN Y PROYECTOS ESPECIALES, CUALQUIERA SEA SU DURACIÓN.	67
Tabla N° 15 EL DEMANDANTE HA SIDO CONTRATADO PARA LABORES DE REEMPLAZO DE PERSONAL PERMANENTE.....	68

Tabla N° 16 La entidad demandada viene cumpliendo con lo dispuesto en la sentencia.	69
Tabla N° 17 La entidad demandada realizó las acciones para el cumplimiento de la sentencia.....	70
Tabla N° 18 Se indica que la entidad demandada realizo algún procedimiento de despido.	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Confirmación de la sentencia en todos sus extremos	54
Gráfico N° 2 Confirmación de la sentencia en todos sus extremos	55
Gráfico N° 3 Pretensión de la demanda que se declara nula la Resolución Gerencial	56
Gráfico N° 4 Pretensión de la demanda.....	57
Gráfico N° 5 El demandante superó un año de labores.....	58
Gráfico N° 6 El demandante superó un año de labores.....	59
Gráfico N° 7 Existe Constancia de trabajo emitido por la municipalidad a favor del demandante.	60
Gráfico N° 8 Existe informes de los trabajos realizados por el demandante dentro de la entidad demandada.	61
Gráfico N° 9 Ministerio Público emitió opinión indicando que confirme la sentencia.	62
Gráfico N° 10 Ordenó que la entidad demandada emita nueva resolución	63
Gráfico N° 11 Sentencia se ordenó que la decisión sea cumplida por la entidad demandada, en el plazo de tres días	64
Gráfico N° 12 La sentencia se ordenó el pago de costas y costos del proceso	65
Gráfico N° 13 El demandante ha sido contratado a realizar trabajos para obra o actividad determinada.....	66
Gráfico N° 14 El demandante ha sido contratado a realizar labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.	67
Gráfico N° 15 El demandante ha sido contratado para labores de reemplazo de personal permanente.	68
Gráfico N° 16 La entidad demandada viene cumpliendo con lo dispuesto en la sentencia.....	69

Gráfico N° 17 La entidad demandada realizó las acciones para el cumplimiento de la sentencia.....	70
Gráfico N° 18 Se indica que la entidad demandada realizo algún procedimiento de despido.....	71

RESUMEN

La Ley N° 24041 establece un sistema de protección contra el despido arbitrario para aquellos trabajadores contratados que desarrollen labores permanentes y por más de un año, consistente en que no pueden ser despedidos sin una causa de despido y un previo proceso administrativo disciplinario, establecido en la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, instruidos en la Secretaría Técnica. Sin embargo, en la actualidad este viene siendo un problema en Huánuco, dado que, advertimos que existen un alto porcentaje de demandadas contra las municipalidades provinciales y distritales, y las pretensiones de los accionantes es la reposición, luego de que fueron despedidos sin el debido procedimiento administrativo, habiendo laborado más de un año de manera ininterrumpida mediante contratos de Locación de Servicios. El presente estudio tuvo como objetivo Analizar cómo podría garantizar el Poder Judicial la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018. Los Resultados obtenidos en el 100% fueron que las demandas son declaradas fundadas y en la sentencia el Juez ordenó que la entidad demandada 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 las mismas que fueron confirmadas por el órgano superior.

Palabras claves: Reposición, Ley, previo proceso, municipalidad, despido.

ABSTRACT

Law No. 24041 establishes a system of protection against arbitrary dismissal for those hired workers who carry out permanent work and for more than one year, consisting in that they cannot be fired if there is no cause for dismissal and a previous administrative process disciplinary, established in Law 30057 SERVIR Law, instructed in the Technical Secretariat. However, at present this has been a problem in Huánuco, given that we warn that there is a high percentage of defendants against provincial and district municipalities, and the claims of the shareholders is the replacement, after they were dismissed without due administrative procedure after having worked more than one year without interruption by means of Service Location contracts. The main objective of the Judicial District of Huánuco, 2018. The results obtained in 100% were that the demands they are declared founded and in the judgment the A quo ordered that the entity demand issue a new resolution ordering the immediate replacement of the claimant to his job in the position he had been carrying out before his termination or another similar or equal category the same that were confirmed by the upper organ.

Keywords: Replacement, Law, prior process, municipality, dismissal.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: “Reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041 y sus implicancias en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018”, tiene como objetivo analizar cómo podría garantizar el Poder Judicial la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

La única finalidad de la Ley 24041 es proteger al servidor público que realiza las labores de naturaleza permanente por más de un año frente al despido injustificado por parte de la Administración Pública, es decir brinda el marco legal para que los trabajadores que se encuentren en tal situación no puedan ser despedidos sin el procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley, y de producirse un despido unilateral este sea calificado como arbitrario procediendo reponer al trabajador afectado.

Por lo que, la investigación tiene los siguientes lineamientos: En el capítulo I: problema de investigación, describimos la problemática de investigación advirtiendo como las municipalidades vienen realizando despidos sin un previo proceso disciplinario de los trabajadores que han superado un año laborando en la entidad de manera ininterrumpida y los trabajadores tienen que recurrir al órgano jurisdiccional mediante sentencia se ordene su reposición, planteamos los problemas de la investigación, proyectamos los objetivos de la investigación, efectuamos la justificación del porqué de la investigación. En el capítulo II: Marco teórico, revisamos los trabajos que anteceden a “Reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041 y sus implicancias en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018”, las bases teóricas que sustentan cada una de las variables, las bases legales que regulan el problema, definimos los términos básicos mencionados, planteamos las hipótesis y las variables, así como la operacionalización de las variables del problema. En el capítulo III: Metodología de la Investigación, se desarrolla el diseño, tipo, nivel, enfoque y métodos utilizados en la presente investigación, la población y muestra estudiada; por otro lado, en el presente capítulo también desarrollamos las

técnicas e instrumentos de recolección de datos; asimismo, indicamos los criterios de validez y el criterio de confiabilidad de los instrumentos a través de una prueba de confiabilidad. En el capítulo IV: Resultados, Análisis e Interpretación de los resultados de los datos ingresados se realizaron las tablas correspondientes con los datos consignados, así como también mediante el programa Excel realizamos los gráficos, donde se esboza la presentación del estudio de campo realizado a los documentos informantes con respectiva interpretación y la contrastación de las hipótesis respectivas. En el capítulo V: Discusión de resultados, presentamos lo resultados obtenidos además de las conclusiones arribadas en la presente tesis y recomendaciones como posibles soluciones a los problemas advertidos durante la elaboración del proyecto y ejecución de la tesis, referencias bibliográficas con sus respectivas citas APA y los respectivos anexos que presentamos en la tesis.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En un inicio debemos preguntarnos porqué la existencia de numerosos procesos de reposición de trabajo contra las diferentes municipalidades. Los trabajadores despedidos acuden a la sede judicial con la finalidad de obtener tutela jurisdiccional efectiva para el restablecimiento de su derecho constitucional al trabajo, denominando a sus demandas de varias formas, identificando de una u otra forma la actuación impugnada, planteando por los justiciables ante el órgano jurisdiccional.

Las relaciones de trabajo en la actualidad se originan de los contratos laborales los cuales tienen diferentes modalidades en las municipalidades, derivando de estas relaciones contractuales originando obligaciones contractuales de carácter laboral y estas relaciones laborales entre trabajador y empleador a veces generan situaciones de conflicto, en las cuales la estabilidad laboral constituye, más que un escudo protector, el escudo reparador del principio de continuidad de la relación laboral.

Esta impresión, que aparentemente es terminológica, ha ocasionado también a plantear si verdaderamente se viene cumpliendo la función de Administración Pública al momento de la redacción de los contratos.

Sin duda, el derecho de reposición es el derecho constitucional al trabajo, pues este derecho laboral de reposición es el que se viene ejecutando desde el momento en que el trabajador fue despedido; vinculado a este derecho está el de no ser despedido sin un debido procedimiento administrativo; como se aprecia, estos dos derechos son de nivel constitucional, establecidos en los artículos 223 y 139.3 de la Constitución Política del Estado de 1993.

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 este es, en esencia, igualmente satisfactorio. En consecuencia, si un trabajador contratado por la administración pública para una labor de carácter temporal, es despedido luego de haber superado un año en su centro de labores cuando venía desempeñando labores de carácter permanente, se vulnera sus derechos constitucionales indicados correspondiendo reponerlo en el ejercicio pleno de su derecho al trabajo y al debido proceso.

La Ley N° 24041 establece un sistema de protección contra el despido arbitrario para aquellos trabajadores contratados que desarrollen labores permanentes y por más de un año, consistente en que no pueden ser despedido si es que no existe una causa de despido y un previo proceso administrativo disciplinario, establecido en la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, instruidos en la Secretaría Técnica.

Esta problemática no es ajena a la realidad en la ciudad de Huánuco, toda vez que, advertimos que existen un alto porcentaje de procesos contenciosos administrativos que se tramitan ante la Corte Superior de Justicia de Huánuco donde la parte demandada son las municipalidades provinciales y distritales, y las pretensiones de los accionantes es la reposición, recurren ante el Poder Judicial para que mediante sentencia el Juez ordene la reposición inmediata porque consideran que fueron despedido sin el debido procedimiento administrativo luego de haber laborado más de un año de manera ininterrumpida mediante contratos de Locación de Servicios.

1.2. Formulación del problema

a) Problema general:

¿Cómo podría garantizar el Poder Judicial la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018?

b) Problemas específicos:

¿Cuáles son los presupuestos básicos para la reposición laboral de los trabajadores en el marco de la Ley N° 24041, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018?

¿Cómo puede superarse el despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año laborando en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018?.

1.3. Objetivo general

Analizar cómo podría garantizar el Poder Judicial la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018

1.4. Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los presupuestos básicos para la reposición laboral de los trabajadores en el marco de la Ley N° 24041, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.
- Proponer la forma como puede superarse el despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año laborando en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

1.5. Justificación de la investigación

La presente tesis se justificó, porque somos testigos que en las municipalidades vienen contratando trabajadores mediante contratos de Locación de Servicios, simulando la realidad de los hechos y que en muchos de los casos luego que los trabajadores hayan superado 01 año de manera ininterrumpida laborando en la institución son despedidos y que los trabajadores tienen que recurrir al órgano Jurisdiccional para interponer demanda y solicitar su reposición al amparo de la Ley 24041.

No se puede negar que la situación sigue siendo el facto y muy importante la reposición al amparo de la Ley 24041, toda vez que bajo nuestro punto de vista, las entidades del Estado deben celebrar los contratos de los trabajadores sin ninguna simulación ni fraude, como lo vienen realizando en la actualidad y que estas generan implicancias perjudicando a la entidad del Estado de manera económicamente; asimismo, el presente trabajo de investigación sirve de guía para otros trabajos que se realizan en el futuro sobre reposición, Contratos de Locación de Servicios o temas similares.

1.6. Limitaciones de la investigación

El tipo de problema identificado, donde se puntualiza las posibles debilidades del estudio, tiene un carácter predominantemente extremo, en tal sentido no contó con limitaciones vinculados, referentes bibliográficos y que pudieran afectar el desarrollo del tema seleccionado; sobre este particular se contó con material teórico pertinente a la temática; además, bibliografías de fácil acceso en la región y la tecnología de la información y comunicación a través de internet, ya que nos ayudó a revisar las fuentes de consulta sobre la visión de los elementos de estudio, además los referentes jurídicos de índole internacional, nacional para explicar y precisar tanto la naturaleza jurídica de la temática desarrollando como los elementos que contribuye a generar la activación de la norma que la regula. En consecuencia, la posibilidad de los datos no tuvo limitaciones y la cual facilitó la

generalización de conclusiones; las limitaciones en este presente trabajo se encontraron en el tiempo que tuvimos que dedicarle a la investigación, toda vez que las arduas labores que realizamos en nuestros centros de labores nos limitaron a una dedicación exclusiva.

1.7. Viabilidad de la investigación

La presente tesis reunió las características, condiciones técnicas y operativas que aseguran el cumplimiento de los objetivos.

Se contó con acceso a la información, contamos con fuentes bibliográficas, antecedentes, estudios relacionados al tema, la cual facilitó el cumplimiento de los objetivos planteados en el estudio del proyecto.

Asimismo, se contó con los recursos económicos, también con un asesor de tesis (recurso humano). En cuanto a la metodología, el estudio parte de la sistematización de las diversas fases investigativas apoyado en el análisis riguroso de las normas y autores encaminados al conocimiento de la problemática existente sobre despidos arbitrarios y las reposiciones al amparo de la Ley 24041; asimismo, la investigación estuvo dirigida a los hechos ocurridos en el periodo 2018.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Se encontró la tesis de Jaime Gallardo Casanova de la Universidad Austral de Chile (2012) para optar el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, titulada “El perdón de la causa: expresión creativa de derecho que cumple en los principios del derecho del trabajo en el ordenamiento Laboral Nacional”, donde llega a la conclusión que, en el marco de expectativas que la norma supone se prefigura en la actualidad, entre otras formas, en el reconocimiento por parte de los tribunales, y de los diversos actores presentes en el foro laboral, de una institución denominada el perdón de la causal. Carente de la norma que le dé sostén y, por lo mismo, sin la presencia de un articulado; el perdón de la causal se proyecta con la liquidez de propia del principio y no la materialidad que suele distinguir la norma.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Se encontró la tesis de Luisa Pamela Beltrán Larco (2013) de la Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado, para optar Grado de Magister en derecho de la empresa con Mención en Gestión Empresarial, titulada “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”, en la que llega a la conclusión que los contratos de servicios no Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo N° 065-85-PCM-Reglamento Único de Adquisición para el suministro de bienes y prestaciones de servicios no personales, con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por la cual se le reconocía una contraprestación económica, La

mayoría de los contratos por locación de servicios fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeña estos a subordinación directa; siendo estas, característica de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían pago por sus beneficios sociales.

Se encontró la tesis de Carlos Ramiro Concha Valencia (2014) de la Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado, para optar Grado de Magister en derecho de la empresa con Mención en Gestión Empresarial,, titulada “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional en la que llega a la conclusión de que el criterio del Tribunal Constitucional en las primeras sentencias emitidas en relación a la estabilidad de los trabajadores de confianza, es que el trabajador de confianza no le corresponde la reposición, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente, lo que significa que nada impide al trabajador de confianza que reclame su derecho a una indemnización por despido arbitrario como cualquier otro trabajador. Asimismo, el Tribunal señala que el trabajador de confianza que fue despedido por promovido de un cargo de no confianza (común).

