



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE REPOSICIÓN POR
DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE LABORAL N°
00182-2018-0-2501-JR-LA-01**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

AUTOR

BACHILLER: YURI NICOLAI, ESPINOZA MANRIQUE

ASESORA

EDITH BARRIONUEVO BLAS

CHIMBOTE – PERÚ

2021

PALABRAS CLAVE

TEMA:	REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
ESPECIALIDAD:	LABORAL

THEME:	REPLACEMENT FOR INCAUSED DISMISSAL
SPECIALTY:	LABOR

DEDICATORIA

Dedico este informe de suficiencia en especial a mi madre Domitila Manrique Reyes, que por más que no estuvo presente físicamente fue un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía la presente investigación. También se la dedico a mis familiares e hijos Nathalie Espinoza Manrique y Aldo Espinoza Manrique, ya que con sus múltiples consejos lograron alentarme a continuar cuando parecía que me iba a rendir; en especial a mi hija querida Gianella Patricia Espinoza Manrique que siempre me apoyó y depositó su esperanza en mí. A mi pareja actual Marianela Morillo Navarro por estar siempre conmigo alentándome a ser una gran persona y luchar por mis metas e ideales.

YURI NICOLAI ESPINOZA MANRIQUE

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios que me ha guiado a lo largo de toda esta etapa, me ha brindado conocimientos y apoyo para enfrentar los problemas diarios y me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba. También quiero agradecer a mis familiares, hijos y mi pareja por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación, también quiero agradecer a la Universidad San Pedro por los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera y así como también a mi asesor de tesis, ya que sin su apoyo no hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

YURI NICOLAI ESPINOZA MANRIQUE

INDICE

Título de Investigación.....	1
Palabras Clave.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Índice.....	5
Resumen.....	6
I. Descripción del Problema.....	8
II. Marco Teórico.....	13
III. Análisis del problema.....	33
IV. Conclusiones.....	45
V. Recomendaciones.....	47
Referencias Bibliográficas.....	49
Anexos.....	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre la reposición de una obrera del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial del Santa, dicha obrera recurre a la vía judicial con la pretensión de reposición por despido incausado tramitándose dicha demanda por la vía del proceso abreviado laboral, dado que por la naturaleza de su pretensión debe ser tramitada por esta vía debido a la brevedad de sus plazos y la concentración de las actuaciones procesales, tal y como se establece en la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley N° 29497) en su capítulo II, artículo 48° y 49°.

Asimismo, observaremos y analizaremos la aplicación de los principios del derecho laboral, tales como el principio de primacia de la realidad, el in dubio pro operario, entre otros, que permitirán determinar si le correspondía o no la reposición a la recurrente, ya que en el expediente judicial se puede observar que la demandante tuvo diferentes tipos y modalidades de contrataciones, siendo por ello que fueron desnaturalizadas debido que la labor que realizaba la demandante era de carácter principal y por lo tanto de carácter indeterminado, así como también estos principios permitirían debatir la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, lo cual se reflejará tanto en la sentencia de primera como de segunda instancia.

En último lugar, veremos la fase de la sentencia, en la cual se observará de qué manera fue la aplicación de las normas correspondientes al caso que

permitieron arribar a la decisión tomada por el juez para dar solución al conflicto generado.

En el presente proceso en estudio se arriba a las conclusiones que, Los procesos laborales en general son procesos en los cuales se tiene como objetivo resolver situaciones controversiales entre empleadores y trabajadores, también se puede decir que, la normatividad laboral está dispersa en una serie de cuerpos normativos que crean confusión en el operador del derecho y más aún en la población en general, viéndose obligada la judicatura muchas veces a utilizar a la jurisprudencia, que es permanentemente mutable, para resolver y llenar los vacíos de la norma.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Cabe mencionar que desde tiempos remotos en la sociedad se evidenciaron la ocurrencia de conflictos; en esos tiempos la justicia para resolver dichos conflictos era el uso de la fuerza bruta; es decir ganaba el más fuerte, sin embargo, con el hecho de la modernización, con el descubrimiento de la escritura y los cambios de los fenómenos sociales el ser humano fue abandonando poco a poco la costumbre de hacerse justicia por sus propias manos y con la aparición del estado moderno surgieron instituciones especializadas responsables de atender las reclamaciones de justicia, entre ellos el Poder Judicial y para atender las peticiones se utiliza el proceso judicial.

El Perú no es ajeno a la problemática latinoamericana en cuanto a la Administración de Justicia, siendo este problema una de los principales que aqueja al país según la percepción ciudadana y aún de los juristas más importantes. Así, debemos precisar que el hecho de no contar con un sistema de justicia transparente, célere, eficiente y con decisiones predecibles origina que el país en sus relaciones jurídicas continúe siendo informal, con una cultura de judicialización de cualquier conflicto, de negación de la utilidad de la conciliación extrajudicial, de inseguridad de los inversores y de preponderancia de la utilización de la corrupción para conseguir los objetivos que no se pueden conseguir a través del sistema de justicia.

Asimismo, la interferencia de la política en la elaboración de las normas crea sensación de inseguridad jurídica por cuanto las normas no son durables en

el tiempo, cambian de acuerdo a la voluntad o la conveniencia política del gobierno o del grupo parlamentario que tenga hegemonía en el congreso, todo ello deriva en deriva en falta de predictibilidad de las decisiones judiciales y a una desconfianza hacia el sistema judicial que es percibido por la ciudadanía como un servicio notoriamente deficiente que brinda el estado.

En la administración pública de nuestro país, y específicamente en la administración de justicia, existen una serie de falencias en cuanto a unificar el marco laboral de sus servidores, toda vez que coexisten diferentes regímenes laborales en las diferentes instituciones con derechos diferenciados de sus servidores, pese a que realizan igual o similar labor, lo cual genera en éstos sensación de injusticia y de falta de equidad por parte de su empleador, el estado, generándose así el conflicto social que se traduce en huelgas y en una falta de productividad laboral y calidad de servicio que obviamente termina perjudicando al usuario del servicio judicial.

El problema se basa en la demanda interpuesta por la trabajadora Olivia Fausta Sotomayor López contra la Municipalidad Provincial del Santa, como única pretensión solicitando la reposición por despido incausado, basando su pretensión en lo siguiente:

- Existencia de la relación laboral a plazo indeterminado

Sobre la existencia de la relación laboral la demandante ofrece como sus medios de prueba sus contratos y boletas de pago, en el cual se puede deducir

que si hubo una relación laboral; asimismo se puede deducir que si hubo una existencia de labor indeterminada en base al artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, en el cual refiere; los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada en los siguientes supuestos:

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

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; situación que se da en este último caso si el trabajador contratado temporalmente demuestra que la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

- Desnaturalización de contratos

La parte demandante solicita la desnaturalización de los contratos de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) del 03 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y mayo, junio, julio del 2015, así como también de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2015 y los contratos para servicio específico sujetos a modalidad desde abril, mayo, junio del 2016 y octubre, noviembre y diciembre del 2016, septiembre, octubre y noviembre del 2017 y que se declare por lo tanto a una contratación indeterminada, en base a que durante toda la relación laboral la demandante se desempeñó como obrera en el área de limpieza pública y por las mismas funciones que desempeñaba como obrera de limpieza pública los contratos para servicio específico y los contratos CAS deben de quedar desnaturalizados.

- Despido incausado

La demandante alega que su despido fue incausado debido a que la demandada Municipalidad Provincial del Santa le emitió una comunicación por escrito, en la cual solo le comunicaba que su contrato se había vencido, también menciona que dicho despido fue el 30 de noviembre del 2017, día en que se toma como incurrido dicho despido, siendo que la parte demandada al no emitir una causa justa que sustente su despido, la parte demandante pide la aplicación del artículo 16° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, para los casos de los periodos laborados y probar que se ha superado el periodo de prueba, y por lo tanto debió ser el despido en forma

justificada, de acuerdo a las normas del Decreto Legislativo 728 de la actividad privada.

Existe una necesidad de solución en la presente problemática que se observa en el proceso en estudio, teniendo en cuenta que la recurrente la cual es una obrera de limpieza pública, necesita laborar, debido a que le corresponde el derecho a una contratación indeterminada, tomando en cuenta que la demandante realiza una labor principal, así como también supero el periodo de prueba, y como puede observarse tuvo diferentes tipos de contrataciones, dándose éstas como desnaturalizadas, dado que debió ser una contratación a plazo indeterminado, por la naturaleza d la labor, por último se observa que la recurrente es despedida incausadamente y por lo tanto de acuerdo a la jurisprudencia, ésta puede reclamar la reposición por dicho despido.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. El derecho Laboral

El derecho laboral también es conocido como el derecho al trabajo, y es definido como aquel conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajador y empleador, asimismo, es una rama del derecho cuyos principios tienen por objeto la tutela del trabajo, también se debe mencionar que el hablar del derecho laboral contiene un universo muy amplio, dado que engloba todos los principios y normas que se encargan de detallar el contenido del derecho de los trabajadores.

