



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**ANALISIS DEL EXPEDIENTE N° 00423-2020-0-0701-JR-LA-02
SOBRE DESPIDO ARBITRARIO**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de ABOGADO

AUTOR:

GIOVANNA GISELA CARDENAS MANCILLA

ASESOR:

Dra. Juana Flor Arenas Acosta

Lima, Junio del 2022

SUFICIENCIA GIOVANNA GISELA CARDENAS MANCILLA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	1%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	2%
2	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
3	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	gacetalaboral.com Fuente de Internet	1%
7	www.buenastareas.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
9	lpderecho.pe Fuente de Internet	



Dedicatoria

Se dedica el presente trabajo a mis padres amados por su amor incondicional, así como a todos los alumnos de derecho que les apasione temas laborales y a los operadores del derecho a fin que fortalezcan sus conocimientos y posturas en esta materia.



Agradecimiento

Al Padre Celestial por sus infinitas bendiciones sobre todas las cosas, a todas las almas de luz que son mis maestros espirituales y que me ayudan a ser cada día una mejor versión de mi misma.

ÍNDICE

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	v
Introducción	vi

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Saberes previos.....	8
1.1.1. Derecho.....	8
1.1.2. Derecho laboral... ..	8
1.2. El trabajo	9
1.3. El trabajador	10
1.3.1. Trabajador dependiente.....	10
1.3.2. Trabajador independiente.....	10
1.4. Empleador	10
1.5. El vínculo laboral	11
1.6. La remuneración	11
1.7. Los regímenes laborales.....	11
1.8. El despido laboral	12
1.8.1. Concepto	12
1.8.2. Tipos de despido.....	12
1.9. El ministerio de trabajo.....	13
1.10. La SUNAFIL.....	14
1.11. La municipalidad del callao, historia y funciones... ..	16

CAPITULO II

ASPECTOS PROCESAL Y ANALISIS DOCTRINAL

2.1. Los principios del derecho laboral.....	17
2.2. El nuevo proceso laboral.....	18
2.3. Etapas del proceso laboral.....	18
2.4. Concepto de demanda.....	19
2.5. Concepto de las partes procesales.....	19
2.6. Funciones del juez	19
2.7. Las Resoluciones judiciales.....	20

CAPITULO III

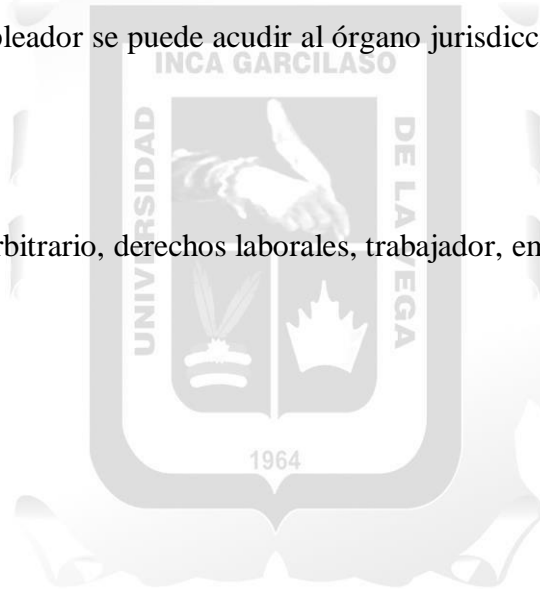
CASO PRÁCTICO Y ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

3.1. Planteamiento del caso, síntesis del caso análisis crítica.....	21
3.2. Análisis jurisprudencial.....	25
vii. Conclusiones	26
viii. Recomendaciones	26
ix. Referencias Bibliográficas... ..	27
x. Anexos	28

Resumen

En nuestro país el trabajador es una de las figuras más importantes, numerosas y fuertes de nuestra sociedad, son estas personas las cuales con su esfuerzo intentan sacar adelante a sus familias y buscan siempre obtener una mejor calidad de vida a base de trabajo duro y dedicación que por años lo prestan de forma dependiente a una persona o entidad pública o privada, sin embargo en múltiples situaciones existe abusos y despidos injustificados que truncan ese desarrollo que los trabajadores buscan, es por ello que el presente trabajo trata de dar información resumida y preponderante acerca de temas laborales, de despido de nuestro país, conceptos básico y demás tratamiento a fin de poder comprenderlo más a fondo, también se desarrollara un caso práctico el cual está destinado a dilucidar como la persona posee el derecho de accionar y hacer respetar su derecho ante una situación de esta magnitud, pues si bien es cierto el trabajador se encuentra en una desventaja ante su empleador se puede acudir al órgano jurisdiccional para poder hacer valer sus derecho laborales

Palabras claves: Despido arbitrario, derechos laborales, trabajador, empleador.



Introducción

A lo largo de nuestra vida republicana en todas las partes de Latinoamérica, las personas nos hemos visto en la necesidad y obligación de vender, ofrecer y dar nuestro esfuerzo para recibir una prestación económica a cambio de ello, si bien es cierto los conceptos o definiciones del trabajo ha ido cambiando con el pasar de los tiempos, la esencia es la misma, ya que es brindar algo a cambio de dinero, es aquí en donde el trabajador, ofrece su esfuerzo o su conocimiento a otra persona ya sea natural o jurídica, el cual es el empleador y quien retribuye con dinero dicho esfuerzo físico o mental, todo esto respaldado por nuestro ordenamiento jurídico en donde se reconoce diversos derechos adquiridos los cuales podemos ejercer sin problema alguno.

Sin embargo, siempre, en toda sociedad existe conflictos que afectan el entorno laboral de cada persona que labora para un empleador, las cuales pueden ser entre los mismo integrantes o con el mismo empleador, haciendo posible que este último decida separar al trabajador de su centro de trabajo de forma definitiva, en pocas palabras despidiéndolo, para que este acto se pueda dar, el empleador debe tener razones justificables y suficientes para poder realizar dicho acto, pues de no poseerlo, el trabajador puede solicitar vía judicial su inmediata reposición, ya que nunca hubo un motivo para poder ser despedido, es por ello que en este apasionante mundo del derecho laboral existen situaciones en que el derecho hace su aparición buscando resolver estos conflictos de la forma más armoniosa posible y sin afectar el derecho y los intereses ni de los trabajadores o empleadores.

En ese sentido, el presente trabajo de suficiencias profesional, se centrará en analizar el expediente N° 00423-2020-0-0701-JR-LA-02 sobre despido arbitrario, destaca las partes más relevantes e importantes, analiza las resoluciones y emite una opinión personal crítica del caso.