2.1.3. Antecedentes locales

Se encontró la tesis de Karla Lorena Iglesias Facundo, (2016) de la Universidad de Huánuco para optar el Título de Abogado, titulada “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco” en la que llega a la conclusión de que el precedente vinculante Huatuco vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada D.L. N° 728, 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 declaradas nulas; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas..

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de reposición

Al respecto el tratadista Plá Rodríguez señala lo siguiente: “La medida más enérgica y eficaz es la readmisión del trabajador constituye la forma natural de dejar sin efecto un despido, que por considerarlo ilícito se le quiere quitar sus efectos. Si el despido intentó terminar el contrato de trabajo y se le quiere quitar eficacia a este despido, lo mejor es volver a considerar que el contrato de trabajo continua como si ese despido no se hubiera producido”

En las distintas legislaciones a esta figura se le da distintas denominaciones, sin embargo, el concepto básico se mantiene. Se utiliza diversas palabras todas equivalentes: readmisión, reintegro, reposición, reinstalación, entre otras. Todos estos términos tienen el mismo significado, el cual está ligado al concepto que no es otro que:” el trabajador despedido vuelve a su trabajo desempeñando la misma tarea, conservando el mismo puesto, la misma antigüedad, las mismas condiciones de labor y la misma remuneración”

Por la reposición, se deja sin efecto el despido y la relación contractual laboral continúa sus efectos normales.

2.2.2. Sistemas de reposición

Dependiendo de la persona a quien corresponda decidir acerca de la aplicación de la reposición como medida reparadora del despido, esta puede ser determinada por el empleador, el juzgador o el propio trabajador.

- **Opción del empleador**

En este caso, la reposición opera solamente si la acepta el empleador, ya sea porque se le permite a este elegir las medidas de reparación, o porque se le reconoce el derecho de oponerse o no ejecutar la orden de reponer al trabajador. Por ejemplo, en España se aplica este sistema ya que la Ley le otorga al empleador la posibilidad de optar o bien por la reposición o por la indemnización.

- **Opción del juzgador**

Américo Plá señala al respecto: “Otros países lo prevén como una posibilidad judicial. No se le establece preceptivamente, sino que su aplicación o no, queda a criterio del juez que resuelve cada caso en concreto”. En este sistema, la decisión por la que opte el juez debe ser respetada tanto por el empleador en caso se opte por la reposición y por el trabajador, en el caso se ordene el pago de la indemnización.

- **Opción del trabajador**

En este caso, la opción ante el despido de ser repuesto o de recibir el pago de una indemnización radica en la decisión que tome el trabajador. De La Cueva precisa: “Si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, la consecuencia reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiera dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario”.

1. Requisitos de la reposición

La reposición del trabajador no culmina con la simple reincorporación en el empleo. Para que esta funcione es necesario que se cumplan algunos requisitos. Al respecto, Gorelli Hernández afirma la naturaleza de la readmisión: “Como una obligación compleja, pues va a

estar integrada por todo un complejo de prestaciones y de distintas consecuencias de carácter material y negocial que actúan sobre la relación laboral”. Continúa dicho autor señalando:

“Dicha obligación está integrada básicamente por dos grupos de prestaciones: El primero conformado por las prestaciones instrumentales referidas al restablecimiento del trabajador en la empresa, y el segundo relativo a las prestaciones continuativas o de organización de la relación laboral y salarial, que supone el pago de los salarios en cuantía igual a la percibida antes del despido y al deber de cooperación del empleador para que el trabajador pueda cumplir obligaciones”. Los requisitos básicos que deben darse en la reposición son los siguientes: **a)** Reposición sin afectar la categoría anterior al despido del trabajador. De acuerdo a este requisito no debe entenderse por cumplido el mandato de reposición si el empleador no encomienda funciones y labores al trabajador de acuerdo a la categoría que tenía este antes del momento del despido. Esto supone el derecho a conservar las situaciones subjetivas nacidas del contrato, tales como la cualificación, la retribución, la antigüedad, y todas las demás situaciones pasivas y activas, así como los derechos y obligaciones conexos con el status del trabajador. **b)** Mantenimiento en su nivel remunerativo Cuando se reincorpora a la empresa al trabajador, este tiene derecho a mantener el mismo nivel remunerativo que tenía al momento de ser despedido. Para ello, debe reconocerse los aumentos y beneficios económicos que le hubieran correspondido si hubiese mantenido el normal desarrollo de la relación laboral. Cabe decir que la evaluación realizada por el Tribunal Constitucional es casos en concreto examinó principalmente las relaciones laborales sustentadas en diversas modalidades contractuales. Debemos señalar, la importancia de conocer y estudiar el marco jurídico sobre estas modalidades contractuales, debido que “la legislación peruana contempla la coexistencia de distintas modalidades contractuales, pero prima la contratación indeterminada, también se contempla la existencia de distintas modalidades temporales de contrato de trabajo”. En el presente título desarrollaremos mediante extractos de la jurisprudencia relevante en materia constitucional

referidos específicamente al despido arbitrario, los diferentes alcances y criterios en las dimensiones vinculadas al derecho al trabajo y su afectación concretada por el despido arbitrario.

2. Agotamiento de la Vía previa

Para abordar el presente literal es preciso señalar que “la exigencia de la vía previa comporta la necesidad de agotar los recursos administrativos iniciales, como es el caso de la reconsideración, apelación y revisión que franquea en nuestro sistema la Ley de Procedimientos Administrativos. Esto no solo permite que la constitucionalización de un derecho por la vía de amparo hace que tenga mayor soporte jurídico a la par de servir para evitar la avalancha de procesos que podría colapsar el sistema a emplearse antes de una resolución final de la autoridad administrativa a al ejecutarse prematuramente”. De lo citado, podemos evidenciar que el agotamiento de la vía previa juega un papel fundamental en la evaluación de la precedencia de la demanda de amparo. En criterio del Tribunal Constitucional ha señalado consideración sobre la vía previa en la tutela de derechos, sobre proceso de amparo por vulneración del derecho al trabajo por despido arbitrario.

- “sobre la finalidad del agotamiento de la vía previa, debe destacarse que este tribunal en la STC N°0895-2001-AA/TC, haciendo referencia al agotamiento de la vía administrativa, que también resulta aplicable a las vías previas, ha establecido que “(l) a exigencia de agotarse a la vía administrativa antes de acudir al amparo constitucional se fundamenta en la necesidad de brindar a la Administración la posibilidad de revisar sus propios actos, a efectos de posibilitar que el administrado, antes de acudir a la sede jurisdiccional, puede en esa vía solucionar, de ser el caso, la lesión de sus derechos e intereses legítimos”. Y es que la exigencia del agotamiento de la vía previa tiene por objeto preservar el carácter subsidiario del proceso de amparo, evitando que el acceso a esta jurisdicción constitucional se produzca sin dar oportunidad a la Administración Pública de pronunciarse y en

definitiva, de remediar la lesión que luego se invoca en el proceso de amparo, pues conforme al artículo 38 de la Constitución tiene el deber “de respetar, cumplir y defender la Constitución”. No obstante, su obligatoriedad, existen determinadas circunstancias que pueden convertir el agotamiento de la vía administrativa en un requisito perverso o en un ritualismo inútil, particularmente cuando de la afectación de derechos fundamentales se trata. En tales casos, se exime al administrado de cumplir esta obligación. Las variables, en sentido enunciativo, de esas excepciones se encuentran recogidas en el artículo 46 del C.P. Const. De otro lado debe señalarse que tratándose de agresiones atribuidas a las entidades que conforman la Administración Pública, la vía preveía viene constituida por la vía administrativa, que siempre viene configurada por los recursos administrativos y el procedimiento administrativo, que son conocidos, tramitados y resueltos al interior de la propia entidad. En cambio, tratándose de agresiones atribuidas a particulares o personas jurídicas, el afectado estará sujeto a tal exigencia, únicamente si el estatuto de aquella contempla el referido procedimiento, ya que según el inciso 3) del artículo 46 del C.P. Const., no será exigible el agotamiento de las vías previas si esta “no se encuentra regulada”. Para que se cumpla el agotamiento de la vía previa, no basta la sola presentación de los recursos administrativos por parte del demandante, sino que estos deben cumplir con los requisitos establecidos por la ley para su validez y eficacia administrativa. Asimismo, los recursos administrativos, para que den inicio al agotamiento de la vía previa y suspendan el cómputo del plazo de prescripción, deben ser presentados en el plazo legalmente estipulado, ya que un acto administrativo que no es impugnado dentro del plazo adquiere la calidad de cosa decidida, y porque el recurso presentado fuera del plazo no conlleva el inicio de la vía previa, por cuanto esta es un efecto propio y reservado a los recursos que se interpongan en forma oportuna. Teniendo presente lo expuesto anteriormente, corresponde determinar si en los casos en que se alega haber sido objeto de un despido arbitrario resulta o no exigible

el agotamiento de la vía previa. Al respecto, este Tribunal considera que:

- a. Si el acto de despido ha sido efectuado por una entidad que conforma la Administración Pública, cuyo régimen laboral se haya regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N°005-9- PCM, la vía se encuentra regulado por los recursos administrativos y el procedimiento administrativo establecido en la Ley N° 27444. El administrado que inicia el agotamiento de la vía administrativa, transcurrido el plazo para que la Administración Pública resuelva el recurso administrativo interpuesto, tiene la potestad de acogerse al silencio administrativo – y así acudir a la vía jurisdiccional -o de esperar el pronunciamiento expreso de la Administración Pública.
- b. Si el acto de despido ha sido afectado por una entidad que conforma la Administración Pública, un particular o una persona jurídica, cuyo régimen laboral se haya regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Supremo N° 00397-TR. el agotamiento de la vía previa solo será exigible si esta se encuentra prevista y regulada en el estatuto o reglamento interno de trabajo, caso contrario, la obligación de agotamiento deviene en inexigible, resultando válido acudir a la vía del amparo. Ahora bien, cabe señalar a las reglas de agotamiento de la vía previa referidas, les son aplicables las excepciones previas en el artículo 46 del C.P. Const.

3. Reposición por despido arbitrario y su eficacia

La naturaleza judicial del proceso de amparo, es reposición en favor de la tutela del derecho constitucional afecto. En tal sentido, el Tribunal es abundante jurisprudencia ha establecido que, si se evidencia la existencia de un vínculo laboral, cabe frente a un despido arbitrario la reposición del trabajador vía proceso de amparo, en las mismas condiciones en antes que fue afectado el derecho al trabajo.

- En consecuencia, en el presente caso se ha demostrado que las labores que realizaba el recurrente eran de carácter permanente y propio de la entidad demandada, por lo que se encubrió una relación de carácter laboral con una de naturaleza civil. Por ello es que un contrato civil suscrito sobre la base de estos supuestos, en aplicación del citado principio laboral se debe considerar como un contrato de trabajo de duración indeterminada, en consecuencia, cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral, solo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos. Finalmente, este Colegiado considera que la ruptura del vínculo laboral sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación como la antes descrita, configura un despido arbitrario, por lo que teniendo en cuenta la finalidad reparatoria del proceso de amparo constitucional procede la reposición del demandante en él, puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de sus derechos fundamentales.

DESPIDO ARBITRARIO EN EL DERECHO COMPARADO

1. Derecho español

En el artículo 49.1.K del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo de 1995, en adelante el TRET, se establece como una de las causales de extinción del contrato de trabajo al despido. La norma establece lo siguiente:

“Extinción del contrato-1. El contrato de trabajo se extinguirá: (...) K) Por despido del trabajador. Por despido se entiende a la decisión empresarial de poner fin al contrato de trabajo. Se trata de un acto unilateral del empresario en la medida en que la decisión de extinguir el contrato de trabajo deriva de la voluntad del mismo. Si bien se constituye como una decisión unilateral del empresario, en el derecho español no

existe el denominado despido libre, que no es otra cosa que el denominado despido incausado; todo despido debe encontrarse justificado por la ocurrencia de alguna causa prevista en la ley. Sin embargo, “puede asimilarse al despido libre, el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba o en determinadas relaciones laborales.

El estatuto de los trabajadores. Ley 8/1980 del 10 de marzo de 1980, estableció como causa de extinción del contrato del despido y solo se utilizaba este término, para el despido disciplinario, por lo que se entendía que despido equivalía a extinción por incumplimiento de trabajo. Ahora bien, la jurisprudencia ha reiterado que el término despido es un género que identifica toda extinción por voluntad del empresario, por lo que existen diversas especies de despido, como son el incumplimiento del trabajador (despido disciplinario), por fuerza mayor, por causas objetivas por causas económicas, técnicas organizativas y de producción (despido colectivo), el desistimiento por periodo de prueba e incluso cualquier tipo de extinción producida por voluntad del empresario, cuando la causa aducida por el mismo, no sea válida. Vemos pues que, en principio, en la legislación española no existe la figura del despido arbitrario, ya que toda extinción del contrato de trabajo basada en el despido del trabajador debe fundamentarse en alguna causal prevista en la Ley. De ningún modo es posible el despido como la doctrina española denominada “libre”.

2. Derecho Francés

En el derecho francés se reconoce el derecho a la estabilidad laboral relativa a partir de los dos años de antigüedad ininterrumpida para un mismo empleador. Al respecto, el artículo L.122-9 del Código del Trabajo, establece lo siguiente:

“El asalariado parte en un contrato de duración indeterminada que fuere despedido contando dos años de antigüedad ininterrumpida al servicio del mismo empleador, tendrá derecho salvo en caso de falta grave, a una indemnización mínima de despido, cuya cuantía y

modalidad de cálculo en función de la remuneración percibida antes de la ruptura del contrato de trabajo, serán fijadas por reglamento”.

Es decir, que luego de dos años de trabajo un trabajador despedido, en forma arbitraria, tendrá derecho a una indemnización. Se entiende entonces que existe un régimen de estabilidad laboral relativa, con la particularidad que el trabajador deba haber laborado al menos durante dos años con el mismo empleador. Si el despido se produce antes del periodo indicado, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización, lo cual supone para este trabajador un régimen de **Inestabilidad absoluta**.