También tenemos diferentes doctrinarios que definen al derecho laboral, tal y como el autor Grisolia (2017) que define al derecho laboral como:

Es, por ende, un conjunto de disposiciones jurídicas relativas a las relaciones mutuas entre el empresario (los empresarios) y una colectividad de trabajadores *sensu lato*. Por consiguiente, serán inherentes al derecho laboral colectivo las normas jurídicas que regulan las actividades legales de los sindicatos, representaciones de trabajadores constituidos *ad hoc* y órganos de autogestiones obreras, así como las acciones informativas y consultivas llevadas a cabo con estas organizaciones, la formalización de

acuerdos colectivos (convenios laborales colectivos), las resoluciones de los conflictos colectivos (huelgas y otras formas de protesta del personal), la posibilidad de llevar a cabo los cierres patronales o los despidos colectivos. No obstante, lo anterior, el derecho laboral individual y el colectivo se asocian al derecho laboral general. En otras palabras, constituyen dos especialidades de la misma sección del derecho, es decir, del derecho laboral interpretado como una rama independiente. (p.5)

El derecho laboral nace con la necesidad de regular las relaciones entre el empleador y el trabajador, ya que podemos decir que en términos generales que ésta lleva como finalidad de equilibrar los derechos y obligaciones de ambas partes para así poder lograr la armonía social, también podemos mencionar que el derecho laboral es un derecho protector de la parte trabajadora, ya que pretende unificar una sana relación laboral que pueda propiciar tanto la comodidad del trabajador como del empleador (Méndez, 2013).

Para el autor del presente trabajo, el derecho laboral se puede conceptualizar como una rama del derecho, la cual se encuentra encargada de proteger el trabajo y al trabajador productivo, mediante la aplicación de un conjunto de reglas y normas que se encuentran bajo un orden jurídico, encargándose así de regular las relaciones laborales que se presentan entre los trabajadores y los que emplean a éstos, por lo tanto, podemos decir que éstas leyes permiten tanto a los empleadores como a los trabajadores, “*tener un marco*

de referencia que es común a ambas partes, es decir, funcionan a modo de reglamento básico que asegura el desarrollo pacífico de todas las actividades productivas”, por último puedo decir que el derecho laboral se encuentra inspirado en ciertos criterios humanistas orientados de manera principal a la protección de los derechos del trabajador, ya que al trabajador se le considera como la parte más débil de la relación laboral.

En cuanto a la importancia del derecho laboral el autor Ojeda (2019) nos dice que, aunque el derecho laboral pareciera esta tener conexión estrictamente con las relaciones entre el trabajador y el empleador, el derecho laboral es algo que se puede usar cada día, ya que independientemente de la relación, todos trabajamos para obtener una retribución económica que permita alcanzar una mejor calidad de vida, siendo por ello, que el derecho laboral representa pues una guía de lo que un trabajador puede demandar al momento de aceptar un trabajo; en ese sentido, debe afirmarse entonces que el derecho al trabajo se basa en un marco histórico y como tal su evolución se da por parte de nuestra sociedad, ya que esto permite entender el deber que tienen los trabajadores en relación con su país.

2.2. Principios del derecho laboral

Como se ha dicho anteriormente en las definiciones del derecho laboral, este se rige por principios protectores, los cuales explicaré a continuación, lo cual permite un correcto funcionamiento; para dar un acercamiento más profundo al conjunto de principios del derecho laboral debemos mencionar que éstas vienen

a ser aquellas líneas directrices que son el fundamento, es decir, inspiran el sentido de las normas laborales.

➤ Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Nuestra Constitución Política del Perú, en su artículo 26°, inciso 2° prevé el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que tal y como su mismo nombre lo dice, éste principio hace alusión a una regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley, tomando como inválido jurídicamente a todo acto que un trabajador realice, mientras implique la renuncia a sus derechos laborales; asimismo, cabe mencionar es un carácter protector debido a la desigualdad que caracteriza a las partes laborales.

Del mismo modo, el autor Toyama (2016) nos dice que el principio de irrenunciabilidad puede ser conceptualizado como aquella imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa.

Entonces, este principio busca proteger los derechos del trabajador, al ser la parte más débil de la relación laboral, ya que éste principio limita la capacidad que dispone el trabajador sobre ciertos derechos que adquiere durante la relación laboral, dejando como inválida la renuncia a los derechos, aun cuando sea voluntaria.

En mi opinión, el principio de irrenunciabilidad de derechos es aquél que impera la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, por ejemplo, el pago de los beneficios sociales es un derecho irrenunciable de los trabajadores, siendo por ello que la fuerza de este principio supera a otro principio universal del derecho.

➤ Principio de primacia de la realidad

El autor Vinatea (2017) nos dice que el principio de primacia de la realidad consiste en que, si se diera un caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe darse preferencia a lo primero, ya que debe primar lo que se aprecia en el terreno de los hechos, aun cuando de por medio exista un contrato que se encuentre plasmado de manera escrita; este principio es aplicado en casos de desnaturalización de contratos, tal y como es el caso del expediente en estudio, ya que como se sabe nuestro ordenamiento jurídico ha establecido que en toda prestación personal, remunerada y subordinada se puede presumir que existe una relación laboral a plazo indeterminado.

Del mismo modo, el autor Verona (2020) dice que el principio de primacia de la realidad busca la protección del trabajador ante las posibles diferencias entre lo que se da en la práctica (los hechos reales que pueden ser comprobables) y lo que se da en los documentos (acuerdos u otras formalidades); es decir, este principio otorga preferencia a lo que se observa en el terreno de los

hechos. Entonces podemos decir que este principio otorga efecto jurídico a la demostración de la realidad por sobre la relación entre trabajador y empleador, al margen del consentimiento implícito de las partes en el contrato.

Aunado a lo mencionado anteriormente tenemos al autor Rodríguez (1984) que refiere; *“(...) la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento”*.

En conclusión, puedo decir que el principio de primacía de la realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo; siendo así, como se ha señalado, una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo.

➤ Principio in dubio pro operario

El principio In dubio pro operario se encuentra recogido en el artículo 26°, inciso 3° de la Constitución Política Peruana en la cual se establece lo siguiente; *“En la relación laboral, entre otros, se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una*

norma”, en otras palabras, la aplicación de este principio no se trata de corregir la norma ni siquiera de integrarla; solo cabe utilizar el principio cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido, cuando se presenta más de uno. De manera que, cuando hay ausencia de norma, no se puede recurrir a esta regla para llenar el vacío que no contempló el legislador.

Del mismo modo, el autor Toyama (2019) refiere que el principio *in dubio pro operario* consiste en que, en caso de duda de una norma, ésta deba interpretarse a favor del trabajador, asimismo el referido autor dice que este principio es uno de los más usados en materia laboral en las demandas, es decir, la duda favorece al trabajador; asimismo, para la aplicación de éste principio debe de haber tres requisitos, los cuales son (i) tiene que haber una norma jurídica, (ii) que esa norma sea de dudosa interpretación y (iii) que de las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea favorable al trabajador.

Por mi parte, en cuanto al principio *in dubio pro operario* puedo decir que es un principio que favorece al trabajador, todo en cuanto si una norma es de dudosa interpretación, ésta debe interpretarse a favor del trabajador, dado que es la parte más débil de la relación laboral.

2.3. La estabilidad laboral

El autor Coronado (2007) nos dice que se puede conceptualizar al derecho a la estabilidad laboral como el de permanecer en el trabajo mientras no se incurra en una causa justa que rompa el vínculo. La estabilidad, por tanto, está

integrada por dos aspectos: (i) la duración indefinida de la relación y (ii) la exigencia de una causa razonable para su disolución. El primer aspecto se sustenta el principio de continuidad que consagra la preferencia por los contratos de trabajo a tiempo indeterminado. Mientras que la causa razonable, implica que el término de la relación laboral solo se producirá ante el cumplimiento de las obligaciones del trabajador y otras circunstancias ajenas a las partes que hagan imposible la continuación.

Toyama (2016) refiere que, la estabilidad laboral viene a ser la protección legal que se da en contra de las posibilidades del término de la relación laboral; es decir, se busca la permanencia del contrato de trabajo y que dicho contrato no se extinga por causa que no se encuentre prevista en la ley. También dice que la causa de la estabilidad laboral, radica en el principio de continuidad, el cual es derivado del principio protector, en otras palabras, se refiere a que se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible, esto en cuanto al favor del trabajador.

Nuestra Constitución Política del Perú (1993) señala solamente en su artículo 27° que; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Entonces en base a ello podemos decir que la Constitución no establece régimen expreso en cuanto a la estabilidad laboral, evidenciándose así una inadecuada protección ante el despido.

En la Constitución Política del Perú de 1979, en su artículo 48° señalaba; *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo*

puede ser despedido por causa justa señalada en la Ley y debidamente comprobado.”, de lo que podemos apreciar entonces, que en esta carta Magna si se apreciaba el concepto de estabilidad laboral.

Asimismo, puedo decir que la estabilidad laboral se puede presentar en dos momentos; al inicio o al término de la relación laboral, cuando se da al inicio la estabilidad laboral busca que el trabajador obtenga garantía de su permanencia, también podemos decir que la estabilidad laboral se adquiere una vez superado el periodo de prueba; en cuanto al término de la relación laboral, ésta consiste en otorgar la garantía al trabajador de que el término de la relación laboral se producirá sólo por causa justa.

2.4. La remuneración y la jornada de trabajo

Hans (2019) refiere que, la remuneración hace referencia a todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea ésta en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Podemos decir entonces que estamos frente a una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contra prestativo de la remuneración, pero en la que también se precisa que el trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que percibe por este concepto. También podemos decir que ésta constituye uno de los elementos del contrato del trabajo.

Asimismo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”*.