La estructura seguida se compone de 3 capítulos: El Capítulo I comprende el Marco Teórico; Capítulo II aspectos procesales y análisis doctrinal; Capítulo III Caso práctico y análisis jurisprudencial

Esperamos que el presente trabajo de suficiencia profesional cumpla con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, de los Señores Miembros de la Comisión Revisora y del Jurado del Grado.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Saberes previos

1.1.1. Derecho

El derecho para diversos autores y doctrinarios ha sido una definición que a través del tiempo ha tenido diversas acepciones aceptadas en cada época y década, pero ninguna de forma definitiva, es por ello que para Bonnetcase (2000) el derecho es: "El conjunto de reglas de conducta exterior que, consagradas o no expresamente por la Ley en el sentido genérico del término, aseguran de manera efectiva en un medio dado y en una época dada la realización de la armonía social sobre el fundamento de las aspiraciones colectivas e individuales, de una parte, y, de otra, sobre una concepción, por poco precisa que sea, de la noción de derecho". (p. 9)

Como expresa el autor y conforme al modo de vida de las personas, es gracias al derecho y al conjunto de normas y reglas que lo conforman, que la sociedad tiene los parámetros legales entrelazados a la ética humana para un comportamiento adecuado en conjunto y convivencia de los ciudadanos de forma que se garanticen sus derechos y deberes con principios basados en la igualdad y justicia, no teniendo que existir mas conflictos pues las personas actuarían con total arreglo a las normas, sin embargo muchas veces no sucede ello, pues seria utópico pensar que todo ser humano actuaría con justicia cuando la esencia del ser humano es distinto al pensado por diversos idealistas.

1.1.2. Derecho laboral

Cuando nos referimos al derecho laboral, no podemos dejar de mencionar que es una rama del derecho cuyos principios y todas las normas que esta contienen buscan proteger y tutelar al trabajador, a ese ser humano, que presta su esfuerzo a cambio de una retribución, y que lo realiza de forma libre y sin restricciones, mas que las establecidas por ley, es por ello que Dávalos (2005) dice: "el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo." (p. 35).

Concuerdo con el autor al señalar que el derecho laboral a través del conjunto de normas y leyes buscan una sociedad equilibrada para los trabajadores y las relaciones que estos poseen con su entorno así mismo tiene como principal objetivo el de proteger los derechos de todos los trabajadores, debiendo tener en cuenta que son los trabajadores dependientes y que se encuentran en un grado de dependencia con sus empleadores.

1.2. El trabajo

No podemos dejar de lado un concepto tanpreciado como amplio el cual es el trabajo, esta palabra la cual desde un primer punto de vista parece insignificante en su acepción posee una gran importancia que ha evolucionado por los siglos, pues todo ser humano con capacidad de discernimiento ha trabajado, es por ello que Marx (1968) señala que: “el trabajo es una actividad específica del individuo donde puede expresar su humanidad. Esta materialización del “ser humano” mediante el trabajo cobra vida en un producto que es externo al individuo, es creado por él y al mismo tiempo el propio hombre sufre modificaciones en su constitución.” Desde un punto de vista amplio el trabajo es toda actividad física o mental que se desarrolla por el hombre para obtener una remuneración pues desea alcanzar con ello una mejor calidad de vida para este y su familia y en esa idea es que el Estado permite y fermenta el acceso al trabajo, pues sin la sociedad se vería caótica y desordenada, generando gastos al Estados más grandes que una situación de guerra.

Según Linares (2019), en su tesis titulada, Carga de trabajo y estrés laboral en magistrados de Lima Metropolitana, señala que: “tiene como objetivo principal determinar la relación entre las variables carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana. Se presenta bajo un estudio de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 magistrados de ambos sexos de Lima Metropolitana a quienes se les aplicó la Escala de Carga de trabajo (Gilmonte, 2016) el cual evalúa el volumen de actividades a concretar en un determinado tiempo y cómo es que el trabajador procesa la información de acuerdo a su complejidad, así también se usó la Escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud (Ivancevich & Matteson, 1989) que evalúa el estrés en el puesto de trabajo. Los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables de

Carga de Trabajo y Estrés Laboral, por lo que, a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés laboral de los magistrados incrementa.

En nuestra sociedad tenemos que ver al trabajo no como un castigo que se impone para realizar una actividad por un bajo salario sino como un acto que se realiza con el afán de servir y poder obtener una retribución adecuada, sin embargo existen situaciones en el ámbito laboral en donde muchas veces hace casi imposible la tranquilidad laboral de quienes intervienen en él, pues sus actos repercuten en los demás, hecho que causa un desbalance emocional que a la larga afectaría al trabajador y a las actividades realizadas

1.3. El trabajador

Este concepto el cual se encuentra resaltado en toda nuestra historia como ser humano pensante se menciona en un momento que dignifica al hombre como tal, pues no todo tenemos la condición para realizarlo, y cuando lo hacemos estamos provisto de diversos derechos como tal es por ello que se puede decir que el trabajador es toda persona que presta sus servicios, que involucran el desarrollo de una actividad física o intelectual de conocimientos y habilidades, su objetivo es el de adquirir una atribución económica directa y que satisfaga sus necesidades básicas, ahora bien para poder considerar a una persona como trabajador esta debe prestar su servicio y esfuerzo siendo mayor de edad y hacerlo de forma voluntaria.

1.3.1. Trabajador dependiente

Cuando nos referimos al trabajador dependiente debemos señalar que es aquella persona que se encuentra en subordinación o dependencia de una persona que posee condiciones de mayor rango a las del trabajador es por ello que podemos considerar como trabajador dependiente a las personas que son contratadas u subordinadas por la parte empleadora; las cuales presta un servicio para bajo órdenes e indicaciones de sus patrones o jefes, ahora bien el trabajador ofrece sus servicios de forma personal voluntaria a cambio de una remuneración, la cual se daría de forma monetaria y directa.

1.3.2. Trabajador independiente

Cuando hablamos de este tipo de trabajador, tenemos que considerar que este trabajador hace suyo su esfuerzo y las ganancias que obtiene por ello también las asume como propias, no dependiendo ni estando subordinado por nadie, es por ello que muchos autores señalan que el trabajador independiente es la persona que da sus servicios por cuenta propia, es decir no depende de una empleadora, esta persona administra su tiempo y responsabilidades para desarrollo de su actividad laboral, en ocasiones puede brindar sus servicios en conjunto con una entidad de manera temporal, y prestar sus servicios bajo sus condiciones y en el tiempo que se pueda concertar.

Según Esparta Polanco (2013), en su tesis titulada: Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú, señala que;” la discriminación salarial por géneros para los trabajadores asalariados u los trabajadores independientes a través de la metodología Oaxaca y Blinder, separándolas en diversos factores que permitan explicar dicho fenómeno. A partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) durante el periodo 2006 y 2010, en cada uno de los años se estima las brechas salariales por género a través de ecuaciones de salarios propuesta por Mincer para cada tipo de trabajador, ambas corregidas por el sesgo de selección con el Método en dos etapas de Heckman. Del Estudio se puede concluir que las trabajadoras asalariadas e independientes reciben un salario menor al que de los hombres en alrededor de 20.53% y 42.38% por cada hora que trabajan en el año 2010; mientras tanto, el componente discriminado logra explicar el 139.76% y el 41.58% de las brechas salariales, respectivamente. Durante el periodo comprendido entre 2006 y 2010, la discriminación salarial presenta una tendencia decreciente, principalmente en el caso de los trabajadores asalariados. Asimismo, se encuentra que la discriminación salarial es el componente que explica en gran proporción las brechas salariales entre géneros.