4. Derecho Alemán

- En primer término, la forma de despido puede quedar sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones jurídicas.
- En segundo lugar, la eficacia del despido puede quedar supeditada al cumplimiento de determinados plazos. De esa manera se ofrece al trabajador la posibilidad de adaptarse a su nueva situación y de buscar un nuevo puesto de trabajo.
- En tercer lugar, se puede limitar las causas de despido e imponer al empresario la obligación de pagar una indemnización, si no se atiende a esa limitación. El despido se tiene que basar en motivo justo, si no existe dicho motivo se adquiere de modo automático el derecho al cobro de una indemnización.
- Finalmente, existe una protección frente al despido que no solo puede restringir las causas de despido, si no que prevé que la posibilidad que el interesado continúe trabajando en la misma empresa si es despedido ilícitamente.
- El estado está encargado de velar por el cumplimiento de la legislación referente a la protección frente al despido (Velaochaga, 2017).

-

ELEMENTOS ESENCIALES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Con la finalidad que se puede desarrollar las consideraciones que harían posible identificar las modalidades laborales que regula el ordenamiento jurídico peruano, considero importante exponer, en primer lugar, los elementos esenciales que determinan la configuración de una relación de trabajo.

Conforme a lo contemplado por la legislación laboral, nuestro sistema de contratación laboral prevé una forma directa en la que participan exclusivamente el empleador y el trabajador; y por otro lado, una forma de vinculación indirecta, tal como sucede en la intermediación laboral, en la que el trabajador presta servicios a un tercero que no es ciertamente su verdadero empleador. Nuestra atención en este trabajo está enfocada en la primera forma de vinculación laboral y, específicamente, en la contratación sujeta a modalidad.

Independientemente de la forma de contratación que utilice existen elementos esenciales que caracterizan una prestación de servicios por cuenta ajena. El artículo 4 de la LPCL estipula tales elementos de la contratación, de la siguiente manera:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado. El contrato individual puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (...).”

De acuerdo con la premisa normativa es posible establecer que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades que debe cumplir con los siguientes componentes: prestación personal, remuneración del servicio, y subordinación. Identificados aquellos se presumirá un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo pacto en contrario. No se trata de una prestación absoluta, sino más bien relativa en tanto será posible romper el plazo indefinido que se le da a la contratación laboral, siempre que exista un contrato de trabajo sujeto a modalidad a plazo fijo válidamente formalizado.

Al respecto el profesor Jorge Toyama sostiene sobre la aludida definición normativa: “(...) que si bien está planteada en términos sede la presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo , se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (trabajador); y de la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (empleador)” (Toyama Miyagusuku, 2008, pág. 48).

a) Prestación personal

La actividad laboral, enmarcada dentro de un contrato de trabajo, se caracteriza por ser una prestación personalísima e implica que la actividad encargada a una determinada persona no puede ser desarrollada por otra, salvo el caso del trabajo familiar.

La prestación personal es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la que se caracteriza esencialmente por ser brindada de manera personal.

La prestación personal del servicio laboral implica necesariamente con la excepción precisa con anterioridad que sea solo el trabajador contratado el que preste y ejecute la actividad laboral por cuenta ajena, estando impedido de desarrollarla con ayuda de las otras personal o encargadas a terceros.

b) Subordinación

Este elemento implica la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, utilización de uniformes, existencia de un documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos productivos, comunicación

indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, entre otras conductas subordinadas (Toyama Miyagusuku, 2008, pág. 51).

La subordinación es el elemento más importante para determinar la existencia de un contrato de trabajo y esencialmente, hace posible diferenciar este último de otras formas de trabajo independiente, en las que si bien pueden encontrarse el resto de elementos (como la prestación personal y la remuneración), al desarrollarse de manera autónoma sin sujetarse a las facultades de dirección del comitente no configuraría una prestación de servicios por cuenta ajena (relación laboral).

Es importante precisar que la subordinación del trabajador al empleador, evidenciada mediante el ejercicio de las facultades de dirección de este último, deberán sujetarse a criterios de razonabilidad que corresponderán a analizarse según las características de la actividad laboral y principalmente, el contenido esencial de la persona humana (la dignidad).

c). Remuneración

La onerosidad del contrato de trabajo implica que el trabajador que presta sus servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie.

Debe precisarse que toda actividad laboral con excepción del régimen de voluntariado, exige ser remunerada; por lo que el hecho de que las partes hayan acordado prescindir de este elemento esencial no significa su inexistencia y la imposibilidad de acreditar un contrato. En este caso, bastará acreditar la obligación por parte del empleador, sin trascender que no se ha hecho efectivo el pago.

PRINCIPALES PRECEPTOS VINCULADOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO

El ejercicio de una disciplina o la comprensión de un sistema jurídico resultarían bastante densos sin la existencia de principios o preceptos tendientes a aclarar ciertas incertidumbres que surgen en todos los campos, especialmente, en las relaciones jurídicas.

A tal efecto, los principios representan aquellas “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Plá Rodríguez, 1998, pág. 14).

Así pues, se puede afirmar que todos los sistemas jurídicos sostienen sus bases en principios inspiradores, que los casos del derecho del trabajo suponen una larga lista de preceptos orientados a generar un sistema laboral equilibrado y saludable.

No es la intención del presente trabajo abordar a plenitud todos los principios que rigen nuestro régimen laboral interno; sin embargo, resulta importante desarrollar aquellos que, de una forma más directa, están vinculados con la celebración de contratos de trabajo modales, con la finalidad de contribuir a la mejor comprensión y aplicación de tales formas de vinculación laboral.

En se sentido, a continuación, analizaremos los principios laborales de continuidad, causalidad, primacía de la realidad e igualdad que, de alguna manera, permiten entender las acertadamente la necesidad de implementar modalidades de contratación en el sistema laboral peruano.

a) Continuidad laboral: este principio denominado de estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado.

El principio de continuidad está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo salvo aquellos supuestos exógenos de la contratación laboral: suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc. De esta manera los trabajadores podrán tener la tranquilidad de su vinculación laboral se sujetará al espacio de tiempo necesario para el desarrollo de las actividades para que las que fueron contratados, lo que no se puede negar, implicaría de alguna manera mayores niveles de eficacia en la producción.

La seguridad y tranquilidad de los trabajadores respecto a su permanencia en el empleo se transforman en claros beneficios para la empresa como para el trabajador, ya que contribuye a generar un adecuado ambiente de trabajo y, por ende, mayores posibilidades de alcanzar altos niveles de producción. Así lo entiende el profesor De los Heros Pérez Albela, al definir el principio de continuidad como: *“Aquel precepto que trata de otorgar mayor seguridad, dentro de la racionalidad de la relación laboral, al trabajo humano, entendiendo que tal seguridad redundará en beneficio no solo para el trabajador y su desarrollo personal y familiar, sino también en beneficios del empleador para quien trabaja, todo lo cual tiene una protección social indudable en términos económicos y de promoción social”* (De los Heros Pérez Albela, 2009, pág. 284).

Desde otra perspectiva, puede encontrarse el fundamento del principio de continuidad también en que si una empresa ha sido creada para realizar sus actividades y cumplir sus objetivos en un plazo indeterminado, resulta, en principio, lógico y razonable que los trabajadores, que tienen a su cargo cumplir ese objetivo permanezcan en sus puestos de trabajo tanto tiempo como ello sea posible y naturalmente a decisión del trabajador, quien es libre de renunciar, porque dicho principio ha sido concebido a su favor (Morales Corrales, 2009, pág. 367).

A lo señalado en el párrafo Anterior, deben de agregarse aquellas situaciones excepcionales de contratación laboral bajo la modalidad a

plazo fijo, en las que continuidad estaría limitada a la vigencia del mencionado contrato. Ello se encuentra intrínsecamente vinculado a la causalidad laboral, es decir que la modalidad de contratación utilizada corresponda verdaderamente al motivo de atender, el cual debe ser temporal, caso contrario al desnaturalizarse esta modalidad de relación laboral, operaría la contratación laboral a plazo indeterminado.

A primera impresión, los principios de continuidad y causalidad podrían ser considerados erradamente equivalentes; no obstante, es importante tener en cuenta que el primero está referido a resguardar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo en función a la vigencia del contratación del trabajo; mientras que la causalidad: conforme será desarrollado, tiene un campo más amplio por la cual la vinculación temporal debe sujetarse exhaustivamente a causas objetivas que aseguren la validez y cuyo incumplimiento determina su desnaturalización.

Del principio de continuidad se incorporan en el sistema de contratación laboral presupuestos orientadores para la continuidad de los trabajadores, conforme a las características de permanencia y estabilidad inherentes a la naturaleza de las relaciones jurídicas laborales. Al respecto, el profesor Américo sostiene que: *“La proyección o alcances de este principio se traduce en las siguientes consecuencias:*

- *Preferencia por los contratos de duración indefinida*
- *Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato*
- *Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o las nulidades en la que haya incurrido*
- *Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal*
- *Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones*

- *Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador.*” (Plá Rodríguez, 1998, pág. 157).

b) Causalidad laboral

Como acertadamente lo ha señalado el profesor Elmer Arce, la esencia del contrato de trabajo se desprende del artículo 22 de la Constitución, que establece que: el trabajado es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Continúa sosteniendo que dicho derecho- principio corresponde también ser deducido complementariamente de los distintos tratados u acuerdos internacionales que el Perú ha ratificado en materia de derechos humanos, citado para tal efecto el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos (Arce Ortiz, 2008, págs. 165-166).

En efecto el artículo 7 de aludido Protocolo precisa que el derecho al trabajo *“supone que toda persona goza del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para la cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones, de manera particular:(...) d) La estabilidad de los trabajadores en sus ejemplos, de acuerdo con las características de la industria y profesión con las causas justas de separación (...)”*

De tal manera, el derecho al trabajo representa la base del principio causalidad, en tanto supone el deber del empleador de garantizar la permanencia en el empleo durante el tiempo que persista la causa que justificó su contratación. El empleado por las condiciones transitorias y/o accidentales.

Así pues, en la contratación de trabajo se tiene como regla general la preferencia de la vinculación a plazo indefinido y como regla excepcional, ante la configuración de supuestos transitorios y/o accidentales, la contratación temporal de trabajo. Esto nos permita asumir que la empresa deberá, al menos de manera indefinida, en tanto resulta con base de trabajadores contratados de manera indefinida, en tanto resulta razonable que un porcentaje guarda dicha condición, dado que existen

ciertas actividades de la empresa empleadora que no se sujeta a circunstancias temporales y/o transitorias. Por otro lado, aquellas vinculaciones de trabajo celebradas al amparo de supuestos temporales exigen sujetarse al tiempo en que perdure la causa que motivó su celebración

De esa manera, al amparo del principio de causalidad laboral es posible afirmar que la duración del vínculo de trabajo debe ser garantizada mientras subsista la fuente objetiva que le dio origen (causa que motivó la contratación). Según tal situación deberá garantizar indefinidamente la duración de la relación laboral creada entre el empleador y trabajador debido a que, también por regla general, la actividad económica del primero de ellos nace con la mira a mantenerse indefinidamente en el tiempo y, en esa medida, la necesidad del servicio subordinado del trabajador lo será también. No obstante, existe ocasiones en las que este carácter de continuidad necesaria no se presenta en la relación laboral, dado que la circunstancia objetiva que generan las necesidades de servicio subordinado no apunta a un requerimiento continuo e indeterminado en el tiempo, sino más bien a uno concreto y limitado temporalmente. En estos casos, se recurre a la contratación de naturaleza temporal o modal y, en relación con ella el principio de causalidad impondrá su uso excepcional únicamente tolerable cuando las circunstancias que rodean el servicio subordinado así lo justifiquen (Alva Navarro, 2012, pág. 25).

c. Primacía de la realidad

Este precepto debe ser uno de los más reconocidos en el mundo del derecho laboral; sin embargo, no cuenta con el amplio desarrollo normativo que se esperaría, sino más bien ha sido varias veces formulado mediante manifestaciones doctrinarias y pronunciamientos jurisprudenciales del Poder Judicial, así como del propio Tribunal Constitucional.

Este principio implícitamente forma parte del derecho del trabajo como precepto rector tuitivo del contrato de trabajo, por lo que su aplicación o ejercicio no podría estar limitado a su reconocimiento normativo.

Sin perjuicio de lo mencionado, la Ley N° 28206, en el ámbito de la fiscalización laboral, establece que el principio de primacía de la realidad representa un precepto rector del funcionamiento y actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, y que se aplica en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

En la palabras del profesor Américo Plá: *“El principio de primacía de la realidad dispone en el caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que sucede en los documentos o acuerdos, deba darse preferencia a lo primero, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos”* (Plá Rodríguez, 1998, pág. 313).

Por su parte el profesor Neves Mujica manifiesta que: *“Ante cualquier situación en la que se produzcan una discordia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello, Continúa señalando que un clásico aforismo del derecho civil anuncia que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determinan”* (Neves Mujica, 2007, pág. 37).

Según este último autor, el principio de la primacía de la realidad opera en las situaciones siguiente: *“Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a un tercero, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de seguridad social. Así mismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador. También si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada. Que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Igual ocurre cuando el*

empleador califica a un trabajador como dicho cargo. De otro lado, estamos también ante un caso similar, si el trabajador figura inscrito en la plantilla de una empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue responsabilidad” (Neves Mujica, 2007, pág. 7).

Se puede entender así que la aplicación del principio de la primacía de la realidad es de carácter general y por lo tanto, comprende aquellos actos en los que exista discrepancia entre los hechos y la formalidad, tanto en la configuración del contrato de trabajo como en su ejecución.

d) Igualdad

Una aproximación al principio de igualdad podrá conceptualizarla en dos dimensiones; por un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado Democrático de Derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que este debe garantizar y preservar; y, por otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación (Ampuero de Fuentes, 2009, pág. 754).

En el mismo sentido, Francisco Eguiguren ha señalado que la igualdad debe ser analizada en dos esferas como un principio rector del Estado y como un derecho fundamental subjetiva, individualmente exigible; y que se puede distinguir entre la igualdad formal, por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual; frente a la igualdad sustancial o material, que impone más bien la obligación de la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas.