También Nuestra Constitución Política Peruana en su artículo 43° señala; *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”*, también hace mención en cuanto a los beneficios sociales, refiriendo; *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”*

En cuanto a la jornada laboral, el artículo 25° de Nuestra Constitución Política Peruana (1993) establece; *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho*

horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.”.

2.5. El periodo de prueba

Torres (2020) refiere que, el periodo de prueba en el estado peruano, es de tres meses, ya que posterior a ello, el trabajador adquiere derecho a la protección contra el despido; también cabe mencionar que las partes contractuales pueden pactar un término mayor en caso las labores requieren de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada, dicha ampliación del periodo de prueba, debe de constar por escrito y no podrá exceder el plazo de seis meses, en cuanto a los trabajadores de confianza y un año en caso del personal de dirección.

Asimismo, el artículo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece expresamente: “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.”

Tal y como dice Cornejo (2018), *“el periodo de prueba no es un tiempo para despedir colaboradores de forma libre y repentina, sino de evaluación constante para definir qué perfiles se acoplan mejor a nuestra organización”*,

dado que el objetivo del periodo de prueba es permitir al empleador corroborar la idoneidad de los trabajadores para ocupar determinados puestos de trabajo y cumplir sus funciones respectivas.

También podemos decir, que el objetivo del periodo de prueba es para que el empleador evalúe el desempeño del trabajador, ya que siempre podrá extinguir su contrato con una carta de renuncia. Una vez que finalice este tiempo, el empleador solo podrá despedir al colaborador por causa justa, sin posibilidad de ejecutar un despido arbitrario y pagar la compensación económica establecida por ley, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que el daño generado por despido arbitrario solo puede ser reparado con la reposición en el trabajo.

2.6. El proceso abreviado laboral

En nuestra normativa peruana, el proceso abreviado laboral, se encuentra regulado por el capítulo II de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la cual se establecen los plazos procesales para tramitar un proceso por esta vía:

El artículo 48° de la mencionada norma, regula el traslado y la citación a audiencia única, en el cual refiere que luego de que el juez admita la demanda, emplazará al demandado para que conteste la demanda en un plazo de 10 días hábiles y también fija la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser

fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

El artículo 49° de la mencionada norma, regula la audiencia única, refiriendo lo siguiente; La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1.- La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2.- Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

2.7. Los principios del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497)

El artículo 1° del título preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece; “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.”

➤ El principio de Intermediación

La intermediación es un principio que rige el ordenamiento jurídico procesal laboral, de ello, se puede decir que es un principio directriz, que justifican el carácter racional de un ordenamiento y que "informan e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de normas, la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. la intermediación es considerada como peculiaridad del proceso laboral, calificación que no compartimos por cuanto la intermediación está presente en todas las diligencias procesales y es un importante criterio en la interpretación de una norma. De otro lado, la intermediación se engarza con la definición esbozada por la doctrina para ser un principio (Toyama, 2014).

➤ El principio de oralidad

García (2018) refiere sobre el principio de oralidad:

La oralidad surge por la evidente necesidad de que los procesos laborales sean más rápidos y sencillos, y que las decisiones emitidas por los Jueces

puedan ser lo más apegadas a la realidad de los hechos, y a la realidad que se vive en estos tiempos, la oralidad no sólo es el discurso y demás aspectos orales de la audiencia de los debates, sino que la oralidad abarca más allá de esa escena de la litis. Ciertamente, la oralidad comprende la posibilidad de apoderar al juez oralmente; presentar defensas orales; recursos oralmente; etc. (p.5)

También, podemos decir que la oralidad proporciona seguridad procesal, ya que pone a los litigantes en una condición de igualdad de armas, comprometiendo de ésta forma que el juez esté más preparado, y tener equidad en los fallos que emite, dado que dichos fallos se darán frente al público que presencié el desarrollo de la audiencia y de los debates y que, aunque muchos no conozcan las leyes, es decir, no sean abogados, la claridad del debate oral les deja ver quién tiene la razón.

➤ El principio de concentración

Sánchez (2019) refiere que cuando se da la audiencia en el proceso laboral y así se tenga una real efectividad, en cuanto a la reunión de los actores, es necesario, que dichos actos procesales más importantes se realicen en una sola diligencia, siendo por ello que allí entra el principio de concentración logrando que el proceso laboral se llevará en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros

sin solución de continuidad y sin plazos ni términos que los separen”; la importancia de dicho principio en la Ley N° 29497 – NLPT, radica en que permite que, tras la unidad de la audiencia, el juez pueda resolver el conflicto en un tiempo cercano que permita estar vivo en su memoria lo acontecido respecto a los principales actos procesales; siendo además, que la concentración, también coadyuva a la celeridad.

➤ El principio de celeridad

A través del principio de celeridad, se busca brindar a los justiciables una decisión en el momento oportuno, por lo que, en virtud a este principio, el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”, aunado a ello, además contribuye a la legitimación de la administración de servicio de justicia frente a la sociedad; asimismo, debemos mencionar que la celeridad no se logra solamente con acortar los plazos, la complejidad de ésta es mucho mayor debido al problema de la lentitud en la tramitación de los procesos judiciales, debido a diversos problemas, como entre ellos, la carga procesal (Sánchez, 2019).

➤ El principio de economía procesal

Debemos mencionar que este principio en la doctrina se entiende en dos sentidos, uno de ellos se encuentra orientado a la reducción del gasto económico y la otra vertiente se refiere a la reducción del tiempo y el esfuerzo, del análisis de ambos sentidos, entonces se puede arribar a que la reforma subyace en el

segundo, ya que se da la reducción del tiempo y esfuerzo, ya que esto se encuentra orientado a suprimir trámites innecesarios.

- El principio de veracidad

Sánchez (2019) sobre el principio de veracidad refiere:

Se encuentra enfocado a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes. Esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia injusta. (p.19)

2.8. El despido

Caurin (2016) menciona que el despido es la finalización del contrato entre el empleado y el empleador; el empleador con esta acción despide y rompe el vínculo laboral con el trabajador, para que no ocupe el puesto donde laboraba en la empresa.

El término del despido puede ser definido como el fin del vínculo o la relación laboral que es una decisión tomada por el empleador, podemos decir que este hecho se puede dar por varias circunstancias; asimismo, podemos decir que es una decisión unilateral que se puede dar por causas objetivas, disciplinarias, colectivas o por fuerza mayor.

Chanamé (2020) afirma:

La regulación del sistema de terminación del contrato de trabajo especialmente la del despido general y la del despido arbitrario en particular define la posición de las partes del contrato de trabajo y la posibilidad real de trabajador de exigir el cumplimiento de las normas laborales. (p.10)

García (2017) precisa que, ante las diferentes y disímiles opiniones que ha originado tal pronunciamiento, resulta importante definir un criterio firme de interpretación y aplicación del régimen de protección contra el despido que, dentro del marco de la sentencia y de su aclaración que en estricto forma parte de la sentencia garantice seguridad jurídica en las relaciones laborales y en la solución de futuros casos judiciales.

2.9. El despido incausado

El despido incausado es un despido que se encuentra comprendido en la jurisprudencia, éste se produce cuando el trabajador es despedido por su empleador de manera verbal o escrita, sin que este último le haya expresado alguna causa de la labor o conducta del trabajador que pueda justificar el despido; debemos hacer mención también que el decreto legislativo 728° sólo establece como despidos al arbitrario y al nulo, por lo que se dispone que por el despido arbitrario se puede solicitar una indemnización y por el despido nulo la reposición, también puede pedirse la reposición por el despido incausado.

Puntriano (2017) refiere:

El Tribunal Constitucional (TC) en los años 2002, 2003 y 2005 cambió las reglas de juego al crear una nueva tipología de despidos (incausado, nulo y fraudulento) señalando que ante los mismo el trabajador puede escoger entre ser repuesto o percibir la indemnización legal. Añadió que no pueden pedir la reposición aquellos trabajadores que ocupan un cargo de confianza en la empresa desde el inicio de sus labores, salvo que hubieran ingresado en un cargo común y luego haber sido promovidos a uno de confianza, en cuyo caso pueden reclamar reposición en el cargo previo; es importante comentar que el TC entiende por despido incausado a aquél que ocurre sin que exista imputación de causa justa de despido, sea el despido verbal o escrito. Despido nulo es el discriminatorio y antisindical ya existente en la ley laboral, mientras que el despido fraudulento es aquel en que se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente. (p.18)

En la actividad laboral, uno de los temas que más se analiza por su incidencia, es el despido de los trabajadores por parte de la patronal, produciéndose la ruptura de las relaciones laborales entre las partes. Al respecto, no nos olvidemos que el inicio del derecho laboral, desde el punto de vista formal, lo constituye el contrato. En efecto, después de que se ha cumplido el período de prueba, superando la identificación y adecuación servidor-patronal, con el devenir del tiempo, surge una serie de dificultades, que pueden perjudicar la producción de

bienes y servicios que repercuten en la vida laboral. Por un lado, si la patronal le pierde confianza al trabajador, se produce una inestabilidad que hay que superarla mediante procedimientos legales; sin embargo, no ocurre ni se recurre a medios idóneos para despedir al trabajador, más bien la patronal utiliza otros motivos que pueden ser ilegales, causando serios perjuicios al trabajador.

III. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

TRÁMITE

➤ DEMANDA

La demanda es el acto procesal por el cual una persona sujeta de derechos, materializa un poder jurídico, realizando de ésta forma una petición escrita ante el órgano jurisdiccional competente, en el objeto de la demanda podemos encontrar dos vertientes, una de ella supone la iniciación del proceso y la otra la búsqueda del pronunciamiento jurisdiccional definitivo, en la demanda, el peticionante expone los hechos y razona sus pretensiones frente al demandado. Asimismo, la demanda se presenta en tres aspectos; la acción, la pretensión y la petición; en cuanto a la acción, hace referencia a aquel derecho que tiene todo sujeto de derecho a solicitar tutela jurisdiccional al Estado, para la solución de una controversia o incertidumbre jurídica, en cuanto a la pretensión se refiere al efecto jurídico concreto que el demandante persigue con el proceso, es decir, el efecto al cual se quiere vincular al demandado (Machicado, 2009).

El artículo 424° del Código Procesal Civil Peruano establece los requisitos de la demanda, siendo los siguientes:

- 1.- La designación del Juez ante quien se interpone.
- 2.- El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la

casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo a la Ley 30229.

3.- El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.

4.- El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.

5.- El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.

6.- Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.

7.- La fundamentación jurídica del petitorio.

8.- El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.

9.- El ofrecimiento de todos los medios probatorios.

10.- La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado, la cual no será exigible en los procesos de alimentos y de declaración judicial de paternidad. El secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto.

Asimismo, el artículo 16° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo establece los requisitos de la demanda, siendo los siguientes:

a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y

b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Podemos observar que, en el presente proceso en estudio, la demanda laboral reúne los requisitos de admisibilidad previstos en los artículos 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria.

También se aprecia que la demanda va dirigida al juzgado especializado en lo laboral, por ser una pretensión de reposición por despido incausado, siendo competente y a su vez su tramitación se da por la vía del proceso abreviado laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2°, inciso 2 de la Ley N° 29497; así, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17° del mismo texto normativo.

La presente demanda se dirige contra la Municipalidad Provincial del Santa, quien deberá contestar la demanda en el plazo previsto de acuerdo a la vía procedimental, adjuntando sus medios probatorios.

Asimismo, cabe mencionar en cuanto a la demanda, que ésta se da por cuanto se está pretendiendo una reposición laboral por un despido incausado, en mérito a que existe una desnaturalización de contratos, una superación del periodo de prueba.

➤ **ADMISIÓN DE LA DEMANDA**

Teniendo en cuenta que el admisorio de demanda es cuya resolución que dictamina el juez para calificar la demanda, en el cual el juez revisa los requisitos de procedibilidad y admisibilidad, en el proceso en estudio, el juez califica a la demanda como admisible.

Que, mediante resolución número “uno” de fecha diecisiete de enero del dos mil dieciocho, el primer juzgado laboral admite a trámite la demanda interpuesta por la señora Olivia Fausta Sotomayor López, luego de la evaluación correspondiente en cuanto a los requisitos de admisibilidad previstos en los artículos 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, admitiéndolo en vía del proceso abreviado laboral, corriendo traslado a la parte demandada para que conteste la demanda en el plazo de diez días hábiles, señalando fecha para audiencia única para el día tres de abril del dos mil dieciocho.

➤ **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

De acuerdo al literal “b” del artículo 48° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que, después de notificada la admisión de la demanda, el demandado tiene un plazo de 10 días hábiles para que conteste la demanda.

En el proceso en estudio, la contestación de demanda, se da en el plazo previsto de acuerdo a ley, tal como lo establece el literal “b” del artículo 48° de la Ley N° 29497 – NLPT, declarándolo el juzgado admitida.

La demandada Municipalidad Provincial del Santa, en cuanto a su contestación al darla en el plazo previsto por la Nueva Ley Procesal del Trabajo es admitida a trámite, exponiendo sus hechos, señalando que si bien es cierto no niega que la accionante tenga o haya tenido un vínculo laboral con la

Municipalidad Provincial del Santa, además señala, que la demandante ha tenido un vínculo bajo la modalidad de contrato para servicio específico durante todo el periodo que ha laborado en la Municipalidad Provincial del Santa, este contrato se realizó de acuerdo taxativamente previsto en el art. 63 decreto supremo 03-97-TR, el cual pues indica que se realizó con un objeto previamente establecido, y una duración determinada, conforme lo indica dicha norma, pues los contratos podrán celebrarse renovaciones, que resulten necesarios hasta la continuación o terminación de servicios objeto de contratación, en tal sentido dicha contrataciones se realizó en forma temporal o transitoria como es el personal de apoyo de limpieza pública de la municipalidad, solicitando que se declare infundada la demanda.

➤ **AUDIENCIA ÚNICA**

De acuerdo al artículo 49° de la Ley N° 29497 – NLPT, refiere sobre la audiencia única:

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la

contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

En la audiencia única del presente proceso en estudio, en la etapa de conciliación se frustra la etapa por mantenerse ambas partes en sus respectivos puntos de vista; seguidamente se señala las pretensiones materia de juicio; se da cuenta del escrito de contestación de la demanda, la misma que revisada se resuelve tener por contestada la demanda.

En la etapa de confrontación de posiciones, el abogado de la parte demandante, oraliza sus alegatos de apertura, precisando las fechas que va a ser materia de probanza en el proceso, solicitando la desnaturalización de los contratos CAS del 03 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015, mayo, junio, julio del 2015, septiembre, octubre noviembre y diciembre del 2015, contratos de servicios específicos de sujetos a modalidad de abril , mayo, junio, 2016, octubre, noviembre y diciembre del 2016, septiembre, octubre y noviembre del 2017, la desnaturalización de estas dos modalidades de los contratos a una

desnaturalización que es indeterminado, va ser objeto de probanza, que la demandante durante toda la relación laboral, establecida de todos los contratos y boletas que están presentado se ha desempeñado como obrera en el área de limpieza pública, vamos a probar que estos los contratos sujetos a modalidad y contratos CAS están completamente desnaturalizados, por las mismas funciones como obrera en limpieza pública, se prueba el despido incausado, a través que se le una comunicación a la demandante por escrito, que su contrato se había vencido el despido fue el 30 de noviembre del 2017, ese día en que se incurrió el despido incausado, también se aplica el artículo 16 del Decreto Supremo N° 01-96-TR, del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, para los casos de los periodos laborados y probar que se ha superado el periodo de aprueba, y por lo tanto debió ser el despido en forma justificada, de acuerdo a las normas del Decreto Legislativo 728 de la actividad privada.

La parte demandada en sus alegatos iniciales señala que si bien es cierto no niega que la accionante tenga o haya tenido un vínculo laboral con la Municipalidad Provincial del Santa, además señala, que la demandante ha tenido un vínculo bajo la modalidad de contrato para servicio específico durante todo el periodo que ha laborado en la Municipalidad Provincial del Santa, este contrato se realizó de acuerdo taxativamente previsto en el artículo 63° decreto supremo 03-97-TR, el cual pues indica que se realizó con un objeto previamente establecido, y una duración determinada, conforme lo indica dicha norma, pues los contratos podrán celebrarse renovaciones, que resulten necesarios hasta la

continuación o terminación de servicios objeto de contratación, en tal sentido dicha contrataciones se realizó en forma temporal o transitoria como es el personal de apoyo de limpieza pública de la municipalidad, solicitando que se declare infundada la demanda.

En cuanto a la actuación probatoria, se señalan los hechos que no necesitan actuación probatoria, las pretensiones materia del proceso, se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales.

➤ **SENTENCIA**

El artículo 31° de la Ley N° 29497 – NLPT, establece sobre la sentencia lo siguiente:

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

En el presente proceso en estudio, se señala fecha para notificación de la sentencia para el día diez de abril del dos mil dieciocho, y de acuerdo a las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497

y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Señora Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, resuelve lo siguiente:

Declara fundada la demanda interpuesta por la demandante Olivia Fausta Sotomayor López contra la Municipalidad Provincial del Santa sobre reposición por despido incausado, ordenando a la demandada para que en el plazo de cinco días de notificado cumpla con reponer a la demandante en su puesto de trabajo y con el mismo nivel remunerativo que ocupara antes de su cese y fijando costos procesales en la suma de S/. 1,500.00 más el 5 % de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

➤ **RECURSO DE APELACIÓN**

El artículo 32° de la Ley N° 29497 – NLPT, regula que la apelación tanto en el proceso ordinario, abreviado y proceso de impugnación de laudos arbitrales económicos, tiene un plazo de cinco días hábiles y que comienza a correr al día siguiente de realizada la audiencia o de citadas las partes para su respectiva notificación.

En el presente proceso en estudio, la parte demandada formula recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, a fin de que sea revocada por el superior jerárquico, y dado que la apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o

revocada total o parcialmente, es por ello que luego del examen del escrito en mención, se observa que reúne los requisitos formales de admisibilidad y procedibilidad señalados en el artículo 367° del Código Procesal Civil; asimismo, ha sido presentado dentro del plazo legal establecido en el artículo 32° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo; siendo por ello que el juzgado concede la apelación con efecto suspensivo.