Como señala el autor existe una diferenciación total entre un trabajador asalariado dependiente y un trabajador asalariado independiente que presta sus servicios a instituciones o empresas públicas o privadas, pues la labor que realizan y el vínculo que poseen con el empleador es distinto, siendo este hecho una situación que se remite en todo el país, pues a pesar que son labores muy similares en donde existe esfuerzo ya sea físico o mental, el pago o remuneración es diferente.

1.4. Empleador

Esta figura en especial es la que posee una autoridad y grado superior frente al trabajador, pues es quien da las ordenes y busca para si las ganancias que se generen por el esfuerzo del trabajador, es por ello que se puede indicar que la parte empleadora la constituyen todas las entidades, instituciones, empresa, personas, entre otros, que brinda la contratación de trabajo a personas que bajo subordinación y condiciones que establece el empleador a sus trabajadores, así mismo se debe tener en cuenta que el empleador tiene la obligación de regirse por las leyes y normas expuestas en nuestro sistema jurídico.

Según Bravo Senmache (2019), en su tesis titulada el debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales, señala que: “La problemática gira en torno a la responsabilidad objetiva que, en sede jurisprudencial se ha desarrollado en perjuicio de los empleadores. El estudio se desarrolló en Chiclayo, su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental y de tipo descriptivo, desde una perspectiva doctrinaria-jurisprudencial comparada. La investigación tuvo como principales resultados que el 80% de los encuestados considera que la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y el deber de prevención es poco adecuada; el 60% señala que es necesario modificar esta normativa; y el 80% que las conductas de las partes deben ser examinadas en cada caso. Se concluyó que el debido cumplimiento del deber de prevención es una manifestación de la seguridad u salud en el trabajo y de la responsabilidad social empresarial y su configuración exige la participación del empleador y de sus trabajadores, y del Estado. Sus efectos también repercuten en el empresariado y masa trabajadora a nivel general, puesto que también pretenden generar una cultura preventiva. En lo procesal, al ser necesario evaluar las conductas de las partes en cada caso, el sistema de responsabilidad idóneo es el subjetivo, si bien sujeto a ciertas exigencias objetivas”.

Cada empresario, empleador o jefe que posee a su cargo a trabajadores, sean hombres o mujeres, se debe tener el cuidado y respeto con cada uno de ellos, brindándoles las condiciones laborales exigibles por ley a fin que puedan, estos, trabajar en un ambiente sano y equilibrado en derecho y armonía con todos, ya que si existiera algún daño a su integridad física o mental, el empleador debería repararlo, pues el trabajador depende de este y se hace responsable de los acontecimientos suscitados en el centro de trabajo.

1.5. El vínculo laboral

Un aspecto muy importante para tener en cuenta en cualquier proceso laboral es ese nexo causal que relaciona al trabajador con el empleador, lo cual puede ser de forma escrita o verbal pero que cumple un cumulo de requisitos o supuestos que hace posible adquirir derechos, es así que muchos doctrinarios señalan que el vínculo laboral es el lazo de relación entre un empleador y trabajador; donde la parte empleadora contrata los servicios de una persona bajo condiciones y estipulaciones que indican sus actividades, beneficios, obligaciones y todo lo referente a sus laborales en el área de trabajo que va ocupar, ahora bien el trabajador tendrá la voluntad de aceptar o rechazar el trabajo que se le encomienda, pudiendo realizar otras similares, manteniendo de igual forma su puesto de trabajo, pues el vínculo laboral no se resquebraja de forma simple sino por algún hecho que afecte gravemente los intereses del empleador.

Según Scarafone Torres (2000), en su tesis titulada: El fraude a la ley laboral al establecer el vínculo y la estructura remunerativa, señala que: “el fraude a la ley en el derecho laboral al establecer la modalidad de contratación y la estructura remunerativa, debido a su especial naturaleza y a la evidente importancia que ha cobrado dentro de campos del Derecho que se caracterizan por contener en su mayor parte Normas de carácter imperativo, como es el caso, donde se abren mucho las posibilidades de la presencia de actos de fraude a la ley, hecho que ha generado diversos cuestionamientos de los interesados, en los distintos campos”.

Según Lavi Tejada (2018), en su tesis titulada: Efectos de la extinción de vínculo laboral por pérdida de confianza en el sector privado, señala que: “En el presente artículo se pretende analizar la figura de la pérdida de la confianza en el régimen privado laboral, con una visión crítica frente a la manera en la que se viene abordando esta problemática a nivel jurisdiccional en nuestro país, la doctrina clásica del derecho del trabajo con la finalidad de tener un concepto claro de trabajador de confianza, continuaremos analizando el concepto de trabajador de confianza en nuestra legislación remontándonos a los primeros dispositivos que regulaban esta figura, para analizar cómo se encuentra actualmente regulada la figura del trabajador de confianza y al mismo tiempo revisaremos la ley general de la sociedad en el extremo que autoriza la extinción del vínculo laboral con el gerente mediante la aplicación de la remoción”.

1.6. La remuneración

Se puede indicar en un primer momento que es el pago que recibe todo trabajador a cambio de su esfuerzo, algunos doctrinarios es aquel dinero que se brinda de forma secuencial ya sea semanal quincena o mensual, es una atribución netamente monetaria como pago o compensación por prestar algún servicio, bien o factor necesario, entre dos o más personas, es así que se hace alusión a los salarios o pago de nóminas que recibe un trabajador por la parte empleadora, además podemos indicar que la remuneración es cualquier tipo de pago económico brindado.

Según, Quispe Rocha (2019), en su tesis para obtener el grado de magister, titulada: La remuneración suficiente y remuneración mínima en la Constitución Política del Perú de 1993, señala que: “Desde la vigencia de la Constitución de 1993 hasta la actualidad, en el Perú es constante la lucha por un aumento en la remuneración mínima que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia. Dicha remuneración es el límite mínimo que ha considerado el Estado, y dista de la remuneración suficiente que nuestra constitución se propone garantizar, la cual no es efectiva para muchos peruanos, pues es tratada como derecho programático, de allí parte la importancia del papel que juega la remuneración suficiente y su relación con la remuneración mínima, pues repercute en cada trabajador y su familia; pues, mientras la primera es un derecho fundamental que debería ser efectiva, esta solo queda como un propósito realizable dependiendo de la real situación económica del Estado y aun así, va depender de la oferta y la demanda laboral, por lo que se hace difícil su cumplimiento; la segunda es un límite determinado por nuestros gobernantes, que sin embargo, es factible su determinación, regulación y a través de ella en algo garantizar ingresos mínimos que cubran las necesidades del trabajador y su familia; por tanto es necesario establecer el periodo de fijación de la remuneración en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993.

Como señala el autor en nuestra sociedad tenemos una remuneración vital que el Estado como tal designa cada cierto tiempo, y aumenta según las posibilidades económicas de los ingresos anuales del país, pues sería ilógico incrementar el pago de los trabajadores si la situación del país no es la mejor, más aun sería ilógico si ya se establece una barrera para realizar la remuneración del trabajador se pague menos de lo indicado, esto sería un abuso y acto que infringe las normas laborales siendo pasible de denuncia, y sanciones pecuniarias, pues el empleador debe respetar el esfuerzo que realiza todo trabajador y retribuirlo conforme a ley.