LEY N° 24041

El artículo 1 de la Ley N° 24041, prescribe que: “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”; y en su artículo 3 indica quienes no se encuentran comprendidos en los beneficios de dicha ley, encontrándose entre ellos aquellos servidores públicos contratados para desempeñar funciones políticas o de confianza. De lo indicado se desprende que la Ley Número 24041, es el dispositivo legal que instrumentaliza, para el caso de los servidores públicos, la protección contra el despido prevista en el artículo 27° de la Constitución (Reposición, 2015).

a) Finalidad de la Ley 24041

La única finalidad de la Ley 24041 es proteger al servidor público que realiza las labores de naturaleza permanente por más de un año frente al despido injustificado por parte de la Administración Pública, es decir brinda el marco legal para que los trabajadores que se encuentren en tal situación no puedan ser despedidos sin el procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley, y de producirse un despido unilateral este sea calificado como arbitrario procediendo reponer al trabajador afectado.

b) Principio Protector

A la fecha del cese el servidor que haya adquirido la protección prescrita en el artículo 1 de la Ley N° 24041, sustenta, su derecho en el principio protector al trabajador. De esta manera, si en un proceso judicial el servidor acredita mediante sentencia judicial anterior, relación laboral por periodo superior al año ininterrumpido y en labores de carácter permanente estando protegido contra el despido a que se refiere el artículo 1 de la N° 24041; por consiguiente, luego de ser repuesto y continuaren el trabajo, se le despide nuevamente sin seguirse el procedimiento previsto en dicha norma, corresponde ordenar nuevamente su reincorporación al trabajo. Por otro lado, si el servidor demuestra que sus labores han sido permanentes, personales,

subordinadas y remuneradas desde su fecha de ingreso, en aplicación del Principio de primacía de la realidad corresponde el reconocimiento del vínculo laboral por el periodo inicial que pretenda, pues para ello resulta, además, de aplicación el artículo 22 de la Constitución Política del Perú que establece que: “El trabajo es un deber un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Por último, el servidor amparado por la Ley N° 24041 solo puede ser cesado por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él que, de no ocurrir, la decisión de la entidad de concluir la relación laboral resulta ilícita e ilegal al no observarse el procedimiento de Ley; de modo que corresponde la reincorporación laboral del servidor en su condición de trabajador contratado, sin que ello implique algún supuesto de nombramiento, ya que para que ello ocurra se requiere necesariamente participar en un concurso público.

c) Requisitos para la protección de la ley 24041

Para alcanzar la protección que establece el artículo 1 de la Ley N° 24041, es necesario **cumplir en forma conjunta** lo siguiente:

1. Ser servidor público

Si las labores del servidor han sido permanentes, personales, subordinadas y remuneradas desde su fecha de ingreso, en aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde el reconocimiento del vínculo laboral por todo el periodo que viene pretendiendo el servidor público este requisito resultará de relevancia en el caso de los Gobiernos locales, donde la Ley orgánica de la Municipalidades establece tres categorías de trabajadores: funcionarios empleados y obreros resultando aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 a las dos primeras categorías y al obrero el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, en consecuencia, de versar la materia controvertida respecto a un supuesto de despido arbitrario de un trabajador perteneciente al régimen laboral ser ventilado a través del proceso

contencioso administrativo sino en un proceso laboral ordinario, por lo que la Ley N° 24041 no es aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral privado 728, ni tampoco al régimen 1057 (salvo supuestos de invalidez de estos contratos) ni a los servidores civiles del régimen del servicio civil de la Ley 30057.

2. Haber sido contratado para labores de naturaleza permanente

Las labores de naturaleza permanente son aquellas que se realizan de manera constante por ser inherentes a la organización y funciones de la entidad pública, así como los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en áreas de la entidad pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional las relativas a la prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares que importen el desarrollo de las mismas labores por un tiempo prolongando y continuando, evidenciando, la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador. Por ejemplo, la labor prestada en sede administrativa de las entidades regionales no puede considerarse como de naturaleza temporal, en tanto se requiere contar con personal de manera continua que se encargue de labores permanentes, máxime si para definir el contrato de duración determinada a uno de carácter permanente, adoptamos el criterio de aplicación de los principios de causalidad, temporalidad de la realidad y razonabilidad, adquiriendo la calidad de servidor contratado permanente y no así como nombrado.

3. Tener más de un año de ininterrumpido de servicios

Debe indicarse que si bien el precedente judicial Casación N° 0005857-2009-Junin ha establecido las breves interrupciones en los servicios no mayores de treinta días son consideradas interrumpidas tendenciosas dirigidas a impedir que surta efecto la Ley N° 24041, debe precisarse que este criterio resulta solo aplicable cuando se pretenda despedir al trabajador contratado luego de haber prestado servicios por más de un año en forma efectiva realizando labores de naturaleza

permanente. En efecto se estableció como regla que las breves interrupciones de los servicios prestados por los servidores públicos contratados para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido: sin embargo, puede apreciarse que en ningún extremo de lo indicado por la Corte Suprema se estableció que estas interrupciones pueden alcanzar hasta los treinta días. Por otro lado, el servidor público que no superó el año de labores en el periodo en el cual contó con contratos bajo Locación de Servicios no tiene derecho a su reposición por aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041.

4. Pertener al régimen del Decreto Legislativo N° 276

En nuestro país los contratos laborales están regulados según la naturaleza de la actividad para la cual ha sido contratado un trabajador, así el régimen laboral de actividad pública, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, ampara al trabajador público, regulado por con la Ley 24041, que indica como requisito para su aplicación la realización de labores de naturaleza permanente y en forma ininterrumpida por más de un año. Es importante establecer que se cumple con los presupuestos establecidos en el artículos 1 de la Ley N° 24041 si antes de firmar el contrato administrativo de servicios (CAS), los contratos de Locación de Servicios no personales efectuadas por más de un año y en labores permanentes se habían desnaturalizado en aplicación del principio de la primacía de la realidad, además por el principio de continuidad para la realización de las mismas funciones no resultaba viable realizar otras contrataciones que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, en desmejora de su contratación laboral.

d) Exclusión de la protección de la Ley N° 24041

El artículo 2 de la Ley N° 24041, establece que: “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 ocupaciones,

siempre y cuando sean de duración determinada. 3 Labores eventuales o accidentales corta duración. 4 Funciones políticas o de confianza.

a) Prohibición de incorporación a la carrera administrativa

Si bien es cierto correspondería ordenar la reincorporación laboral del servidor protegido por la Ley N° 24041, en su condición de trabajador contratado, en el cargo que venía desempeñando al momento de su cese u otro similar; ello no implica algún supuesto de nombramiento ya que para que ello ocurra se requiera necesariamente participar en un concurso público de méritos. De esta manera la Ley 24041 no tiene objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa sino únicamente protegerlos contra el despido arbitrario que pudieran sufrir, es decir resulta necesario enfatizar que la Ley 24041 no tiene como objeto incorporar a los trabajadores contratados a la carrera administrativa sino protegerlos contra el despido arbitrario que pudieran sufrir como es el caso del servidor público, quién acredita haber realizado labores de naturaleza permanente y por espacio mayor de a un año ininterrumpido de servicios, por lo que solo puede ser cesado o destituido previo proceso administrativo disciplinario. En efecto, esto no significa que al trabajador que es reincorporado en aplicación de la Ley N° 24041 se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y que, en función de ello tenga un vínculo de naturaleza permanente con la Administración Pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado, sino que su condición sería de contratado. En efecto el trabajador que es reincorporado en aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, bajo los alcances de un trabajador contratado que realiza funciones permanentes en la Administración Pública, se le reconozca automáticamente como un trabajador nombrado de carrera bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que en función de ello, tenga derecho al goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado dentro del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP),

respectivamente. Sin embargo, como consecuencia lógica jurídica del reconocimiento del servidor en su estatus de trabajador contratado permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, le asiste el reconocimiento de ciertos derechos inherentes a dicha condición, como registro en planillas de remuneraciones, otorgamiento de las boletas de pago y reconocimiento de su fecha de ingreso al trabajo, dato que debe registrarse en el libro de planillas y en las boletas de pago y vacaciones. En efecto, si bien es cierto que los trabajadores contratados no pertenecen a la carrera administrativa, también lo es que como servidores públicos si les resultaría aplicables algunas disposiciones la normativa de la Ley precitada, en su condición de contratados como vacaciones, aguinaldo asignación familiar (PACORI, 2018).

LOCACIÓN DE SERVICIOS

Cabe señalar que en materia de contratación de personal se presentan, a menudo, contradicciones entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo. Así, debe tenerse en cuenta que son dos contratos totalmente distintos; el primero responde a una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria y no existe subordinación; por tanto, el locador no tiene derecho a los beneficios laborales que normalmente corresponden a un trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo (Servat Pereira de Sousa, 2005).

El contrato de trabajo, por su parte, responde a una prestación de servicios dependiente, sujeta a fiscalización y a una jornada de trabajo. En este sentido es muy común encontrar en la administración pública personal que ejecuta labores dentro de un horario determinado, bajo subordinación y dependencia (características propias de un contrato de trabajo) siendo la modalidad de Locación de Servicios, produciéndose una simulación o alteración de la realidad vinculante entre empleador y trabajador. Y es que, según el Principio de Primacía de la Realidad, *“el contrato de trabajo es por esencia un contrato realidad, porque emerge predominantemente de los hechos antes que de la apariencia formal que se le dé”*.

Este es el criterio que se puede observar en diversos pronunciamientos jurisprudenciales, como, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. 02215-2009-PA/TC en la cual se señala: *“Por consiguiente, de los medios probatorios que se han adjuntado al presente caso se desprende que las labores del recurrente eran de naturaleza subordinada y permanente, razón por la que en aplicación del principio de primacía de la realidad queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado”*.

2.2.3. Las municipalidades

2.2.3.1 La Municipalidad

Es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito o provincia, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito.

2.2.3.2 El Municipio

Es considerado como la entidad que agrupa tres componentes interrelacionados: La población, el territorio y la organización local.

2.2.3.3 El Concejo Municipal

Constituye un órgano de gobierno municipal que cumple las funciones normativas y de fiscalización, integrado por el alcalde y los regidores.

2.2.3.4 Misión de la Municipalidad

Está contenida en la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que su finalidad está definida por tres elementos: **1. Ser una instancia de representación**. Son los ciudadanos y ciudadanas, quienes democráticamente deciden otorgar un mandato para que tanto alcaldes como regidores asuman su representación en la conducción del gobierno local, dicho mandato, está sujeto a un conjunto de reglas, que, si no son

cumplidas pueden generar el retiro de la confianza ciudadana y por tanto el resquebrajamiento de la legitimidad para ejercer dicha representación. En ese sentido, cobra importancia el vínculo de ida y vuelta que debe existir entre las autoridades municipales y la población, de tal manera que se permita a la población estar informada, intervenir en los asuntos de la gestión y, a las autoridades municipales ejercer el mandato para el cual fueron elegidas, con eficiencia y transparencia. **2. Ser una instancia promotora del desarrollo integral sostenible.** La Municipalidad, en tanto, órgano de gobierno local es la entidad llamada y facultada para liderar la gestión del desarrollo integral de su ámbito, ya sea distrital o provincial. Entendiendo por desarrollo integral sostenible un proceso de mejora de la calidad de vida de la población, en donde la persona, especialmente aquella en condiciones de pobreza y exclusión, se convierta en el centro de atención de todos los esfuerzos siempre y cuando ello no comprometa la calidad de vida de las poblaciones futuras. **3. Ser una instancia prestadora de servicios públicos.** Entendidos como aquellos servicios brindados por la municipalidad, que permitan a los ciudadanos, individual o colectivamente ser atendidos en determinadas necesidades que tengan carácter de interés público y sirvan al bienestar de todos (Día, s.f.).

2.3. Definiciones conceptuales

- a) **Demanda.** - Es el escrito mediante el cual una o más personas acuden a un órgano jurisdiccional presentando una controversia y que estas sean resueltas por el juez competente.
- b) **Estado:** Una organización política constituida por poderes que la ejerce en un territorio determinado.
- c) **Sala Civil:** Denominación a los tribunales colegiados, se da a la sección que está encargada de los casos relacionados a temas civiles y no otros temas.
- d) **Sentencia:** Declaración del juicio y resolución del Juez. Declaración judicial en la que la instancia pone fin al pleito civil, resolviendo

respectivamente los derechos de cada parte litigante. (Ramírez Gronda).

- e) **Reposición.** En el presente trabajo lo definimos como volver al lugar donde venía laborando antes de que se produzca el despido arbitrario.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general:

El Poder Judicial debe garantizar la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, ante la interposición de la demanda con una Medida Cuatelar de Oficio, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas:

HE1.- Los presupuestos básicos para la reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041, son haber sido despedida luego de haber superado 01 año de manera ininterrumpida en el mismo cargo, haber realizado las labores como trabajador de la municipalidad sin un contrato de trabajo, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

HE2. Si en la actualidad existe despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año laborando de manera ininterrumpida en las municipalidades, entonces esta puede superarse con la aplicación del debido procedimiento establecido en la Ley 30057, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Variable independiente

Reposición laboral

2.5.2. Variable dependiente

Implicancias en las municipalidades.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V. Independiente REPOSICIÓN LABORAL	LEY 24041	<ul style="list-style-type: none"> ➤ HABER SUPERADO 01 AÑO COMO TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE MANERA ININTERRUMPIDA. ➤ CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS. ➤ PROCESO CONTENCIOSO ➤ SENTENCIA SE DECLARA FUNDADA ➤ NULIDAD SE LA RESOLUCIÓN GERENCIAL ➤ REPOSICIÓN INMEDIATA
V. Dependiente IMPLICANCIAS EN LAS MUNICIPALIDADES	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LAS MUNICIPALIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CUMPLIMIENTO DE LA ORDEN JUDICIAL

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Reunió las condiciones de una investigación básica, porque busca plantear lo más relevante de fenómeno a estudiar, es decir analizar el hecho en la realidad social.