➤ **SENTENCIA DE VISTA**

El literal “c” del artículo 33° refiere que, concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

El presente proceso, fue examinado en segunda instancia por la sala laboral transitoria, confirmando la sentencia del A quo contenida en la resolución dos de fecha 10 de abril del 2018, que declara fundada la demanda interpuesta por Olivia Fausta Sotomayor López contra la Municipalidad Provincial del Santa sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, se ordena a la demandada en el plazo de cinco días cumpla con reponer a la demandante en el cargo de personal de Limpieza Pública en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental,

Limpieza Pública, Aéreas Verdes y Recursos Sólidos, en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desarrollando hasta antes del despido injustificado; fijando costos del proceso en la suma de S/.1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que equivalen el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

➤ **COSTOS DEL PROCESO**

El artículo 411° de Nuestro Código Procesal Civil Peruano, establece que, “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.”

En el proceso en estudio se establece como costos procesales la suma de S/. 1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que equivalen el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

IV. CONCLUSIONES

- Resulta impostergable que la ciudadanía tenga una mayor participación en las eventuales reformas radicales que se debe haber necesariamente en las instituciones encargadas de la administración de justicia, proscribiendo la concentración de poder en toda institución y que solamente la meritocracia objetiva sea el criterio para que los mejores cuadros accedan a los cargos de importancia, ello sin dejar de evaluar la posibilidad que en las principales instituciones, llámese Ministerio Público y Poder Judicial, los Fiscales y Jueces Supremos sean elegidos o ratificados con participación efectiva de la ciudadanía.
- Los procesos laborales en general son procesos en los cuales se tiene como objetivo resolver situaciones controversiales entre empleadores y trabajadores; sin embargo, muchas veces en este tipo de procesos es totalmente impredecible conocer de antemano (como no ocurre en otras materias) el resultado final del proceso. Ello, estimamos, es debido a la carencia de un código de trabajo en el que se reúnan las normas sustantivas que establezcan con precisión y claridad los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, sean estos pertenecientes al sector privado o público, pues, como es sabido, la normatividad laboral está dispersa en una serie de cuerpos normativos que crean confusión en el operador del derecho y más aún en la población en general.

- El presente proceso contenido en el expediente N° 00182-2018-0-2501-JR-LA-01, se tramitó por la vía del proceso abreviado laboral, dado que, la pretensión de la reposición por despido incausado, es una pretensión originada con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, tal como lo establece el numeral “1” del artículo 1° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- Podemos observar en la audiencia única, que la etapa de la conciliación se ve frustrada por mantenerse ambas partes procesales en sus respectivos puntos de vista.

- Asimismo, encontramos que el despido es un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo.

- A su vez, al no haber la demandada acreditado la causa por la que ceso a la actora, no siendo válido el argumento del cese por vencimiento de contrato, se tiene que se ha configurado un despido arbitrario incausado, que en atención a lo dilucidado por el Tribunal Constitucional en el fundamento “15” de la STC N° 0976-2001-AA/TC, da lugar a la Reposición de la actora.

V. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, los estudiosos del derecho laboral, sean estos alumnos de universidades, abogados o aún operadores del órgano jurisdiccional, puedan, con nosotros, analizar la problemática de la falta de uniformidad de las resoluciones jurisdiccionales ante casos análogos, siendo que entendiendo e identificando la problemática se podrá realizar algunas propuestas de mejora y posible determinación de criterios jurídicos uniformes, que no llenan hasta la fecha aún los plenos jurisdiccionales en materia laboral y la profusa jurisprudencia, que es demasiado cambiante y contradictoria en las diferentes salas de derecho constitucional y social de la Corte Suprema.
- Se recomienda que, para evitar procesos largos innecesarios, como es el presente caso, dado que a la actora le correspondía la reposición, ya que se configuro el despido incausado, capacitar a los abogados de los empleadores en cuanto a los temas de despidos.
- Se recomienda tanto al trabajador, como al empleador, que observando que le corresponde el derecho al trabajador, la controversia pueda dirimirse en la etapa conciliatoria, ya que así se reducen los costos procesales y el tiempo.

- Se recomienda que, a fin de dar protección a los derechos del trabajador, el cual es la parte más débil de la relación laboral, se deba imponer multas a la entidad demandada, ya que dicha entidad tiene conocimiento de derecho y que el despido que realizó a la recurrente era un despido que afectaría tanto en lo económico como en lo moral.

- Se recomienda que, el órgano jurisdiccional, en cuanto a estos procesos de reposición los resuelva en el menor tiempo, dado que como puede observarse del presente proceso, la recurrente no es sino repuesta en el año 2020 y tomando en cuenta que es un proceso que inicio en el año 2018, hay mucho retraso por parte del órgano jurisdiccional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015 (tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Cabanillas, L. (2020). Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020 (tesis de grado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.
- Casabona, C. (2017). Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017 (tesis de grado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.
- Caurín, J. (2016, 2 de diciembre). El despido laboral: tipos, indemnización y procedimiento. *Emprende Pyme*. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/despido>.
- Chanamé, J. (2020,24 de setiembre). Tipos de despido en el ordenamiento jurídico peruano. *Pasión por el derecho*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>.
- Coronado, E, (29 de agosto de 2007). Estabilidad Laboral en el Perú [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/08/estabilidad-laboral-en-el-per.html>.

Cornejo, C. (2018, 4 de junio). Periodo de prueba: tiempo de evaluación. Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/06/04/periodo-de-prueba-tiempo-de-evaluacion/>.

García, N. (2018, 11 de setiembre). La oralidad en el proceso laboral. Biblioteca. Recuperado de <https://www.aidtss.org/la-oralidad-en-el-proceso-laboral#:~:text=La%20oralidad%20es%20a%20la,principio%20rector%20de%20dicho%20proceso.&text=La%20oralidad%20es%20por%20s%C3%AD,y%20procedimientos%20dentro%20del%20proceso.>

García, A. (2017, 21 de setiembre). Protección contra el despido. Contenido jurídico. Recuperado de <https://garciaalonso.com.ar/blog/proteccion-contra-el-despido-arbitrario#:~:text=El%20despido%20es%20la%20declaraci%C3%B3n,terminaci%C3%B3n%20del%20contrato%5B1%5D.&text=Entonces%2C%20el%20t%C3%A9rmino%20%E2%80%9Cdespido%20directo,por%20voluntad%20unilateral%20del%20empleador.>

Grisolia, J. (2017, 20 de diciembre). Derecho laboral: derecho privado o derecho público. Análisis en el contexto del derecho laboral colectivo y de la naturaleza del contrato laboral. Ideides. Recuperado de <http://revista-ideides.com/derecho-laboral-derecho-privado-o-derecho-publico-analisis-en-el-contexto-del-derecho-laboral-colectivo-y-de-la-naturaleza-del-contrato-laboral/>.

Hans, F. (2019, 08 de febrero). La remuneración en la legislación peruana. Gaceta Laboral. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/la-remuneracion-en-la-legislacion-peruana#:~:text=la%20remuneraci%C3%B3n%20es%20uno%20de,sea%20de%20su%20libre%20disposici%C3%B3n%20.>

- Méndez, M. (17 de mayo del 2013). ¿Qué es el derecho laboral? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/que-es-el-derecho-laboral/>.
- Ojeda, A. (2019, 9 de mayo). Importancia del Derecho Laboral: Características y Principios. Administración para todos. Recuperado de <https://paraquesirvelaadministracion.com/importancia-del-derecho-laboral-caracteristicas-y-principios/>.
- Puntriano, C. (18 de agosto de 2017). Nuevos efectos del despido según la corte suprema [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2017/08/nuevos-efectos-del-despido-segun-la-corte-suprema.html/>.
- Rodríguez, P. (1984). Los principios del derecho laboral. Lima, Perú. Editorial: Depalma.
- Santa Cruz, A. (2015). La inclusión de la ley 728 – el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada (tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
- Sánchez, F. (8 de agosto del 2019). Los principios del proceso laboral peruano. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>.
- Toyama, J. (2016). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. Revista PUCP. Recuperado de [revistas.pucp.edu.pe › iusetveritas › article › download](http://revistas.pucp.edu.pe/iusetveritas/article/download).
- Toyama, J. (2019, 1 de mayo). El principio «in dubio pro operario. Pasión por el derecho. Recuperado de <https://lpderecho.pe/principio-in-dubio-pro-operario-jorge-toyama/>.

Toyama, J. (2014, 18 de septiembre). El principio de inmediación en el proceso laboral. Revista PUCP. Recuperado de file:///C:/Users/WINDOWS%202021/Downloads/10936-Texto%20del%20art%C3%ADculo-43449-1-10-20141118.pdf.

Toyama, J. (2016, 15 de junio). ¿En qué consiste la estabilidad laboral?. Gaceta Laboral. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>.

Torres, M. (2020, 6 de febrero). ¿Qué es el periodo de prueba? Noticiero Contable. Recuperado de <https://www.noticierocontable.com/el-periodo-de-prueba/#:~:text=Preguntas%20Frecuentes-,Per%C3%ADodo%20de%20Prueba%20en%20Per%C3%BA,protecci%C3%B3n%20contra%20el%20despido%20arbitrario.>

Verona, J. (2020, 30 de enero). Derecho laboral: la primacía de la realidad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://grupoverona.pe/derecho-laboral-la-primacia-de-la-realidad/>.