1.7. Los regímenes laborales

En la actualidad de nuestro país existe 03 grandes regímenes laborales el régimen laboral del decreto legislativo 276, este régimen tiene por objeto el de permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia y asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el servicio público, en segundo lugar tenemos al régimen laboral privado decreto legislativo 728, el cual se conoce también como como la ley de productividad y competitividad laboral, en este régimen se busca propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar sus desempeño laboral, y por ultimo tenemos al régimen de servicio no personal, en este tipo de régimen no se genera subordinación por aquellos servicios prestados.

Claderon, Loander Guerra y Milton (2017), en su tesis titulada: Análisis de las ventajas del régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa, en comparación con el régimen laboral general – año 2016, señalan que: “Las ventajas laborales que otorga el Régimen Especial Laboral, en comparación con el Régimen General Laboral, para lo cual realizamos un análisis detallado de las principales ventajas que se presentan en ambos regímenes laborales, como resultado de dicha investigación podemos mencionar que en el rubro de Conceptos Remunerativos las ventajas se han manifestado en: La Asignación Familiar y la Jornada Nocturna de Trabajo; en los Beneficios Sociales las principales ventajas encontradas son en el pago de Vacaciones, Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios; en lo concerniente al registro de contratos de trabajo ante la autoridad correspondiente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), los beneficios encontrados es que el pago es una tasa menor en comparación con el Régimen Laboral General; en lo referente a las infracciones y sanciones, las ventajas encontradas están en la aplicación de menor porcentajes de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el pago de estas en las Micro y Pequeñas empresas; en lo concerniente a los aportes por salud, podemos mencionar que la ventaja principal está dada para las Microempresas, debido a que éstas pueden acogerse al sistema subsidiario denominado a Sistema Integral de Salud (SIS) el cual es un sistema que les permita a las Microempresas aportar solo el 50% de lo que le corresponde, debido que el otro 50% es subsidiado por el Estado, es por ello que los beneficios de los empleadores acogidos al Régimen Especial Laboral se encuentran relevante en el pago de los beneficios sociales”.

1.8. El despido laboral

1.8.1. Concepto

De acuerdo con De la Cueva (2001) define el despido laboral como: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando advierta alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”. (p. 234). Por otra parte, el despido está amparado por la ley para proteger al trabajador de un despido indebido, de acuerdo a las formas de despido; en general, los despidos generan una indización a la persona despedida.

Según Osorio Velarde (2018), en su tesis titulada: El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú, señala que: “el despido del trabajador basado en su condición de discapacitado, recogido en el artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), e intenta determinar, si luego de su modificatoria, continúa siendo discriminatorio, innecesario y contrario al derecho al trabajo de la persona con discapacidad. Es un tema de poca investigación en nuestro país, a pesar de encontrarse regulado en nuestra de las normas laborales más conocidas de nuestro ordenamiento. El detrimento de la capacidad e ineptitud sobreviniente es una causal de extinción del vínculo laboral de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual fue modificada de manera expresa con la entrada en vigor de la nueva Ley general de la persona con discapacidad, convirtiendo esta causal en un tema relevante. En nuestra sociedad, las personas con discapacidad pertenecen a uno de los grupos humanos cuya protección se ha visto dejada de lado con mayor incidencia. Debido a sus deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, a largo plazo, son víctimas de exclusión, discriminación e indiferencia por la mayor parte de la población peruana, esto impide que puedan desarrollarse profesionalmente, socialmente, familiarmente, en cualquier esfera, ejercer sus libertades y derechos básicos, con las mismas oportunidades que cualquier otro sector. Mi hipótesis inicial es que la causal de despido establecida en el artículo 23 inciso a de la LPCL, está basada en la condición de persona discapacitada, es inadecuada e innecesaria y por ende discriminatoria debido a su interpretación y aplicación práctica, vulnerando derechos constitucionales. Para ello utilizare las distintas fuentes del derecho para establecer cuáles son los principios, doctrina,

jurisprudencia, términos legales y sociales adecuados, así como estadísticas para verificar si el uso de dicha causal demuestra un despido constitucional o uno discriminatorio a la fecha. Los resultados irán comunicándose mientras continúe con la investigación.”

Como señala nuestra constitución, en sus primero artículo, la persona es el fin supremo de la sociedad y posee derecho a la igualdad y vivir su vida en dignidad e igualdad, sin embargo, este hecho se ve flagelado por la inapropiada acción de malos empleadores que afectan la estabilidad laboral de un grupo de personas que consideran incapaces por su condición física o mental, sin embargo si no existe algún documento medico que lo acredite, no puede mencionar que existe un motivo aparente para su despido, pues todas las personas merecemos igual condición de oportunidades y discriminar a ciertas personas por su condición es un acto deplorable que atenta contra el derecho de todas las personas.

1.8.2. Tipos de despido

De acuerdo a nuestra legislación establece tres tipos de despidos el nulo, arbitrario y de hecho o indirecto; también la jurisprudencia del tribunal constitucional establece el despido fraudulento.

- “Despido arbitrario: De acuerdo con Neves (2015) “incausado, cuando el empleador no otorgue un motivo y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial” (p.227). Asimismo, en el Decreto Legislativo N° 728 en su artículo N° 38 enfatiza que “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.”
- Despido Nulo: Para Neves (2015) “que vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva” (p.230)

De acuerdo a la Ley de productividad y competitividad laboral del decreto Legislativo N° 728 establece en sus artículos los motivos por despido nulo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.” (Art. 29 del Decreto Legislativo N° 728)

1.9. El ministerio de trabajo

El ministerio de trabajo y promoción del empleo se crea por el Decreto Ley N° 11009 en el año 1949 con el nombre de Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, 17 años después por medio de otra ley cambia su nombre a Ministerio de trabajo y Comunidades, el cual vuelve a ser modificado en el año 2001 con el nombre que actualmente posee Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De acuerdo con La Ley N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su capítulo III señala las funciones exclusivas que cumple:

“(…) 7.1 Ejercer la potestad sancionadora cuando corresponda.

7.2 Elaborar, aprobar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales, así como los programas o proyectos nacionales en las materias de su competencia;

7.3 Resolver, en instancia de revisión, sobre los procedimientos y materias que se determinen por norma legal o reglamentaria;

7.4 Establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia;

7.5 Planificar, regular y gestionar los asuntos internacionales vinculados con el trabajo y la promoción del empleo, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores;

7.6 Promover y suscribir convenios internacionales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores;

7.7 Planificar y regular los asuntos en materia de migración laboral a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los migrantes y de sus familiares;

7.8 Promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral;

7.9 Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú;

7.10 Promover y ejercer la coordinación en materia de seguridad social;

7.11 Realizar investigaciones, estudios socio-laborales y la aplicación de encuestas y otros instrumentos estadísticos en el campo socio-laboral;

7.12 Diseñar y promover la implementación de sistemas, modelos, mecanismos y procedimientos de atención de consultas, denuncias, reclamos y sugerencias en los niveles nacional, regional y local, y en las materias de su competencia. (...)” (Art. 7 de la Ley N° 29381)

1.10. La SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es una entidad del Estado la cual se fundó el 1 de abril del 2014, con el objetivo de inspeccionar los procesos del ámbito laboral a nivel nacional; la cual tiene como función institucional “Promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y de seguridad y salud en el

trabajo. Además, brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas laborales.” (“Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral | Gobierno Del Perú,” 2022)

1.11. La municipalidad provincial del callao

Toda institución pública y más una municipalidad busca el beneficio de sus vecinos y trabajadores, pues es el Estado quien subvenciona todos los gastos para que cada distrito y provincia pueda funcionar de la forma más adecuada posible, es por ello que todas las municipalidades de la capital y de la municipalidad provincial del Callao comprende la provincia constitucional del Callao, que es una división administrativa diferente, ya que se rige por mandato constitucional y por el gobierno regional o local del callao.