3.1.1. Enfoque:

Por el tipo de la investigación, el presente estudio reunió las condiciones de una investigación mixta en razón, que está orientada a recolectar, analizar e interpretar los datos cualitativos y cuantitativos de la realidad de los hechos, materia de estudio, es decir, de qué manera se presenta la reposición al amparo de la Ley 24041, en las municipalidades, cuáles son las implicancias que se presentan, con la cual se pretende lograr los objetivos de la presente investigación.

3.1.2. Alcance o Nivel:

El nivel de estudio que se realizó fue de carácter descriptivo a fin de aproximarnos al problema y así conocer cómo estos fenómenos se presentan, es decir, sus características, factores más saltantes, para luego llegar a la explicación de cómo se manifiesta la reposición al amparo de la Ley 24041, que luego nos permitió contrastar la hipótesis con la realidad, hasta ser confirmadas o refutadas luego del análisis e interpretación de los datos.

3.1.2. Diseño:

De acuerdo con el nivel de investigación tiene un diseño **no experimental descriptivo simple** cuyo diagrama es:



Donde:

M: Muestra

O: Observación de la muestra

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población:

La población estuvo conformada por las sentencias emitidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, en el año 2018, sobre reposición al amparo de la Ley 24041.

3.2.2. Muestra:

La muestra estuvo conformada por 10 sentencias sobre reposición al amparo de la Ley 24041 emitidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, los que fueron elegidos a través de la técnica muestral no probabilística a criterio de la investigadora.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

- ✓ El modo de recolección de datos empleados en el trabajo de investigación ha sido la observación mediante la cual se realizó con el instrumento de la guía de observación para la medición de las variables de estudio en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2018.
- ✓ **Instrumentos:** Se elaboró una guía de observación, para el desarrollo de la variable Reposición laboral e implicancias en las municipalidades, de las cuales se extrajeron de las sentencias sobre reposición al amparo de la Ley 24041, expedidos por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

3.3.2. Para la presentación de datos

Usando el programa indicado, y con ayuda del programa Microsoft Office Excel 2016, se procedió a elaborar las tablas, con sus respectivas figuras, según lo determinado.

La Guía de Observación para las sentencias. Las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de la observación a los asociados de la muestra. Las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

Se realizó el siguiente procedimiento:

Recolección de los datos. - La Guía de Observación se aplicó para las sentencias emitidos por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia en los procesos sobre reposición al amparo de la Ley 24041, durante el año 2018.

Revisión de los datos. - Se analizó en forma crítica las respuestas de los instrumentos empleados a fin de comprobar su veracidad.

Procesamiento de los datos. - Previa codificación de los reportes, se elaboró una plataforma de datos utilizando el programa estadístico, y se registraron los datos procedentes del instrumento; no olvidando parrear los instrumentos aplicados.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

Detallamos mediante tablas y figuras todo el dato que se recogió a través de la Guía de Observación. Tales datos se refieren a las variables de estudio de investigación. Según los objetivos del estudio de investigación, se presentan los resultados de las variables analizadas, las figuras y tablas de porcentajes utilizando el procedimiento de categorización que permita su clasificación. El estudio de los datos se realizó con el software estadístico Excel, y tablas de doble entrada indicando las frecuencias y los porcentajes cuyos resultados se presentan A continuación.

4.1.1. Resultados descriptivos de datos generales

La muestra que sirvió para el análisis son: 10 Sentencias expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia, en el año 2018, sobre reposición al amparo de la Ley 24041, en las que se advierte que las demandas de reposición son declaradas fundadas cuando el trabajador a superado un año de trabajo de manera ininterrumpida, y como consecuencia el juez ordena que la entidad demandada reponga de manera inmediata al demandante en el puesto que venía laborando en el plazo de 03 días luego que la resolución sea notificado a la entidad demandada.

**ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS POR LA SALA CIVIL DE LA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO EN EL AÑO 2018,
SOBRE REPOSICIÓN AL AMPARO DE LA LEY 24041**

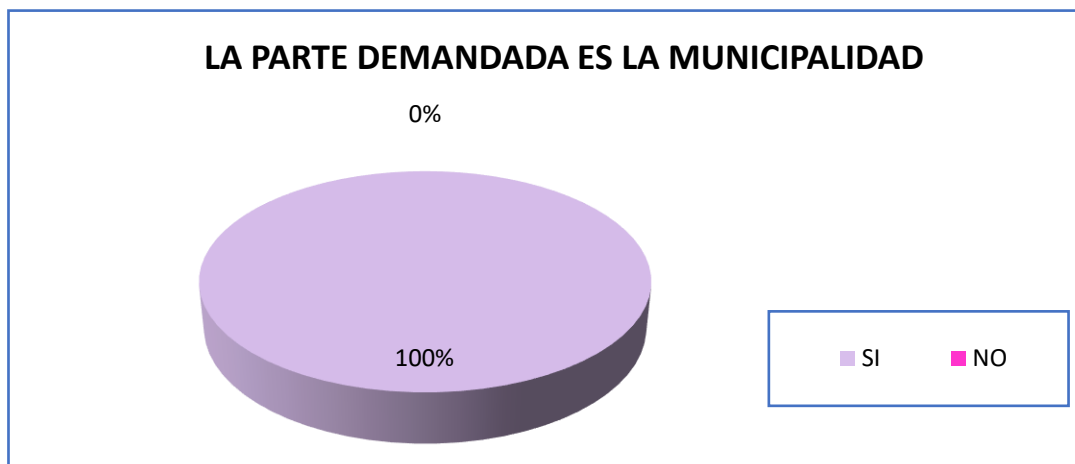
1. La parte demandada es una Municipalidad.

Tabla N° 1

Parte demandada es la municipalidad

Indicador	Nro de expediente	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 1 Confirmación de la sentencia en todos sus extremos

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que las sentencias analizadas en el 100%, la parte demanda es la municipalidad.

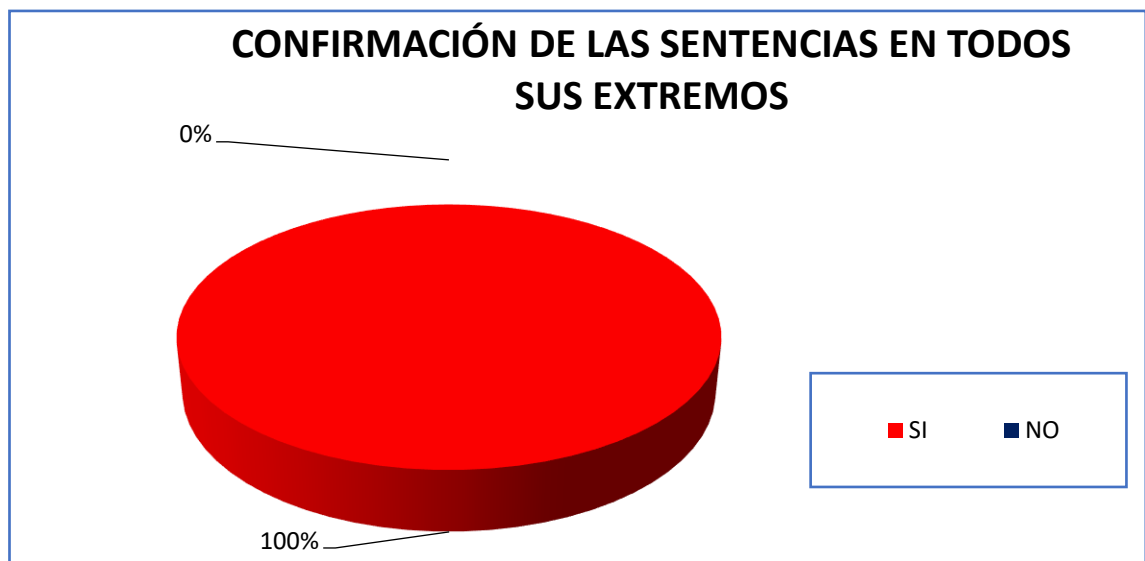
2. Confirmación de la sentencia en todos sus extremos.

Tabla N° 2

Confirmación de la sentencia en todos sus extremos

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 2 Confirmación de la sentencia en todos sus extremos

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que las sentencias analizadas en el 100% fueron confirmadas en todos sus extremos por los señores Jueces Superiores de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

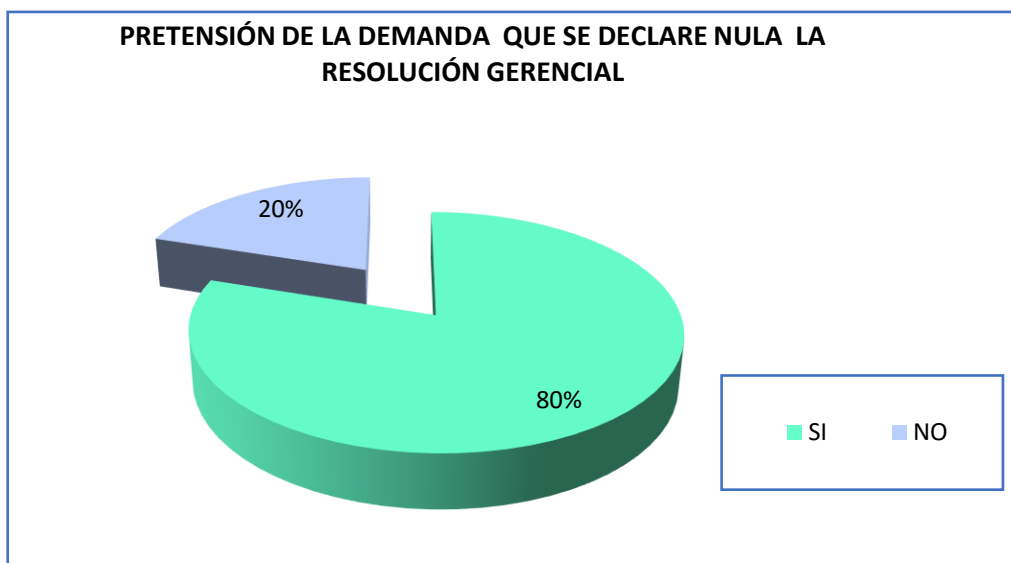
3. Pretensión de la demanda que se declara nula la Resolución Gerencial.

Tabla N° 3

Pretensión de la demanda que se declara nula la Resolución Gerencial

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 3 Pretensión de la demanda que se declara nula la Resolución Gerencial

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que las sentencias analizadas, el 80% de las pretensiones fue la solicitud que se declare nula la Resolución Gerencial emitida por la Municipalidad, dado que mediante Resolución General se dio por agotada la vía administrativa, por lo que el demandante recurrió al órgano jurisdiccional solicitando la nulidad de dicha resolución.

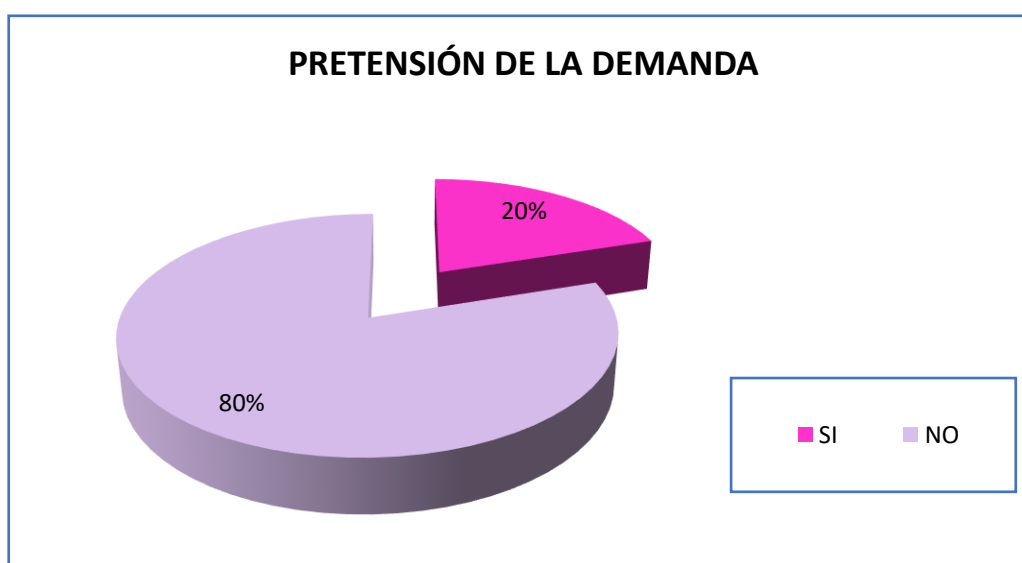
4. Pretensión de la demanda que se declara nula la Resolución Ficta.

Tabla N° 4

Pretensión de la demanda

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 4 Pretensión de la demanda

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que las sentencias analizadas, el 20% de las pretensiones fue la solicitud que se declare nula la Resolución Ficta, dado que la entidad demandada no ha emitido pronunciamiento a la solicitud del demandante en grado de apelación dentro del plazo establecido.

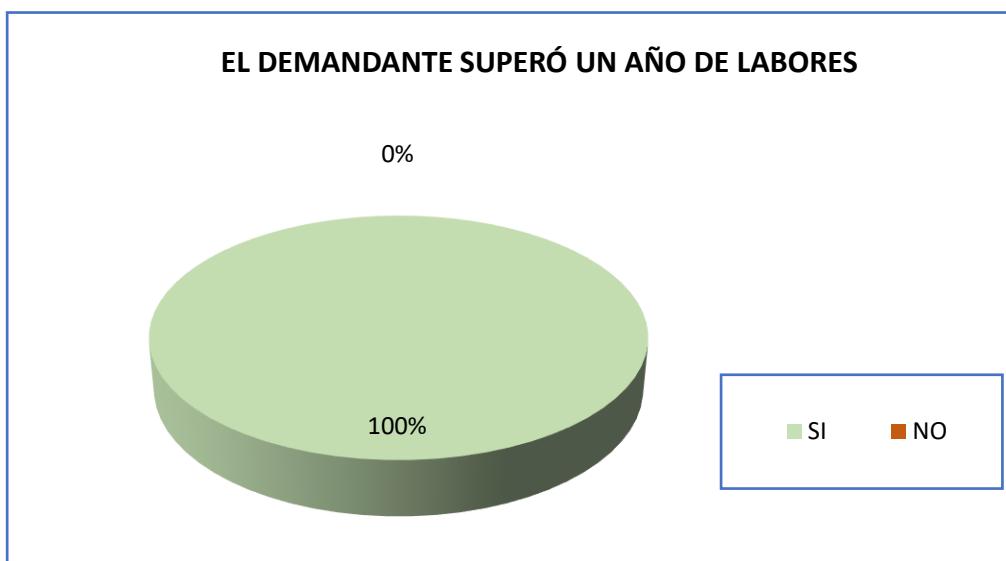
5. El demandante ha superado 01 año laborando dentro de la municipalidad.