Vinatea, L. (2017, 24 de marzo). ¿Qué es la primacía de la realidad?. Gaceta Laboral. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/#:~:text=El%20principio%20de%20primac%C3%ADa%20consiste,el%20terreno%20de%20los%20hechos.>

ANEXOS

Sentencia de primera instancia del Expediente N°00182-2018-0-2501-JR-LA-01.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA PRIMER JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 00182-2018-0-2501-JR-LA-01
DEMANDANTE : OLIVIA FAUSTA SOTOMAYOR LOPEZ
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
JUEZ : MARÍA MARLENY MELÉNDEZ AMADOR
SECRETARIO : LEON GUEVARA GLORIA

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Chimbote, diez de abril de dos mil dieciocho.-

VISTOS; los actuados, la Jueza del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. La demanda:

Mediante escrito de demanda de folios 11 a 19, recurre a este Juzgado, **OLIVIA FAUSTA SOTOMAYOR LOPEZ** interpone demanda contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA** sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO**, y consecuentemente su reposición a su puesto de trabajo de obrera del área de limpieza pública, el mismo que venía desempeñándose antes de su despido; más los costos procesales.

Mediante resolución número uno de folios 20 a 23 se admite a trámite la demanda como proceso abreviado laboral, y se señala fecha para Audiencia Única.

1.2. Audiencia Única:

- **Conciliación:**

Acreditado las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantenerse ambas partes en sus respectivos puntos de vista; seguidamente se señala las pretensiones materia de juicio; se da cuenta del escrito de contestación de la demanda, la misma que revisada se resuelve tener por contestada la demanda, conforme ha quedado registrado en audio y video.

- **Confrontación de Posiciones:**

La parte demandante oraliza sus alegatos de apertura a partir del minuto 00'19" del tercer video, mientras que la demandada lo realiza a partir del minuto 05'47" tercer video, conforme así ha quedado registrado en audio y video.

- **Actuación Probatoria:**

Conforme queda registrado en la grabación de la audiencia, se señalan los hechos que no necesitan actuación probatoria, las pretensiones materia del proceso, se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales.

- **Alegatos:**

Finalmente los abogados oralizan sus alegatos de clausura, procediéndose a señalar fecha para la notificación a las partes con la sentencia.

2. PARTE CONSIDERATIVA:

De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso¹ y la tutela jurisdiccional²; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso;

¹ "El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)". LANDA ARROYO, César. "El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos", Lima, AMAG, 2012.

² "La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos." SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos³.

De la Actividad Probatoria:

SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios⁴ y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; los medios probatorios son valorados⁵ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

De las actuaciones procesales:

³ La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece como un derecho que toda persona cuente con las garantías judiciales al momento de ser procesada (artículo 8°) y para tal efecto el Estado debe asegurar su protección judicial (artículo 25°); reconociendo lo que la doctrina denomina el debido proceso y/o la tutela jurisdiccional, referidas fundamentalmente a reconocer los derechos humanos de los individuos partes en un proceso y las obligaciones del Estado; para satisfacer, de acuerdo a los estándares internacionales, la correcta impartición de justicia.

⁴ "Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)" Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

⁵ "El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y meritados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)" Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

TERCERO: Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; tal es así que “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”⁶; no obstante, nuestro sistema procesal laboral, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras en forma escrita, ya que la demanda y la contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16° y 19° de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y se admiten y se actúan en la audiencia de juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21° del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.

Argumentos orales de las partes procesales:

CUARTO: El abogado de la demandante en sus alegatos de apertura (minuto 00'19" del tercer video) precisa las fechas que va ser materia de probanza en el proceso, se está solicitando la desnaturalización de los contratos CAS del 03 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015, mayo, junio, julio del 2015, septiembre, octubre noviembre y diciembre del 2015, contratos de servicios específicos de sujetos a modalidad de abril , mayo, junio, 2016, octubre, noviembre y diciembre del 2016, septiembre, octubre y noviembre del 2017, la desnaturalización de estas dos modalidades de los contratos a una desnaturalización que es indeterminado, va ser objeto de probanza, que la demandante durante toda la relación laboral, establecida de todos los contratos y boletas que están presentado se ha desempeñado como obrera en el área de limpieza pública, vamos a probar que estos los contratos sujetos a modalidad y contratos CAS

⁶ AVALOS JARA, Oxal Víctor, Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2014, p. 232.

están completamente desnaturalizados, por las mismas funciones como obrera en limpieza pública, se prueba el despido incausado, a través que se le una comunicación a la demandante por escrito, que su contrato se había vencido el despido fue el 30 de noviembre del 2017, ese día en que se incurrió el despido incausado, también se aplica el artículo 16 del Decreto Supremo N° 01-96-TR, del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, para los casos de los periodos laborados y probar que se ha superado el periodo de aprueba, y por lo tanto debió ser el despido en forma justificada, de acuerdo a las normas del Decreto Legislativo 728 de la actividad privada.

La demandada en sus alegatos iniciales (minuto 05'47" del tercer video) señala que si bien es cierto no niega que la accionante tenga o haya tenido un vinculo laboral con la Municipalidad Provincial del Santa, además señala, que la demandante ha tenido un vinculo bajo la modalidad de contrato para servicio especifico durante todo el periodo que ha laborado en la Municipalidad Provincial del Santa, este contrato se realizó de acuerdo taxativamente previsto en el art. 63 decreto supremo 03-97-TR, el cual pues indica que se realizó con un objeto previamente establecido, y una duración determinada, conforme lo indica dicha norma, pues los contratos podrán celebrarse renovaciones, que resulten necesarios hasta la continuación o terminación de servicios objeto de contratación, en tal sentido dicha contrataciones se realizó en forma temporal o transitoria como es el personal de apoyo de limpieza pública de la municipalidad, solicitando que se declare infundada la demanda.

Delimitación del petitorio:

QUINTO: A efectos de emitir un pronunciamiento de fondo, se ha señalado como hecho no sujeto a actuación probatoria, la prestación de servicios del periodo demandado que señala el Informe N° 214-2018-DP-GRH-MPS; procediendo a señalar los hechos sujetos a actuación probatoria, esto es; **1.** Determinar el periodo de prestación de servicios en el año 2015 (además del ya reconocido); **2.** Reposición por despido incausado; debiendo establecerse previamente la

existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, lo que constituye un petitorio implícito; **3.** Pago de costos procesales; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida; debiendo establecerse previamente la existencia de una relación laboral, lo que constituye un petitorio implícito.

SEXTO: Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además “(...) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”⁷.

Del Petitorio Implícito:

SÉPTIMO: La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido “como un criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, la posibilidad de que se pueda debatir la “existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el caso sub examine, o por aplicación del principio de primacía de la realidad en otros supuestos; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición (...);” asimismo, en su considerando décimo sexto cita la Casación N° 5796-2013

⁷ Avalos Jara, Oxal, Comenarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 322.

LIMA NORTE que señala: “En este escenario verificándose que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única”, es decir, que no se peticiona nada más que la readmisión en el empleo por vulneración al derecho al trabajo sea por existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento; los argumentos que sustentan el mismo, como los de reconocimiento de relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición; no es sino parte imprescindible del petitorio de reposición formulado; y en todo sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada vía del proceso ordinario laboral en donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones.”; puntualizando en su décimo séptimo considerando que “(...) este nuevo criterio adoptado, permite tramitar vía proceso laboral abreviado las demandas de reposición en los que se discute la existencia de una relación laboral de duración indeterminada; pues no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de los hechos que sustentan el pedido”.

OCTAVO: Respecto del petitorio implícito en los procesos de reposición, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.

NOVENO: Al respecto el Magistrado Omar Toledo Toribio⁸ señala que: “(...) somos de la opinión que es perfectamente posible que en el proceso abreviado laboral se pueda discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad.”; siendo así, se tiene que si bien la pretensión principal está referida a determinar si corresponde la reposición por despido incausado, el petitorio implícito se circunscribe a determinar si existió una relación laboral a plazo indeterminado.

Del periodo de prestación:

DÉCIMO: Además del periodo de prestación de servicios reconocido en el Informe N° 214-2018-DP-GRH-MPS a foja 34; según el cual, el demandante suscribió con la Municipalidad Provincial del Santa contrato para servicio específico según el Decreto Legislativo N° 728; por los periodos 01.10.2015 al 31.12.2015; 01.04.2016 al 30.06.2016; 18.10.2016 al 31.12.2016 y 01.09.2017 al 30.11.2017; el demandante alega la existencia de contratos CAS del 03 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015, mayo, junio, julio del 2015; sin embargo, de la revisión de todo lo actuado, se puede apreciar que no obra medio probatorio alguno que acredite que haya ingresado a prestar servicios desde el 03 de enero de 2015 bajo la modalidad de CAS, pues a foja 03/05 obran las boletas de pago en el cual señalan que el régimen laboral de la actora es bajo el Decreto Legislativo N° 728 en el cargo de limpieza – apoyo de limpieza pública teniendo como fecha de ingreso desde el 01.08.2015 y el segundo periodo desde el

⁸ http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_33/doc_boletin_33.pdf

01.09.2017, según las Boletas de Pago de folios 6 a 7; por lo que existe dos periodos de prestación de servicios del demandante; del 01.08.2015 al 31.12.2016 conforme obran en las boletas de pago e informe N° 214-2018 y el segundo periodo desde el 01.09.2017 al 30.11.2017, corroborado mediante las boletas de pago y el memorándum N° 671-2017-SGGALPAVyRS-GGAySP-MPS de fecha 22.11.2017 (folios 08).