Entre sus funciones como municipalidad provincial del Callao son:

- a) “Planificar y promover el desarrollo urbano de su circunscripción, y ejecutar los planes correspondiente;
- b) Normar la zonificación, urbanismo, acondicionamiento territorial y asentamientos humanos;
- c) Administrar y reglamentar los servicios públicos locales destinados a satisfacer necesidades colectivas de carácter local;
- d) Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a Ley de Gestión Presupuestaria del estado y las Leyes Anuales de Presupuesto;
- e) Formular y aprobar el plan de desarrollo local concertado con su comunidad,
- f) Ejecutar y supervisar las obras publicas de carácter local;
- g) Aprobar y facilitar los mecanismos y espacios de participación, concertación y fiscalización de la comunidad en la gestión municipal;
- h) Dictar las normas sobre los asuntos y materias de sus responsabilidades y proponer las iniciativas legislativas correspondientes;
- i) Otras que deriven de sus atribuciones y funciones propias, y las que señale la Ley Orgánica de Municipalidades. (Art N°6 del Reglamento de Organización y Funciones-ROF de la Municipalidad Provincial del Callao, Ordenanza Municipal N° 0009-2017)”

CAPITULO II

ASPECTOS PROCESAL Y ANALISIS DOCTRINAL

2.1. Los principios del derecho laboral

El derecho laboral se basa en los siguientes principios:

- “Principio Protector: es un principio fundamental, que se basa en la igualdad humana, garantizando los derechos de una persona mediante la concertación de un contrato laboral.
- Principio de la Realidad: hace referencia más allá a lo establecido en algún documento o contrato, que busca la realidad de los hechos de las partes.
- Principio de Razonabilidad: en el criterio de razonabilidad al tomar cualquier decisión que se base en un comportamiento racional.
- Irrenunciabilidad de derechos: Para Neves (2018) “El principio de irrenunciabilidad supone la protección de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renuncias de derechos no disponibles. Es decir, prohíbe que, por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncie a un derecho establecido en una norma imperativa.”
- Principio de continuidad: hace referencia a las dudas de la continuidad de la relación laboral; donde prevalece la subsistencia de la vigencia de un contrato.
- Principio de Buena Fe: Plá (1975) señala: “El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe.””

2.2. El nuevo proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 entro en vigencia en el año 2020 y tiene como único fin el de garantizar los derechos laborales en busca de una pronta justicia en materia laboral, ya que muchas veces los procesos de este tipo demoraban demasiado que hacia tedioso el

proceso en sí, es por ello que esta ley fue creada con el fin de garantizar los derechos laborales en busca de una justicia real, todo en el ámbito laboral, “Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.” (Art. II Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497)

2.3. Etapas del proceso laboral

En las etapas de cualquier proceso judicial se tiene en cuenta la etapa postularia, la de calificación la de confrontación y la de decisión, es así que un proceso culmina con la sentencia, pero se adiciona a ello la etapa de ejecución, pues de que serviría una sentencia emitida por un juez la cual no se puede ejecutar es por ello que todo proceso de forma general posee estas etapas que en resumen buscan brindar justicia a los solicitantes, ahora bien las etapas del proceso laboral, se inicia con la presentación de una demanda ante el poder Judicial o juzgado laboral autorizado, por consiguiente, se presentara la citación a la audiencia de conciliación, esta audiencia se desarrolla en un lapso de tiempo de veinte a treinta días hábiles en la etapa de conciliación a dos opciones el primero es el desarrollo de conciliación que emite un fallo final donde culmina el proceso y la audiencia de juzgamiento en esta etapa se inició la confrontación de posiciones la actuación probatoria los alegatos y la sentencia que la decisión final de culminación del proceso.

2.4. Concepto de demanda

Si bien es cierto cuando nos referimos a la demanda debemos tener presente que es la materialización del derecho de acción para poder solicitar una pretensión y así alcanzar una justicia deseada, ahora bien, es aceptable mencionar que la demanda es una petición para solicitar algún interés o derecho ante el órgano jurisdiccional, es decir ante un juez competente y para iniciar un proceso judicial entre las partes ya sea como demandante o como demandado tendría como finalidad de dar solución algún conflicto o petición donde se ven involucradas dos o más personas

dentro de una Litis, ahora bien el fin de la demanda es más que todo eliminar la incertidumbre entre las partes

2.5. Concepto de las partes procesales

Las partes procesales son los individuos involucrados en un proceso judicial para ejercer o solicitar algún derecho o resolver algún conflicto, entre la parte demandante o actor que es toda persona natural o jurídica que presenta una demanda, solicitando una o varias pretensiones ante un órgano jurisdiccional ejerciendo su derecho de acción y la parte demandada que es a quien va dirigida la demanda y la acción contenida en ella.

2.6. Funciones del juez

La función del juez en nuestra sociedad es de suma importancia, hoy en día más aún que nos encontramos en una situación de decadencia moral, y ética, con escasos sentidos de justicia, por los múltiples actos de corrupción que se está viviendo, es por ello que el Dr. Juan Morales Godo, señala lo siguiente:

“El deber primordial de un Juez radica en defender la ley y velar por la materialización de la justicia. Basándose en los alegatos señalados por las partes y la evidencia incorporada al proceso, este profesional analiza e interpreta todos los elementos para poder dictar un veredicto y emitir una sentencia cuando sea necesario. Asimismo, los Jueces participan en audiencias orales, casos de litigaciones civiles y sirven como mediadores en tribunales.

Los Jueces deben funcionar de manera independiente, objetiva y como intermediarios justos y neutrales, por lo cual deben comportarse de una manera correcta, respetuosa y profesional en todo momento.”

2.7. Las Resoluciones judiciales

La primera idea que se viene a la mente cuando hablamos de una resolución judicial podemos indicar que son las declaraciones de voluntad producidas por un órgano jurisdiccional como un juez el cual tiene la potestad de realizarlo con la finalidad de comunicar a las partes una expresión directa de lo que se desea o busca informar, ahora bien, no todas las resoluciones tienen parte resolutive o decisoria es así que tenemos tipo de resoluciones como lo señalan nuestro código procesal civil.