Tabla N° 5

El demandante superó un año de labores

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 5 El demandante superó un año de labores

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de sentencias analizadas, el demandado a superado un año laborando dentro de la municipalidad.

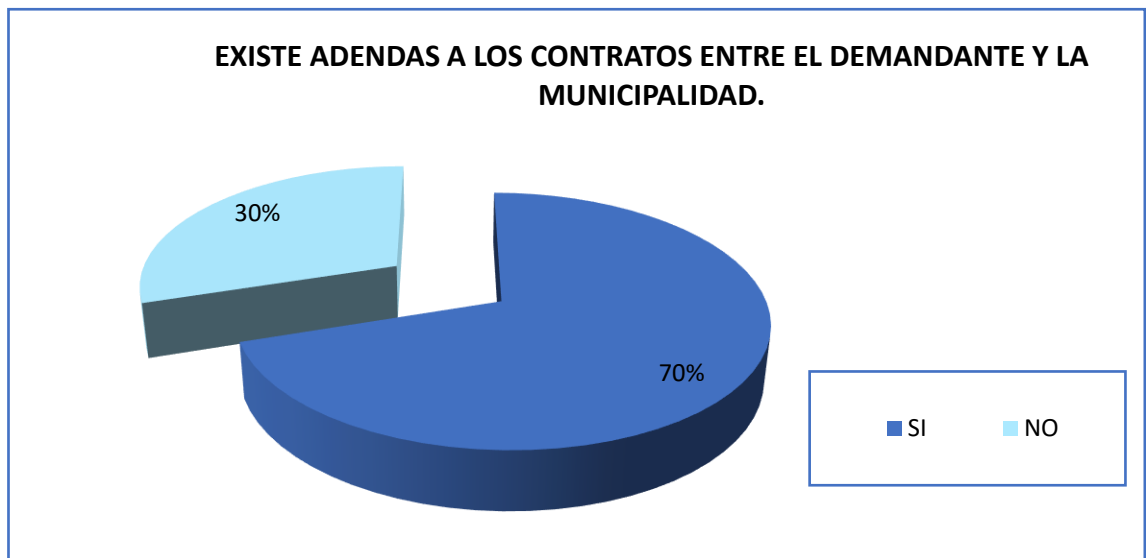
6. En la sentencia se señala que existe adendas a los contratos entre el demandante y la municipalidad.

Tabla N° 6

Existe adendas a los contratos entre el demandante y la Municipalidad.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 6 El demandante superó un año de labores

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 70%, de las sentencias analizadas, el demandante ofreció como medio probatorio adendas de los contratos realizados entre el demandante y la municipalidad.

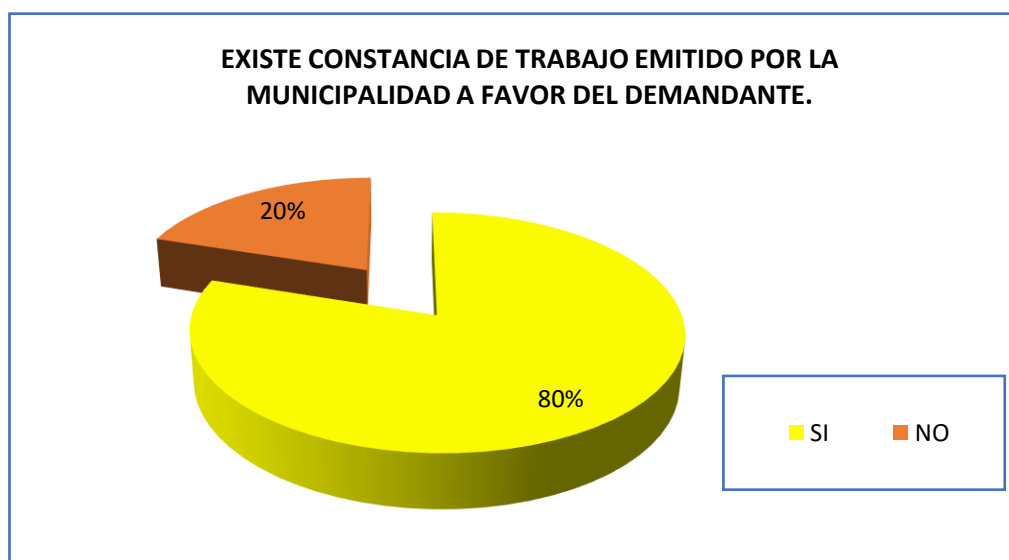
7. En la sentencia se señala que existe Constancia de trabajo emitido por la municipalidad a favor del demandante.

Tabla N° 7

Existe Constancia de trabajo emitido por la municipalidad a favor del demandante.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 7 Existe Constancia de trabajo emitido por la municipalidad a favor del demandante.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 80% de sentencias analizadas, el demandante ofreció como medio probatorio Constancia de trabajo emitido por la entidad demandada a favor del demandante.

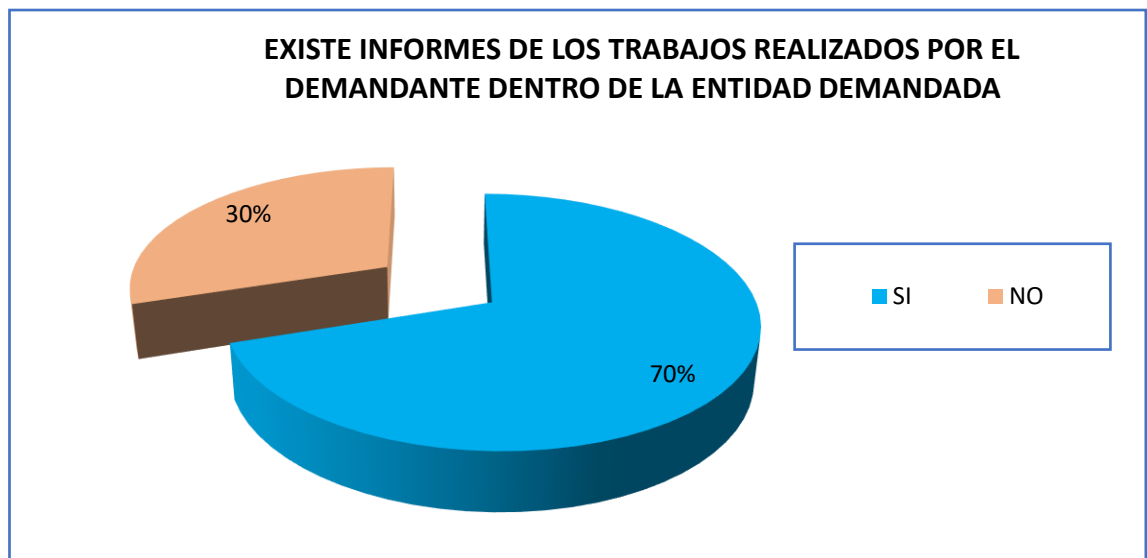
8. En la sentencia se señala que existe informes de los trabajos realizados por el demandante dentro de la entidad demandada.

Tabla N° 8

Existe informes de los trabajos realizados por el demandante dentro de la entidad demandada.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 8 Existe informes de los trabajos realizados por el demandante dentro de la entidad demandada.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 70% de las sentencias analizadas, el demandante ofreció como medio probatorio informes emitidos por el demandante a su superior inmediato informando de las labores que realizaba de manera mensual.

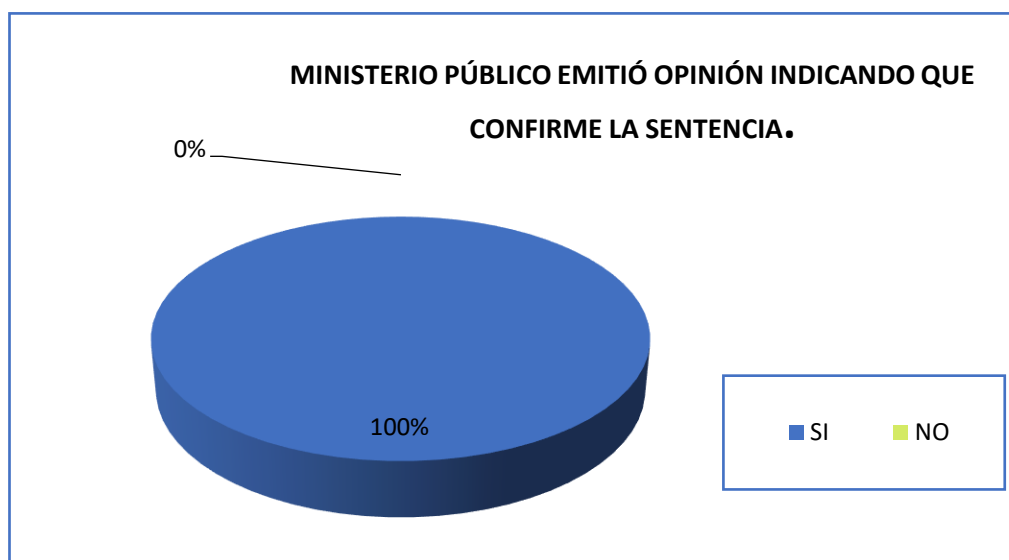
9. El representante del Ministerio Público emitió opinión indicando que confirme la sentencia.

Tabla N° 9

Ministerio Público emitió opinión indicando que confirme la sentencia.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 9 Ministerio Público emitió opinión indicando que confirme la sentencia.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de sentencias analizadas, el Ministerio Público ha emitido su opinión señalando que se confirme la sentencia, en base al cual, los señores jueces confirmaron la sentencia.

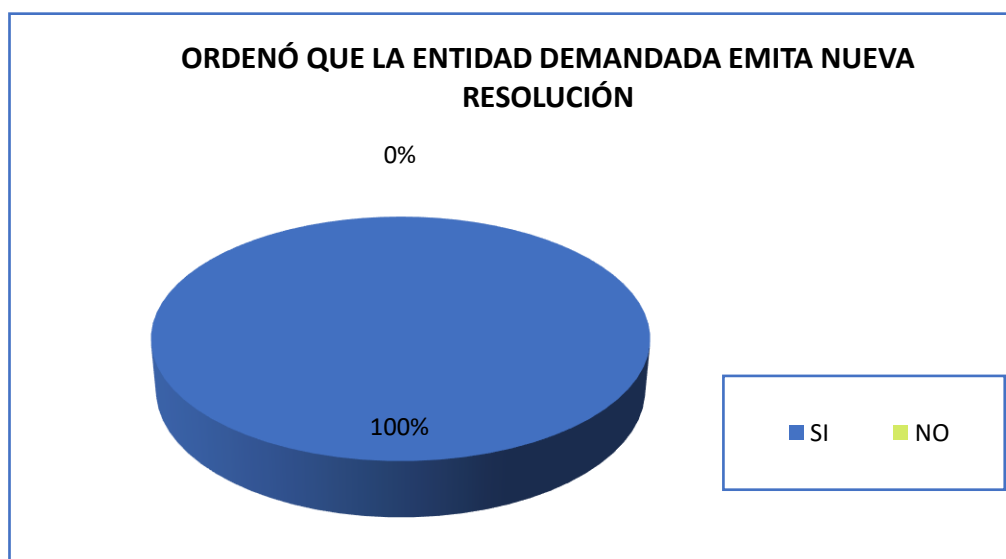
10. En la sentencia se ordenó que la entidad demandada emita nueva resolución ordenando la reposición inmediata del demandante a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o igual categoría.

Tabla N° 10

Ordenó que la entidad demandada emita nueva resolución

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 10 Ordenó que la entidad demandada emita nueva resolución

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de las sentencias analizadas, los señores Jueces ordenaron que la entidad demanda 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.

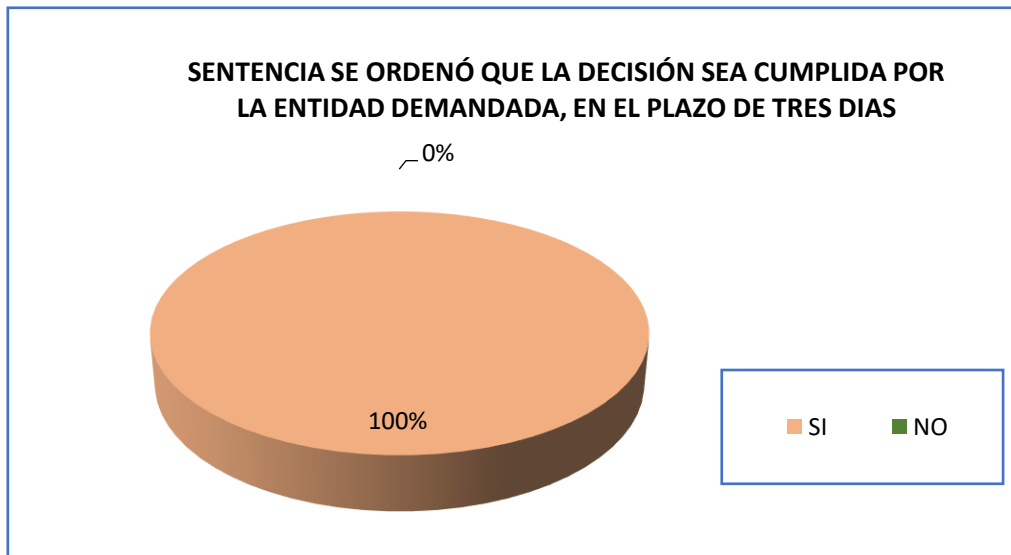
11. En la sentencia se ordenó que la decisión sea cumplida por la entidad demandada, en el plazo de TRES DIAS de notificado con la presente resolución.