Del vínculo laboral:

DÉCIMO PRIMERO: Según prescribe el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR; “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”; entonces tenemos que la demandante inició su prestación de servicios el 01.08.2015, sin la suscripción de ningún contrato, pues la demandada Municipalidad Provincial del Santa no ha presentado ningún contrato por el periodo de 01.05.2015 a 30.09.2015, pues a partir del 01.10.2015 según el Informe N° 214-2018-DP-GRH-MPS de folios 34, a partir de octubre suscribió contratos para servicios específico; por lo tanto tenemos que prestó servicios sin suscribir contratos; y al tratarse de una prestación de servicios remunerada y subordinada, se presume la existencia de un contrato de trabajo por el periodo del 01.08.2015 al 31.12.2016.

DÉCIMO SEGUNDO: Respecto al segundo periodo del 01.09.2017 al 30.11.2017, conforme al Contrato para Servicio Específico de folios 38, la contratación se realizó mediante contratos modales; al respecto tenemos que el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin

haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; situación que se da en este último caso si el trabajador contratado temporalmente demuestra que la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

DÉCIMO TERCERO: En el mismo sentido, el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que los contratos modales necesariamente deben constar por escrito y triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral; en alusión al Principio de Causalidad, respecto al cual el Tribunal Constitucional señala en la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, "(...) en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. (...) la ley establece plazos máximos de

duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten por escrito.”

DÉCIMO CUARTO: Según el Informe N° 214-2018-DP-GRH-MPS de folio 34, la demandante suscribió con la Municipalidad Provincial del Santa Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad para Servicio Específico según el Decreto Legislativo N° 728, como personal de apoyo en limpieza en la Sub Gerencia Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos Sólidos, así, se tiene que la demandada Municipalidad Provincial del Santa ha suscrito contratos modales respecto a la actividad de limpieza pública, esto es respecto a una actividad de naturaleza permanente y continua según la Ley Orgánica de Municipalidades, no acreditando durante el proceso la temporalidad que correspondería a los contratos para servicio específico, más aún cuando conforme se ha señalado se trata de actividades de naturaleza permanente; y siendo que la prestación de servicios necesariamente debió realizarse bajo subordinación, además del pago de una remuneración; se establece la desnaturalización de los Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad para Servicio Específico desde el 01.09.2016, siendo una relación laboral a plazo indeterminado por haber superado el periodo de prueba.

El enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:

DÉCIMO QUINTO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: *“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa.*

*Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)*⁹; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias; pues en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”¹⁰.

Del despido:

DÉCIMO SEXTO: El despido es “un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”, debiendo agregar que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad, de tal modo que sí la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como nulo o arbitrario, tal como lo petitiona el actor, por ello petitiona se le indemnice; máxime, si el Tribunal Constitucional ha establecido que la protección contra el despido arbitrario deviene después de superado el periodo, de prueba (de tres meses), habiendo el actor superado dicho plazo; “Así, constatándose que al momento de su separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido

⁹ Artículo 22° Constitución; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

¹⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.

el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N.º 976-2002-AA/TC.”¹¹.

Del despido incausado:

DÉCIMO SÉPTIMO: El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; así pues, se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; en ese supuesto, señala el Tribunal, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad – y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal - cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos¹², por lo que procede la reposición del trabajador despedido sin expresión de causa¹³.

Causales del despido:

DÉCIMO OCTAVO: Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

¹¹ Tribunal Constitucional del Perú: Centro de Estudios Constitucionales: *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*, Lima, Perú, 2006, Editorial Palestra, p. 119

¹² STC Exp. N° 2252-2003-AA/TC.

¹³ Rodríguez García, Fernando y otro. La extinción del Contrato de Trabajo. Gaceta Jurídica, 2009, p.187.

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “*El despido, en los casos y forma permitidos por la ley*” y “*La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley*”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada ⁽¹⁴⁾; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas.

Del Procedimiento del Despido:

DÉCIMO NOVENO: Respecto al procedimiento, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

⁽¹⁴⁾ Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones laborales y;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso y;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal).

aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 31° que el empleador debe otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta gravante en que no resulte razonable tal posibilidad, así como que el trabajador puede ser exonerado - por escrito - de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle; asimismo en su artículo 32° señala que la comunicación del despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, no pudiendo invocar con posterioridad una causa distinta de la imputación en la carta de despido.

VIGESIMO: Encontrándose acreditado que la demandante laboró bajo el régimen laboral de la actividad privada, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, entonces no podía ser despedido sino por causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador¹⁵, y estando a la propia versión de la demandada, que el término de su relación laboral fue por término de contrato, conforme así también se acredita del memorándum N° 671-2017-SGGALPAVyRS-GGAYSP-MPS de fecha 22 de noviembre de 2017 a foja 08; lo cual no cumple con los requisitos que alega la norma para los despidos; no

¹⁵ Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 22° "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (...)".

acreditando la causa justa de despido¹⁶¹⁷, por lo que el despido resulta incausado.

De la reposición:

VIGESIMO PRIMERO: Habiéndose determinado que la demandante se encontraba sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado y que su despido fue incausado, corresponde un pronunciamiento respecto a la reposición; para lo cual debe tenerse en cuenta que con fecha 1 de junio se publicó en la página web del Tribunal Constitucional¹⁸, y con fecha 5 de junio del 2015, en el Diario Oficial el Peruano, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín; sin embargo también se debe evaluar las resoluciones expedidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD (del 29 de octubre del 2015) y N° 8347-2014-DEL SANTA (del 15 de diciembre del 2015).

VIGESIMO SEGUNDO: La Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín, en la que se establece como precedente vinculante los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23; así el fundamento 18 señala; “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la

¹⁶ Ley N° 29497; artículo 23°: “Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

¹⁷ Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 22° “(...) La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”

¹⁸ http://tc.gob.pe/portal/servicios/tc_consulta_causas.php, estando el contenido en la siguiente dirección electrónica <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>.

desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado.”; mientras que el fundamento 20 establece; “Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta entre otros aspectos y documentos el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad. (...)”.

VIGÉSIMO TERCERO: La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD (del 29 de octubre del 2015) de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS declara que la ejecutoria suprema contienen principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 Ley Marco del Empleo Público; además establece, “Esta Sala Suprema considera dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional en el Precedente Constitucional Vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales o civiles y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo

laboral terminado en su puesto habitual de trabajo, es por ello que este colegiado comparte el criterio del tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, en que no proceda ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización, contrario sensu, cuando la discusión este centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; conclusión que en forma laguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC. Igualmente este Supremo Tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041 o cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.”

VIGÉSIMO CUARTO: En la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA (del 15 de diciembre del 2015) la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS establece criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias

inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, el cual no se aplica en los siguientes casos:

- a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes Especiales.
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

VIGÉSIMO QUINTO: El artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS señala; “Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (...)”; al respecto Marianella Ledezma Narváez señala; “(...) debe precisarse que dicha actividad no encierra una función jurisdiccional propiamente dicha, sino el cumplimiento de una función

de normativa-judicial, encomendada por ley, exclusivamente a los jueces integrantes de las salas especializadas de la Corte Suprema (...)”¹⁹; así el Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22; “Corresponde a las salas especializadas de este Supremo Tribunal realizar una labor previa de revisión de las ejecutorias emitidas y, respecto de ellas escoger aquellas que fijan principios jurisprudenciales que deben erigirse en precedentes vinculantes para los jueces de la república, y de este modo, garantizar la unidad en la interpretación y aplicación judicial de la ley, como expresión del principio de igualdad y afirmación del valor de la seguridad jurídica.”.

VIGÉSIMO SEXTO: Estando a lo antes señalado, las Casaciones Laborales N° 11169-2014-LA LIBERTAD y N° 8347-2014-DEL SANTA respecto a la interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 y la inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, hacen variar a la suscrita respecto a los criterios asumidos anteriormente en casos objetivamente idénticos, considerando que establecen criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la inaplicación del precedente vinculante contenido en la sentencia Huatuco Huatuco; por lo que se procede a evaluar si el demandante se encuentra inmerso en los supuestos de inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Conforme al Informe N° 214-2087-DP-GRH-MPS a foja 34, la demandante se desempeñó como personal de apoyo en limpieza en la Sub Gerencia Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos Sólidos; por lo que se considera el cargo que señala el Informe Escalafonario; entonces, laboró como obrera para la Municipalidad Provincial del Santa, por lo que no corresponde evaluar el cumplimiento de los presupuestos establecidos en el precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, ya que

¹⁹ LEDESMA NARVAÉZ, Marianella, Comentarios al Código Civil Tomo II, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 278

mediante las Casaciones Laborales N° 11169-2014-LA LIBERTAD y N° 8347-2014-DEL SANTA respecto a la interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 y la inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, el mencionado precedente no resultan aplicable a los obreros municipales; por lo que al haberse acreditado un despido incausado, corresponde reponer al demandante en el puesto que venía desempeñando hasta antes de su despido; esto es como personal de apoyo de limpieza en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Áreas Verdes y Recursos Sólidos; por lo que la demanda es fundada.

De los costos procesales:

VIGÉSIMO OCTAVO: Si bien la Municipalidad Provincial del Santa es una entidad estatal dependiente del sector público, también lo es que la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 preceptúa “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, y para determinar los honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso, 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa; 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, “(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”²⁰; siendo así, se fija como honorarios profesionales la suma de S/. 1,500.00 más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

²⁰ Expediente N° 00052-2010-PA/TC

3.- PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

- Declarando **FUNDADA** la demandada interpuesta por **OLIVIA FAUSTA SOTOMAYOR LOPEZ** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA** sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.
- **NOTIFÍQUESE** a la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA** para que en el plazo de **CINCO DÍAS** de notificado cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto de trabajo y con el mismo nivel remunerativo que ocupara antes de su cese, esto es en el cargo de personal de limpieza pública en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Áreas Verdes y Recursos Sólidos.
- **FIJAR** los costos procesales en la suma de S/. 1,500.00 más el 5 % de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.
- Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** en el modo y forma de ley.
- Notifíquese.