El artículo 121 inciso 1 del código procesal civil, señala:

“Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite”

Otro tipo de resolución son las sentencias las cuales deciden sobre la controversia, es decir el fondo del proceso a fin de administrar justicia, resolver conflictos de intereses o resolver incertidumbres jurídicas, es así que nuestro código procesal civil en el artículo 121 inciso 3 del código procesal civil señala que:

“Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal”

Ahora bien, los autos según nuestro código procesal civil en su artículo 121, inciso 2 del código procesal civil, señala:

“Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvencción, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento”.

El legislador ha sido claro en conceptualizar los tipos de resoluciones en nuestro código procesal civil, hecho que sirve de mucho para la comprensión de los operadores del derecho.

CAPITULO III

CASO PRÁCTICO Y ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

3.1. Planteamiento del caso, síntesis del caso análisis critica

Juzgado: Segundo juzgado especializado de trabajo del Callao

Expediente: 00423-2020-o-0701-JR-LA-02

Juez: Echegaray Canales Carlos Alberto

Secretario: Alvarado Garay Carmen

Materia: Despido arbitrario - Reposición

Demandante: LUCIO CESAR CUNEO GARCIA

Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO

Que con fecha 21 de mayo del 2020, se presentó una demanda de forma virtual de reposición por despido arbitrario, por el señor LUCIO CESAR CUNEO GARCIA en contra de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO, utilizando la vía laboral la ley N 29497, correspondiente al proceso ordinario laboral.

Que la parte demandante tuvo como pretensiones las siguientes:

“1.- PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se declare que mi relación con la demandada ES UNA DE NATURALEZA LABORAL A PLAZO INDETERMINADO SUJETA AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, desde el periodo 4 de junio del 2018 en adelante;

1.1.- PRIMERA PRETENSIÓN ACCESORIA: INCORPORACION A PLANILLA como obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, desde el periodo 4 de junio del 2018 en adelante;

2.- SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se proceda la Reposición en el cargo de Obrero – reparación de infraestructura, pintado y mantenimiento en general – en la Gerencia de

Mantenimiento a la Ciudad, por haber sido objeto de un despido incausado el 6 de mayo del 2020, en el mismo puesto que venía ejerciendo cuando se produjo la afectación a mi derecho al trabajo.”

Como se puede apreciar en sus pretensiones lo que busca es que el juez reconozca la existencia del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, así mismo busca la incorporación en la planilla de Municipalidad y la Reposición en el centro de labores, con el pago respectivo desde el momento que fue despedido.

El demandante en su demanda trata de dar a conocer el vínculo laboral existente entre el demandante y el empleador, es por ello que señala en su desarrollo del fundamento de hecho lo siguiente:

“(…) Lo expresado permite determinar que mi persona desarrolla labores y tareas para el desarrollo y mejoramiento de las áreas verdes que la demandada, las mismas que se realizaron de manera permanente en un periodo continuo y que ellas fueron ejecutadas bajo su supervisión por el Gerente de Mantenimiento, en los lugares o ambientes determinados por ésta, encontrándose presente el elemento de subordinación jurídica.

5.- PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD. - Se debe tener presente que según el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 a la parte demandante le corresponde acreditar la prestación de servicios para que de esta forma se presuma la relación laboral salvo que la demandada acredite que dicha prestación de servicios es autónoma e independiente, en el presente caso conforme se ha expuesto en el fundamento 4, está debidamente acreditada los tres elementos de un contrato de trabajo.

6.- REGIMEN LABORAL: Señor Juez, por todo lo antes expuesto, es preciso traer a colación la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, cuyo SUBCAPÍTULO V “EL TRABAJADOR MUNICIPAL”, Art. 37° RÉGIM EN LABORAL, establece en su segundo párrafo que: “... 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”, así pues queda claro que al ser OBRERO conforme lo establece el Manual de Organización y Funciones de la demandada, me corresponde estar regulado dentro de los alcances del Régimen Laboral Privado (Decreto Legislativo N° 728).

7.- TIPO DE CONTRATACION: De conformidad con el artículo 4° del T.U.O. del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad 9 NUEVE Laboral, aprobado por

el Decreto Supremo 003-97-TR, prevé que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que se debe determinar que los contratos de locación de servicios suscritos entre mi persona y la entidad demandada sí están desnaturalizados, por lo que entre las partes existe una relación de trabajo de naturaleza indeterminada.”

Que, el trabajador despedido adjunta a su demanda un medio probatorio contundente el cual se realiza en el momento de la afectación a los derechos laborales y es la constatación policial este documento emitido por una autoridad que genera fecha cierta en su contenido, posee una crucial importancia en el proceso laboral que se ha iniciado y el cual culminara con una sentencia apegado a la ley.

El juez una vez recibida la demanda, realiza la labor de calificación de la misma, para que en un plazo prudencial pueda declararla admitida, inadmisibile o improcedente, dependiendo de si esta demanda a cumplido con los requisitos de forma y de fondo exigido por ley, es por ello que con fecha 13 de agosto del 2020 el juez del segundo juzgado especializado de trabajo del callao emitió la resolución N 01, el cual señala lo siguiente:

“DECISIÓN: A las consideraciones expuestas, y en aplicación del artículo 17 de la NLPT, se resuelve:

1. Por estos fundamentos, se resuelve: ADMITIR a trámite la demanda interpuesta por LUCIO CESAR CUNEO GARCIA sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros contra la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO; en la vía del proceso ordinario laboral, TÉNGASE por señalada la casilla electrónica N° 5436, por ofrecidos los medios probatorios que se indican, en consecuencia: CÍTESE a las partes.

CÍTESE a las partes a la audiencia de conciliación para el día CATORCE DE ENERO DEL DOS MIL VEINTIUNO a horas TRES Y TREINTA DE LA TARDE la misma que se realizará en forma virtual, a través de la plataforma Hangouts Meet Google. Para el tal efecto el abogado patrocinante de la parte demandante y demandada, con carácter obligatorio, deberá señalar por escrito a través de la Mesa de Partes Electrónica un correo Gmail y número de celular con acceso a WhatsApp. Asimismo, indicará su efectiva participación o no en dicha audiencia; así como la de su patrocinado; de quien deberá consignar, el correo y número de celular, a fin de que este también pueda participar en forma remota en la audiencia programada. Esto en el plazo de diez días hábiles,

bajo responsabilidad. El link del acceso a la sala virtual se les notificará en las cuentas de correos gmails proporcionadas, siendo su responsabilidad la asistencia a la audiencia en la fecha y hora fijada.”

Que, dicha resolución en conjunto con la demanda y los anexos de la misma fueron notificados a la parte demandada, para que en el plazo establecido por ley sea contestado conforme al derecho que esta le asiste, así mismo al ser una institución pública la parte demandada, esta asigna un curador procesal para que la represente y pueda afrontar el juicio, realizando todas las diligencias pertinentes para poder hacer valer los intereses de su representada.

Que, con fecha 29 de abril del 2022, el juzgado primer juzgado de trabajo transitorio del callao emitió la resolución N seis (SENTENCIA), en la cual narra de forma secuencial y lógica lo sucedido en el proceso desde la presentación de la demanda la pretensión del demandante, las alegaciones de la parte demandada y demás aspectos procesales.