Tabla N° 11

Sentencia se ordenó que la decisión sea cumplida por la entidad demandada, en el plazo de tres días

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 11 Sentencia se ordenó que la decisión sea cumplida por la entidad demandada, en el plazo de tres días

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, que el 100% de sentencias analizadas, los señores Jueces ordenaron a la entidad demandada que la decisión sea cumplida, en el plazo de TRES DIAS de notificado con la presente resolución.

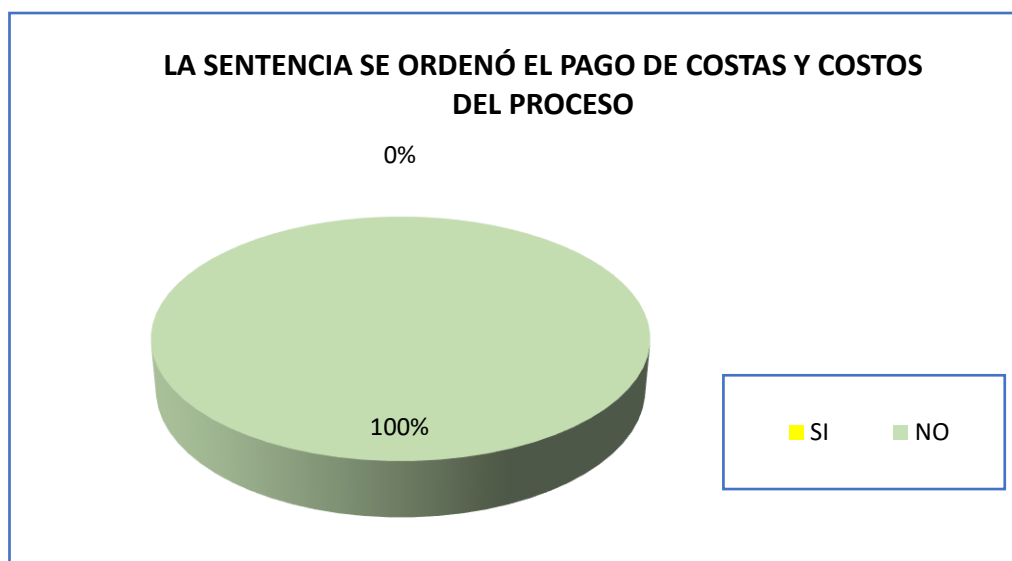
12. En la sentencia se ordenó el pago de costas y costos del proceso.

Tabla N° 12

La sentencia se ordenó el pago de costas y costos del proceso

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 12 La sentencia se ordenó el pago de costas y costos del proceso

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de sentencias analizadas, los señores jueces no ordenaron el pago de costas y costos del proceso. Si bien sobre este extremo los demandantes solicitaron el pago; sin embargo, los Jueces no accedieron a dicha solicitud, toda vez que las entidades del Estado se encuentran exonerados del pago de la condena de costas y costos del proceso.

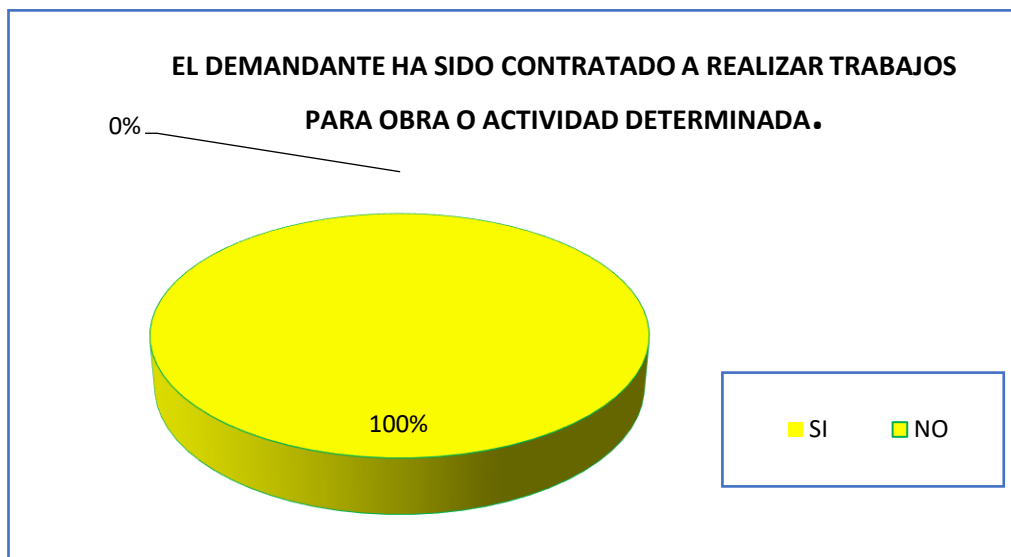
13 El demandante ha sido contratado a realizar trabajos para obra o actividad determinada.

Tabla N° 13

El demandante ha sido contratado a realizar trabajos para obra o actividad determinada.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 13 El demandante ha sido contratado a realizar trabajos para obra o actividad determinada.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de sentencias analizadas, los señores Jueces en la sentencia no señalaron que el demandante haya sido contratado por la entidad demandada para que realice trabajo de obra o actividad determinada.

14 El demandante ha sido contratado a realizar labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.

Tabla N° 14

El demandante ha sido contratado a realizar labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 14 El demandante ha sido contratado a realizar labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de sentencias analizadas, los señores Jueces en la sentencia no señalaron que el demandante haya sido contratado por la entidad demandada a realizar labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.

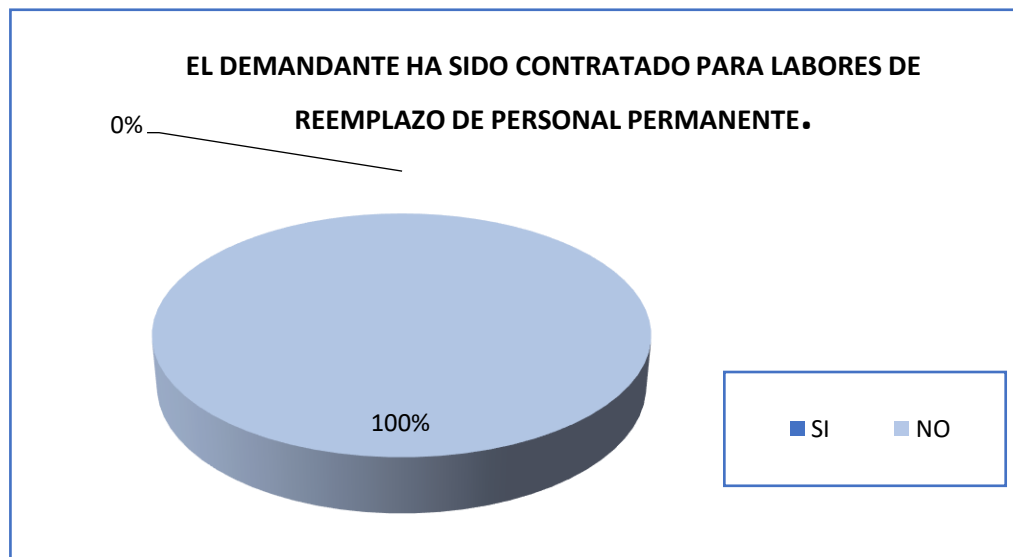
15 El demandante ha sido contratado labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Tabla N° 15

El demandante ha sido contratado para labores de reemplazo de personal permanente.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 15 El demandante ha sido contratado para labores de reemplazo de personal permanente.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se advierte que el 100% de sentencias analizadas, los señores Jueces en la sentencia no señalaron que el demandante haya sido contratado por la entidad demandada para que realice labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

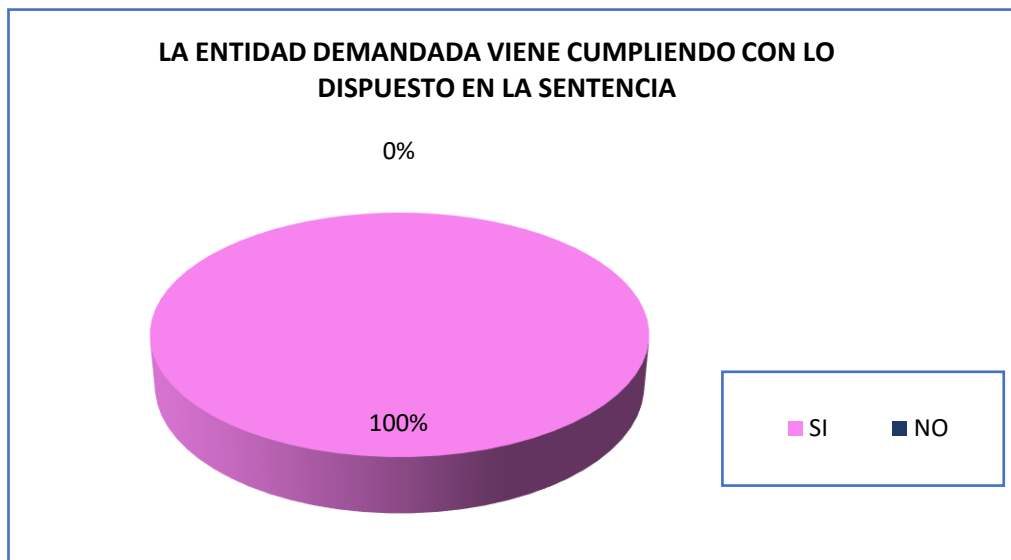
16 La entidad demandada viene cumpliendo con lo dispuesto en la sentencia.

Tabla N° 16

La entidad demandada viene cumpliendo con lo dispuesto en la sentencia.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 16 La entidad demandada viene cumpliendo con lo dispuesto en la sentencia.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica, se hizo el seguimiento mediante el sistema de consulta de expediente de la cual advertimos que en el 100%, de los casos la entidad demandada viene cumpliendo con lo ordenado mediante sentencia por los señores Jueces.

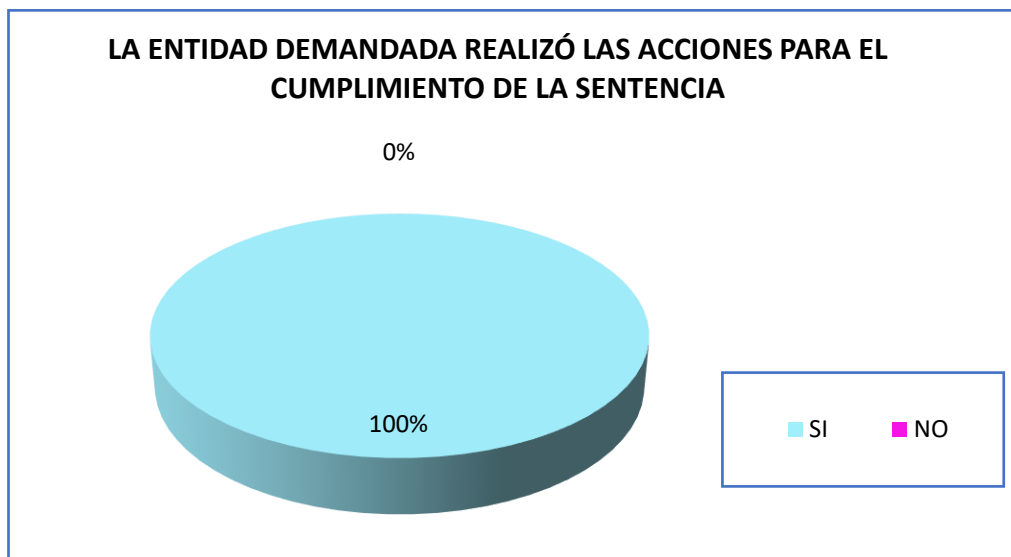
17 La entidad demandada realizó las acciones para el cumplimiento de la sentencia.

Tabla N° 17

La entidad demandada realizó las acciones para el cumplimiento de la sentencia.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 17 La entidad demandada realizó las acciones para el cumplimiento de la sentencia.

Interpretación. - Según a la tabla y a la gráfica, se hizo el seguimiento mediante el sistema de consulta de expediente de la cual advertimos que en el 100% de los casos, la entidad demandada realizó las acciones necesarias para cumplir con lo ordenado en la sentencia.

18 En la sentencia se indica que la entidad demandada realizo algún procedimiento de despido.

Tabla N° 18

Se indica que la entidad demandada realizo algún procedimiento de despido.

Indicador	Nro de expedientes	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guía de observación.



Fuente: Elaborado por la Investigadora

Gráfico N° 18 Se indica que la entidad demandada realizo algún procedimiento de despido.

Interpretación. - Según la tabla y la gráfica al 100%, no se advierte ni se hace mención que la parte demandada haya realizado algún procedimiento para el despido.

4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

Este nos permite determinar la concordancia entre las variables de estudio: “Reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041 y sus implicancias en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018”, conforme a la información extraída de las sentencias emitidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sobre reposición al amparo de la Ley 24041, en el año 2018, empleamos la prueba estadística para determinar las correlaciones entre cada una de las variables independiente y dependiente de investigación.