**Sentencia de segunda instancia del Expediente N°00182-2018-0-2501-JR-
LA-01.**



**PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
SALA LABORAL TRANSITORIA**



EXPEDIENTE NUMERO : 00182-2018-0-2501-JR-LA-01

DEMANDANTE : SOTOMAYOR LOPEZ OLIVIA FAUSTA

MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

RELATORA : ECCA LUJAN ROCIO DEL PILAR

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Chimbote, nueve de mayo del dos mil dieciocho.

ASUNTO:

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada Municipalidad Provincial del Santa contra la sentencia contenida en la resolución dos de fecha diez de abril del dos mil dieciocho, que declara fundada la demanda interpuesta por OLIVIA FAUSTA SOTOMAYOR LOPEZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, ordena a la demandada en el plazo de cinco días cumpla con reponer a la demandante en el cargo de personal de limpieza pública

en la SubGerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Aéreas Verdes y Recursos Sólidos, cargo que venía desarrollando hasta antes del despido injustificado; fijando los costos procesales en la suma de S/ 1,500.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

La demandada Municipalidad Provincial del Santa, como pretensión impugnativa, solicita se revoque la venida en grado. Resumidamente alega:

a) El A-quo desnaturaliza los contratos para servicios específico efectuando un análisis erróneo de la relación laboral mantenida por la demandante, sin embargo, no se ha tenido en cuenta que dicha contratación se encuentra sustentando en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, que la contratación laboral del actor ha sido redactada teniendo en consideración la duración y las razones justificantes que determinaron su contratación; b) Siendo así, entre las partes siempre existió una relación laboral a plazo determinado, el mismo que debió terminar al vencer el plazo estipulado en el último contrato de trabajo para servicio específico, esto es el 30 de noviembre del 2017, por lo que no se ha producido un despido encausado.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Ámbito del recurso

1. Se tiene que el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior

Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”. Cuestión previa.

3. De lo actuado se acredita que la demandante fue contratada como obrero (personal de limpieza pública) por la entidad demandada mediante las siguientes modalidades contractuales: i) contratos de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico del 01-10-2015 al 31-12-2015; del 01-04-2016 al 30-06-2016; del 18-10-2016 al 31-12-2016 y del 01-09-2017 al 30-11-2017 según informe N° 214-2018-DP-GRH-MPS de (folios 34), contratos de trabajo sujetos a dicha modalidad de (folios 35 a 38), actividades que son acreditadas con las boletas de pago de (folios 04 a 07) y con el Memorandum N° 671-2017-SGGALPAVRS-GGAYSP-MPS de (folios 08) presentado por la misma demandante donde realizaba labores de limpieza de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos Sólidos hasta la fecha de su término de vínculo laboral al 30-11-2017; por lo que el cuestionamiento radica si hubo o no desnaturalización de los contratos de la actora; por lo cual se demanda reposición por despido incausado teniendo como fundamentos la desnaturalización de los contratos aludidos, por haber desempeñado labores de limpieza pública, indicando que dichas labores son carácter permanente.

Pronunciamiento de fondo

4. El derecho laboral se manifiesta en su versión de acceso y conservación y goza de la garantía de protección ante cualquier ataque que pudiera desnaturalizarlas por los agentes económicos. Es así, en su parte pertinente, el artículo 23 de la Constitución señala: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En ese orden, la Ley Orgánica de Municipalidades –Ley 27972- en su artículo 37 señala: “(...). Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”, de lo que se colige que el régimen o estatuto laboral de un obrero municipal es el régimen laboral de

la actividad privada que regula el Decreto Legislativo 728, por lo que goza de los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

5. Sin perjuicio de hacer nuestro los argumentos esgrimidos al respecto por el magistrado A-quo, ese estatuto laboral de los obreros municipales ha sido ratificado en diversas sentencias como en la STC 2128-2012-PA/TC Cajamarca de fecha 30-04-2014, en cuyo fundamento 7 se indica: “(...)Asimismo, en estos documentos se ha consignado que la labor o cargo del actor era de policía municipal en el área de guardianía, labor que realizó con eficiencia, tal como se especifica en el certificado de trabajo que obras en autos a fojas 15. Es decir, el demandante realizaba labores que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC N° 0998-2011-PA/TC, entre otros), corresponden a las que realiza un obrero. Consecuentemente, en el presente caso es de aplicación el artículo 37° de la Ley N° 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable al demandante, careciendo de validez la calificación que hizo la Municipalidad demandada de las labores prestadas por el demandante, pues es contraria a la mencionada ley”.

6. El Artículo 37° párrafo segundo de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972 señala que, “Los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

7. Ahora, debe responderse del por qué se encuentran desnaturalizados dichos contratos modales. Al respecto debe indicarse – recogiendo los argumentos pertinentes contenidos en la recurrida- que la actora ha desempeñado labores propias de obrero en limpieza pública, Áreas verdes y residuos sólidos que no ha sido desconocido por la demandada, esto es, ha realizado labores propias de los fines institucionales de la entidad demandada que tiene naturaleza permanente; además, el hecho de recibir órdenes de la Sub Gerencia a la cual se encuentra adscrita la actora según informe N° 214- 2018-DP-GRH-MPS de (folios 34), la demandante desempeñó esa labor bajo subordinación; y, en suma, su labor cumple con las características de servicio personal, subordinación y a cambio de una retribución con los que se presume que su tipo de trabajo fue y es de naturaleza laboral indeterminado conforme lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, y además, superado el período de prueba establecido en dicha Ley.

De los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

8. Para el caso de los contratos modales, nuestra legislación distingue tres situaciones, con tres modalidades cada una, en las que se puede contratar a plazo fijo. En primer lugar, existen los contratos de naturaleza temporal, relacionados principalmente con coyunturas de la Empresa como tal: incluye la modalidad basada en el inicio o lanzamiento de una nueva actividad; la basada en las necesidades del mercado, lo que implica una elevación coyuntural e imprevista de la demanda de los productos de la empresa; y la reconversión empresarial, que se produce cuando aquella afronta cambios de importancia. En segundo lugar, aparecen los contratos de naturaleza accidental, que corresponden a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control

del empleador: incluye como modalidades al contrato ocasional, que opera para necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del empleador; el contrato de suplencia, que sirve para reemplazar a un trabajador, por ejemplo durante sus vacaciones o durante el descanso pre o post natal; y el contrato de emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves, como su nombre lo indica y finalmente, los contratos de obra o servicio agrupan al contrato específico, que permite actividades cuyo inicio y fin esté claramente predeterminado; el contrato intermitente, para necesidades permanentes pero discontinuas, y el contrato de temporada, que opera para situaciones en las que el trabajo se presentará únicamente en ciertas ocasiones, pero que a diferencia del anterior se encuentran predeterminadas, contemplando una fórmula adicional abierta, por la cual cabe que el contrato se celebre a plazo “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

9. Ahora bien, el Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido frente a la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Es así como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado. Y en este sentido, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”, pues en caso contrario, el contrato de trabajo será considerado de duración indeterminada.

El Despido Incausado y Reposición

10. El despido incausado es aquella por el cual en forma verbal o escrita se despide sin mención causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique; Así se precisa en la STC 976-2001-AA/TC FJ

15. [Caso Llanos Huasco] Despido incausado. Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Asimismo, el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001-AA/TC ha establecido los efectos restitutorios [readmisión en el empleo] derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a derechos humanos, como el despido nulo, incausado y fraudulento.

11. Del análisis de autos, fluye que la demanda laboral formulada por Olivia Fausta Sotomayor Lopez se orienta a cuestionar el presunto despido del que habría sido objeto de parte de la entidad emplazada, calificándolo como un acto incausado, atentatorio a su derecho al trabajo y que se produce cuando, se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa

alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Por tanto, estando en conflicto un derecho fundamental como es el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario y siendo en el caso de autos, que a la actora le asistía su derecho a la estabilidad en el trabajo, pues se trataba de un trabajador obrero municipal indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del Decreto legislativo 728, resulta evidente que solo podía ser despedido por las causales previstas en el artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR; sin embargo, no habiendo la demandada

acreditado la causa por la que ceso a la actora, no siendo válido el argumento del cese por vencimiento de contrato, se tiene que se ha configurado un despido arbitrario incausado, que en atención a lo dilucidado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001-AA/TC, da lugar a la Reposición de la actora, a sus habituales labores, deviniendo la apelación infundada, debiéndose confirmar la impugnada.

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución dos de fecha 10 de abril del 2018, que declara fundada la demanda interpuesta por **OLIVIA FAUSTA SOTOMAYOR LOPEZ** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA** sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, se ordena a la demandada en el plazo de cinco días cumpla con reponer a la demandante en el cargo de personal de Limpieza Pública en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Aéreas Verdes y Recursos Sólidos, en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desarrollando hasta antes del despido injustificado; fijando costos del proceso en la suma de S/.1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que equivalen el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; Juez Superior ponente doctor Raúl Rodríguez Soto.-

S.s.:

Rodríguez Soto, R;

Quezada Apian, P;

Cuipa Pinedo, A.-