Así mismo se evalúan las pruebas presentadas para que el juez pueda dirimir, y analiza todos los conceptos básicos del derecho laboral, ya sea desde el contrato de trabajo, hasta el despido injustificado, es por ello que el juez después de haber realizado toda la valoración pertinente expresa en su parte resolutive lo siguiente:

“1. DECLARO la desnaturalización de los Contratos de locación de servicios y la existencia de una RELACION LABORAL A PLAZO INDETERMINADO desde su fecha de ingreso, el 04 de junio del 2018. Estando sujeto el demandante al Régimen Laboral de la actividad privada hasta el término de la relación laboral.

2. DECLARO la existencia de un despido incausado y ORDENO que la demandada cumpla con REPONER al demandante al cargo de igual o similar categoría que venía desempeñando al momento del cese.

3. Se ORDENA a la demandada cumpla con registrar al trabajador en el LIBRO DE PLANILLAS desde su fecha de ingreso el 04 de junio del 2018 hasta el término de la relación laboral, en su calidad de obrero. Sin costas y costos.

4. Cúmplase, consentida y/o ejecutoriada sea la presente decisión. Notifíquese de acuerdo a Ley.”
Como se aprecia en la sentencia el juez ha determinado que se ha desnaturalizado el contrato entre la entidad empleadora y el demandante por ende con justicia reconoce la relación laboral de forma

indeterminada entre ambos y por ello al aceptarse la pretensión principal, las pretensiones accesorias también son aceptadas para que se pueda respetar los derechos laborales debidos.

2.2. Análisis jurisprudencial

Ahora bien en todo proceso laboral que se lleve a cabo se debe tener en cuenta algo muy importante y es el principio de la primacía de la realidad esto lo ha determinado diversos doctrinarios, sin embargo una jurisprudencia con efecto vinculante que la ha definido de forma acertada es la del expediente N° 1944-2002-aa/TC: “es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Como se expresa en esta jurisprudencia los hechos se anteponen a los documentos y estos pueden generar el derecho que tanto merece sea reconocido por el trabajador.

En el expediente N° 05199-2015-PA/TC del tribunal constitucional señala en su fundamento 12 lo siguiente:

“En ese sentido, en aplicación del inciso "d", del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debe concluirse que los contratos de trabajo por incremento de actividades en cuestión se han desnaturalizado. En consecuencia, ya que la relación laboral era de duración indeterminada y que la recurrente había adquirido protección contra el despido arbitrario, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.”

Como se aprecia para poder realizar un despido debe existir una causa justa y probada para poder hacerlo, de lo contrario estamos frente a un despido arbitrario que trae consigo la inmediata reposición del demandante.

vii. Conclusiones

- El trabajador que ve afectado sus derechos laborales puede hacer ejercicio de su derecho de acción y demandar o peticionar lo que realmente le corresponde.
- El trabajo dignifica al hombre, pero las condiciones que se den en torno a ello deben ser las mejores para que el trabajo no se vuelva un centro de opresión y descontento.
- La supremacía de la realidad es un principio preponderante que ayuda en gran medida al reconocimiento de los derechos laborales, que pueden modificar los acuerdos pactados en el papel, si es que la realidad o hechos son distintos a los acordados.

viii. Recomendaciones

- Se recomienda a los trabajadores a guardar sus boletas de pago, documentos importantes y constancias que brinden la certeza del trabajo que realizan con sus empleadores y así poder hacer valer sus derechos laborales cuando sea necesario.
- Se recomienda a los operadores del derecho a ser diligentes en sus demandas, y a plantearlas con coherencia para que el juez pueda tener en cuenta la claridad de las pretensiones.
- Se recomienda a los legisladores a crear grupos de inspecciones o instituciones, aparte de las ya creadas, que puedan supervisar a los trabajadores de las instituciones públicas.

ix. Referencias Bibliográficas

Bonnecase, J. (2000). Introducción al estudio del Derecho. Editorial Temis.
https://books.google.com.co/books?id=waqRAAAACAAJ&pg=PA8&hl=es&source=gb_s_select_ed_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

Bravo, Luis (2019). El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.

Calderon, Loander y Guerra (2017). Análisis de las ventajas del régimen especial laboral de la micro y pequeña empresa, en comparación con el régimen laboral general – año 2016. Universidad Privada del Norte. Lima.

De La Cueva Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2001. Tomo I. 18ª. Edición.

De Organización, L., Funciones, Y., Ministerio, D., Trabajo, D., Promoción, Y., & Empleo, D. (n.d.). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo LEY No 29381 EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO: El Congreso de la República Ha dado la Ley siguiente: EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA; Ha dado la Ley siguiente. Obtenido de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA29381_LALEY.pdf

Esparta, David. (2013). Discriminación Salarial por genero según trabajadores asalariados e independientes den el Perú 2006-2010. Universidad Nacional del Callao. Callao.

Lavi Christian. (2018). Efectos de la extinción del vínculo laboral por pérdida de la confianza en el sector privado. Revista de la pontificia universidad católica, Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_60920520e62b668ebce2b7c9c40284e7#details

Linares, Sthefany. (2019). Carga de trabajo y estrés laboral en magistrados de Lima Metropolitana. Universidad de San Martín de Porres. Lima

Neves, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2018

Neves Mujica, Javier «El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral» en Themis, núm. 67, 2015, pp. 227-232.

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO. (n.d.). Recuperado de https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/LEY_29497.pdf

Osorio, Ccantu. (2018). El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima

PLÁ, Américo (1975) Los Principios del Derecho del Trabajo. Montevideo.

Poder Judicial del Perú (2013). Recuperado el 18 de mayo de 2022, del sitio web Pj.gob.pe: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorCanetePJ/s_csj_Canete_nuevo/as_servici

[os/as enlaces de interes/as NCPP/as Funciones/#:~:text=El%20Juez%20de%20Juzgamiento%2C%20juzga,por%20los%20tres%20jueces%20unipersonales.](#)

Quispe, Edwin (2019). La remuneración suficiente y remuneración mínima en la Constitución Política del Perú de 1993. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.

Scarafone, Edwin (2000). El fraude a la ley laboral al establecer el vinculo laboral y la estructura remunerativa. Universidad científica del Perú. Lima.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral | Gobierno del Perú. (2022). Recuperado el 18 de mayo de 2022, de sitio web www.gob.pe:
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional>



1
UNO

[illegible][illegible]

ANEXO 1 - B

POLICIA NACIONAL DEL PERU
REPOPOL - CALLAO
Fecha Reg. : 06/05/2020 11:35 Hrs.