4.2.1. Hipótesis general

El Poder Judicial debe garantizar la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, ante la interposición de la demanda con una Medida Cuatelar de Oficio, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

De la información extraída de las sentencias emitidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, sobre reposición al amparo de la Ley 24041, en el año 2018, advertimos que las demandas en el 100% son declaradas fundadas; asimismo, en las sentencias se ordena que la entidad demandada 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, ante ello revisamos los actuados del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales, donde apreciamos que las demandas contenciosas contra el Estado cuya pretensión es la reposición al amparo de la Ley 24041, tiene una duración entre 01 a 03 años por lo que consideramos que el justiciable no debe esperar tanto tiempo en tener una respuesta del Juez en su decisión sobre Reposición, y como consecuencia de ello se disponga su reposición inmediata a su ocupación en la que venía desempeñándose, dado que en la actualidad solo se vienen otorgando medidas cautelares sobre estas pretensiones cuando el demandante tenga a su favor la sentencia de primera instancia; sin embargo,

consideramos con la admisión de la demanda ya puede acreditar la apariencia de la verosimilitud del derecho invocado; por otro lado también se advierte que la pretensión de los demandantes consistente en la reincorporación al trabajo y aquí existe el riesgo de daño a la situación jurídica cuya protección se solicita puede ser causado por la demora del proceso, riesgo inminente sobre las pretensiones de los demandantes cuya pretensión es la reposición al amparo de la Ley 24041; por lo que consideramos que una vez admitida la demanda el juez de oficio debe conceder la Medida Cautelar de oficio ya que los derechos laborales tienen la calidad de un derecho alimentario.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis. El Poder Judicial debe garantizar la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, ante la interposición de la demanda con una Medida Cuatelar de Oficio, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

4.2.2. Hipótesis específica

Hi1: Los presupuestos básicos para la reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041, son haber sido despedido luego de haber superado 01 año de manera ininterrumpida en el mismo cargo, haber realizado las labores como trabajador de la municipalidad sin un contrato de trabajo, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

De la información extraída y del análisis de las sentencias expedidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2018, sobre reposición al amparo de la Ley 24041, se advierte que los Jueces para que amparan la pretensión analizan si el demandante ha superado 01 año laborando en la municipalidad de manera ininterrumpida, si bien en las sentencias no se observa que los señores jueces hacen mención a los contratos de trabajo; sin embargo, hacen mención a los informes emitidos por los trabajadores a sus superiores inmediatos, constancias de trabajo emitidos por la entidad demandada, documentos que acreditan que los contratos de Locación de Servicios

fueron simulados por la entidad demandada a fin de no pagar o reconocer los derechos que le corresponde al trabajador de la municipalidad.

En ese sentido, se acepta los presupuestos básicos para la reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041, son haber sido despedido luego de haber superado 01 año de manera ininterrumpida en el mismo cargo, haber realizado las labores como trabajador de la municipalidad sin un contrato de trabajo, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

Hi2: Si en la actualidad existe despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año de manera ininterrumpida laborando en las municipalidades, entonces esto puede superarse con la aplicación del debido procedimiento establecido en la Ley 30057, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

Del análisis y de la información extraída de las sentencias expedidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2018, sobre la reposición al amparo de la Ley 24041; no se advierte en el 100% de las sentencias analizadas que se hace mención que la entidad demandada realizó el debido procedimiento establecido en la Ley 30057, por lo que consideramos que en la actualidad la entidad viene realizando despidos a los trabajadores que superan un año sin el debido procedimiento, ya que los funcionarios encargados deben revisar la norma que señala cual es el procedimiento; por lo que ante el incumplimiento de esta debe regularse que se sancione a los funcionarios que realizan despidos de los trabajadores que vienen laborando de manera ininterrumpida y superan 01 año; dado que los trabajadores tienen que recurrir al órgano judicial en busca de tutela jurisdiccional conforme a lo establecido en el artículo 139 numeral 3, de la Constitución Política del Estado, a fin de que mediante una orden judicial se disponga su reposición. Por consiguiente, en la hipótesis específica 2, se acepta si en la actualidad existe despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año laborando de

manera ininterrumpida en las municipalidades, entonces esto puede superarse con la aplicación del debido procedimiento establecido en la Ley 30057, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación del presente trabajo de investigación

En el marco teórico, se citaron los antecedentes del estudio, las bases teóricas que sustentan el presente trabajo de investigación, del planteamiento del problema y la información recabada, de la cual el modelo se adjuntan como anexo sobre *“Reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041 y sus implicancias en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018,”* en la que utilizamos la Guía de Observación la cual también se anexa; se han confirmado la hipótesis planteada, como resultado a los problemas formulados desde el inicio de dicho proceso de investigación, hasta la finalización de mismo.

Particularmente considero que nuestro país tiene grandes problemas en la forma de impartir justicia ya que los trabajadores judiciales y los jueces no cuentan con toda la logística necesaria para que puedan dar respuestas prontas a las pretensiones de los justiciables a ello se suma la gran cantidad de carga procesal que cada año se viene incrementando en todas las instancias y hace que los procesos duren desde 01 año hasta tres años, específicamente en los procesos de reposición al amparo de la Ley 24041 pese a que esta Ley establece un sistema de protección contra el despido arbitrario para aquellos trabajadores contratados que desarrollen labores permanentes y por más de un año, consistente en que no pueden ser despedido si es que no existe una causa de despido y un previo proceso administrativo disciplinario, establecido en la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, por lo que el justiciable no puede estar tanto tiempo en la espera de la decisión del Juez sobre su situación y que en los procesos laborales se debe dar una respuesta rápida imponiendo medidas cautelares de oficios una vez admitida la demanda

En el presente trabajo de investigación encontramos las deficiencias en la forma de como se viene tramitando las pretensiones de reposición al amparo de la Ley 24041, pese a que los demandantes al momento de interponer la demanda pueden acreditar que vinieron laborando de manera ininterrumpida más de un año a favor de la entidad demandada tiene que esperar que el Juez ordene su reposición mediante una sentencia y esto puede durar hasta 03 años conforme advertimos de la revisión de Sistema de Expedientes Judiciales.

Los resultados obtenidos, nos presentan significativos hallazgos, como las sentencias emitidas por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia en el 100% confirman las sentencias emitidas por el Juez de primera instancia de las decisiones sobre las demandas reposición al amparo de la Ley 24041 las mismas que fueron declaradas fundadas, consecuentemente, se ordena que la entidad demandada 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; sin embargo, para que esto suceda ha transcurrido un largo tiempo desde la interposición de la demanda para que el trabajador pueda regresar en el cargo que venía desempeñando antes de su despido.

Como se muestra, de las sentencias sobre reposición al amparo de la Ley 24041, los Jueces analizan principalmente que los trabajadores hayan venido laborando de manera ininterrumpida más de 01 año, advertido dicho requisito en el 100% de los casos analizados fueron declarados fundados la demanda por lo que esta revisión se puede realizar al momento de calificar la demanda y el Juzgado de oficio puede emitir una medida cautelar a favor del demandante.

CONCLUSIONES

- Se analizó que el Poder Judicial una vez admitida la demanda el juez de oficio debe conceder la Medida Cautelar y con ello garantizar la continuidad laboral del trabajador, ya que los derechos laborales tienen la calidad de un derecho alimentario.
- Se identificado como presupuestos básicos para la reposición laboral de los trabajadores; haber superado 01 año laborando de manera ininterrumpida y haber realizado las labores como trabajador de la municipalidad sin un contrato de trabajo.
- Se concluye que la manera mas adecuada de superar el despido arbitrario es con la aplicación del debido procedimiento administrativo establecido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

RECOMENDACIONES

- Los Jueces al momento de calificar la demanda deben revisar si los demandantes sobre la pretensión de reposición al amparo de la Ley 24041 superan 01 año de manera ininterrumpida, deben otorgar medidas cautelares de oficio a favor de los demandantes a que sean repuestos en su centro de labores.
- En la Ley Orgánica de Municipalidades debe regularse *“que es deber del jefe de personal o jefe de recursos humanos revisar los contratos de los trabajadores que superan 01 año, antes de ser despedidos deben seguirse un procedimiento administrativo disciplinario”*.
- En la Ley que regula los procesos contenciosos administrativos debe establecerse que en los procesos de reposición no es necesario agotar la vía administrativa, dado que los derechos laborales tienen la misma calidad alimentario.
- En los procesos contenciosos administrados los jueces deben prescindir la etapa de Audiencia de Pruebas, ya que tanto el demandante como el demandado solo ofrecen medios probatorios documentales.
- El presidente de la Corte Superior de Justicia Huánuco, debe realizar conversatorios entre los Jueces de todas las instancias a fin de identificar los problemas y deficiencias que se vienen presentando a nivel de los Juzgados y la Sala de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, las mismas que no permiten que los procesos laborales no se revuelven de manera célere”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva Navarro, E. (2012). *"El principio de causalidad en los contratos modales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional"*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Ampuero de Fuentes, V. (2009). *"Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo"*. En *los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. (Segunda ed.). Lima: Grijley.
- Arce Ortiz, E. (2008). *"Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias"*. Lima, Perú: Palestra.
- Arévalos Vela, J. (2010). *Perú Patente nº 3*.
- Cuba Velaochaga, L. (2017) "El Despido Arbitrario" Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- De los Heros Pérez Albela, A. (2009). *" Los contratos de trabajo de duración determinada: regla o exclusión"* (Segunda ed.). Lima, Perú: Grijley.
- Gonzales Ramírez, L. Á. (2016). *"El contrato de trabajo y sus modalidades"* (primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Gonzales Ramírez, L. Á. (Lima). *"El contrato de trabajo y sus modalidades"* (Primera ed.). 2016, Perú: Gaceta Jurídica.
- Malca Guaylupo, V. R. (2017). *"Litigación y Proceso en la nueva Ley Procesal de Trabajo"* (Primera ed.). Lima, Perú: Jurista Editores.
- Morales Corrales, P. (2009). *" Sucesión empresarial"*. En *los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano* (Segunda ed.). Lima, Perú: Grijley.
- Neves Mujica, J. (2007). *"Introducción al derecho laboral"*. Lima, Perú: Pontificie Universidad Católica del Perú.

- Plá Rodríguez, A. (1998). *"Los principios del derecho de trabajo"*. (Tercera ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Sempere Navarro, A. (2006). *"La contratación temporal y el estatuto de los trabajadores"*. Madrid: Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos sociales N°58.
- Servat Pereira de Sousa, J. (2005). *"Causas de Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en la Legislación Peruana"*. Lima: Revista Peruana de Derecho.
- Tamayo Miyagussuku, J. (2005). *"Los contratos y otras"*. Lima: Universidad La Católica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *" Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral"*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Valderrama Valderrama, L., Hilario Melgarejo, A., Tarazona Pinedo, M., Sánchez Zapata, R., & Barzala Romero, M. (2017). *"Regimen Laboral Explicado"* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta jurídica.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
“REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y SUS IMPLICANCIAS EN LAS MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018”.

TESISTA: Gisela Karina Ponce Montesinos. Cel: 972018705. Correo: giselaponce1991@gmail.com

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo podría garantizar el Poder Judicial la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuáles son los presupuestos básicos para la reposición laboral de los trabajadores en el marco de la Ley N° 24041, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018?</p> <p>¿Cómo puede superarse el despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año laborando en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar cómo podría garantizar el Poder Judicial la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cuáles son los presupuestos básicos para la reposición laboral de los trabajadores en el marco de la Ley N° 24041, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018. • Proponer la forma como puede superarse el despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año laborando en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El Poder Judicial debe garantizar la continuidad laboral de los trabajadores en el marco de la Ley 24041, ante la interposición de la demanda con una Medida Cuatelar de Oficio, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECÍFICAS: HE1.- Los presupuestos básicos para la reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041, son haber sido despedido luego de haber superado 01 año de manera ininterrumpida en el mismo cargo, haber realizado las labores como trabajador de la municipalidad sin un contrato de trabajo, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018. HE2. Si en la actualidad existe despido sin debido procedimiento de los trabajadores que superan un año de manera ininterrumpida laborando en las municipalidades, entonces esto puede superarse con la aplicación del debido procedimiento establecido en la Ley 30057, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018.</p>	<p>VI. REPOSICIÓN LABORAL</p> <p>VD. IMPLICANCIAS EN LAS MUNICIPALIDADES</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica ENFOQUE: Cualitativo NIVEL: Descriptivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO SIMPLE</p> <p>POBLACIÓN La población estará conformada por las Sentencias sobre reposición al amparo de las Ley 24041, expedidas en el año 2018, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.</p> <p>MUESTRA: Estará conformada por 10 Sentencias sobre reposición al amparo de las Ley 24041, expedidas en el año 2018, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico simple</p>

TÍTULO: “REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y SUS IMPLICANCIAS EN LAS MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018”

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE “REPOSICIÓN LABORAL AL AMPARO DE LA LEY N° 24041 Y SUS IMPLICANCIAS EN LAS MUNICIPALIDADES, SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, 2018”

INSTRUCCIONES: Este instrumento nos permite recoger datos para la presente investigación; el presente cuestionario es sobre la “Reposición laboral al amparo de la Ley N° 24041 y sus implicancias en las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018” Gracias.

❖ **DATOS GENERALES:**

EXPEDIENTE N°

Jueces:

Demandante:

Demandado:

Resolución N°:

❖ **ASPECTO DE ANÁLISIS:**

❖ **ASPECTO DE ANÁLISIS:**

1. La parte demanda es una Municipalidad

- Si
- No

2. La sentencia fue confirmada en todos sus extremos.

- Si
- No

3. La pretensión de la demanda fue que se declara nula la Resolución Gerencial.
 - Si
 - No

4. La pretensión de la demanda fue que se declara nula la Resolución Ficta.
 - Si
 - No

5. El demandante ha superado 01 año laborando dentro de la municipalidad.
 - Si
 - No

6. En la sentencia se señala que existe adendas a los contratos entre el demandante y la municipalidad.
 - Si
 - No

7. En la sentencia se señala que existe Constancia de trabajo emitido por la municipalidad a favor del demandante.
 - Si
 - No

8. En la sentencia se señala que existe Informes de los trabajos realizados por el demandante dentro de la entidad demandada.
 - Si
 - No

9. El representante del Ministerio Público emitió opinión indicando que se confirma la sentencia
 - Si
 - No

- 10.** En la sentencia se ordenó que la entidad demanda 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.
- Si
 - No
- 11.** En la sentencia se ordenó que la decisión sea cumplida por la entidad demanda, en el plazo de TRES DIAS de notificado con la presente resolución.
- Si
 - No
- 12.** En la sentencia se ordenó el pago de costas y costos del proceso
- Si
 - No
- 13.** El demandante ha sido contratado a realizar trabajos para obra o actividad determinada.
- Si
 - No
- 14.** El demandante ha sido contratado a realizar labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración.
- Si
 - No
- 15.** El demandante ha sido contratado labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.
- Si
 - No
- 16.** La entidad demanda viene cumpliendo con lo dispuesto en la sentencia.
- Si

➤ No

17. La entidad demandada realizo las acciones para el cumplimiento de la sentencia.

➤ Si

➤ No

18. En la sentencia se indica que la entidad demanda realizó algún procedimiento de despido.

➤ Si

➤ No