COMISARIA PNP
CALLAO
O.P. Reg. : 005 PNP CHRISTIAN WALTER TRUCIOS VARGAS

Nro de Orden : 17287302 Clave : Ymdshg

COPIA CERTIFICADA GRATUITA - D.I. 1244

EL SR. COMTE PNP COMISARIO DE LA BRUJ DE : CALLAO
QUE SUSCRIBE, CERTIFICA
QUE EN EL SISTEMA INFORMATICO DE DENUNCIAS POLICIALES, EXISTE UNA CUYO TENOR LITERAL ES EL
SIGUIENTE :

Tipo	OCURRENCIA	Fecha y Hora Registro	06/05/2020 07:37:12 Hrs.
Formalidad	ESCRITA	Fecha y Hora Hecho	07/05/2020 11:38:00 Hrs.
Condición de la Denuncia	[OP] OCURRENCIA DE CALLE Nro : 317		

Código QR

TIPIFICACION
* HECHOS DE INTERES POLICIAL/INTERVENCION POLICIALES/OBRA COMO CONSTANCIA/OBRA COMO
CONSTANCIA

LUGAR DEL HECHO
CALLAO / CALLAO / CALLAO / OTROS AV. GRAU 892 CALLAO 6

RECURRENTE
* 1) LUCIO CESAR CUNEO GARCIA(20), CON FECHA DE NACIMIENTO 21/07/1980, ESTADO CIVIL
SOLTERO, CON DOCUMENTO DE IDENTIDAD DNI NRO : 48441061, OCUPACION : OBRERO, DIRECCION
CALLAO / CALLAO / CALLAO : 38 GRASE 535

CONTENIDO
* EL SR. PNP PARIPANCCA LAGOS JORDAN LEE, CON DNI N° 2578896, PERTENECIENTE A LA COMPAÑIA
CALLAO DA CUENTA, QUE, DESDE LAS 11:35 HORAS DEL DIA 06MAY2020, EL SUJETO
ENTENDIENDO DE SERVICIO A BORDO DE LA ULTIMA PLATA EN COMPANIA DEL SR. PNP MIRANDA
MUNDOLOM HERRERA, A BORDO DE LA PLATA N° 25811, POR ORDEN DEL COMANDANTE DE GABRIELA SR. PNP
CORPUS LAURENTO ALEXANDER Y A INICIATIVA DE LA PERSONA DE LUCIO CESAR CUNEO GARCIA
DNI CON DNI N° 48441061, SOLTERO, EMPLEADO CON DIRECCION CALLE SAN MARTIN N° 230, DIFTO 6
CALLAO, ME CONSTITUIRE A REALIZAR DIFTO CONSULTACION POR SITUACION LABORAL A LA OFICINA
DE MANTENIMIENTO A LA CIUDAD DE LA MUNICIPALIDAD DEL CALLAO, UBICADO EN LA AV. GRAU N°
205-CALLAO, PRESENTES EN EL LUGAR ME ENTREVISTE CON LA PERSONA DE JOHNNY ENRIQUE
AYALA MARTINEZ (54) CON DNI N° 25782204, QUE EN ESTOS MOMENTOS NO SE ENCONTRARIA PERSONAL
LOCAL, ASIMISMO INDICA QUE EN ESTOS MOMENTOS NO SE ENCONTRARIA PERSONAL
ADMINISTRATIVO NI SUPERVISORES LOS CUALES PODRIAN DAR RAZON ALGUNA DE DICHO DESPIDO.
ASIMISMO, ME ENTREVISTE CON EL RECURRENTE QUE INDICA QUE FUE DESPIDIDO
ARBITRARIAMENTE SIN RAZON ALGUNA, SIENDO SU JEFE INMEDIATO EL GERENTE GENERAL DE
MANTENIMIENTO A LA CIUDAD DE LA MUNICIPALIDAD DEL CALLAO, EL SEÑOR JUAN GABRIEL SR.
PODER RECORDAR SUS GENERALES DE LEY COMPLETOS, EMPEZANDO A TRABAJAR COMO PINTOR
DESDE EL MES DE JUNIO DEL 2016, SIENDO SU FECHA DE CESE EL 06MAY2020, CON HORARIO DE
LUNES A SABADO DE 07:00 A 15:00 HORAS PERCIBIENDO UNA REMUNERACION MENSUAL DE 1,200
SOLES, ASIMISMO MANIFIESTA O REFIERE QUE NO SE LE ADEUDA VACACIONES, CTS O ALGUN
BENEFICIO, E TODO LO QUE DOY CUENTA PARA LOS FINES DEL CASO.

RESOLUCION
* OBRA COMO CONSTANCIA NRO : FECHA : 06/05/2020, AUTORIDAD : OTROS - , OFIC. ATENCION : ,
ASUNTO : , FORMULADO POR : COMISARIA CALLAO - REOPOL - CALLAO

Fdo EL INSTRUCTOR : Fdo EL DENUNCIANTE : IMPRESION DIGITAL

INTERVENIENTE : SR. PNP JORDAN LEE PARIPANCCA LAGOS
AUTENTICADOR 1 : SR. PNP ALEXANDER CORPUS LAURENTO

AUTENTIFICADOR 2 : SO. BRIG. PNP CORPUS LAURENTE ALEXANDER

OA - 254833
Jhon Vianca MOLINER RAMOS
COMANDANTE PNP
COMISARIO

El código QR impreso en la parte superior de esta denuncia, sirve para verificar el contenido de la misma contrastándola con la que se encuentra en la base de datos. Para visualizar dicho resultado, se debe utilizar la app para teléfonos móviles llamada SIPOL QR disponible en Play Store.

[Handwritten signature]

Expediente :
Especialista:
Cuaderno : Principal
Escrito : 1
Folios : dieciséis (16)
Sumilla : Demanda de Reposición.

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL.-

LUCIO CESAR CUNEO GARCIA, identificado con DNI n.º 46441061, con domicilio en: jirón guisse 635 de la Provincia Constitucional del Callao y, señalo **CASILLA ELECTRONICA N° 5436**, con correo jhack.mori.abogado@gmail.com y con número celular 959694047; ante usted, con el debido respeto me presento e indico lo siguiente:

I.- VIA PROCEDIMENTAL:

Que, conforme lo establece el artículo 2º.1 de la Ley N° 29497 corresponde el **PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

II.- PETITORIO:

Que, conforme lo establece el artículo 16º de la Ley N° 29497 solicito:

1.- PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se declare que mi relación con la demandada **ES UNA DE NATURALEZA LABORAL A PLAZO INDETERMINADO SUJETA AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**, desde el periodo 4 de junio del 2018 en adelante;

1.1.- PRIMERA PRETENSIÓN ACCESORIA: INCORPORACION A PLANILLA como obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, desde el periodo 4 de junio del 2018 en adelante;

2.- SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se proceda la **Reposición en el cargo de Obrero - reparación de infraestructura, pintado y mantenimiento en general** - en la Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad, **por haber sido objeto de un despido incausado el 6 de mayo del 2020**, en el mismo puesto que venía ejerciendo cuando se produjo la afectación a mi derecho al trabajo.



Las pretensiones están claras todo en base y sustento al **Artículo 87° de nuestro Código Procesal Civil** (acumulación objetiva originaria) por lo que nuestras pretensiones guardan una conexión entre sí. En virtud de lo antes señalado, y dada la naturaleza de ambas pretensiones **deben ser examinadas de manera independiente**.

III.- NOTIFICACION DE LA DEMANDA:

Se dirige contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO** (en adelante **LA MUNICIPALIDAD**), con RUC N° 20131369558; a quien **se deberá notificar** juntamente con su **PROCURADORIA PUBLICA MUNICIPAL** ambas en su domicilio **Jr. Paz Soldán N° 252, en el Distrito y la Provincia Constitucional del Callao**, a efectos que asuma su defensa en el presente proceso, más intereses legales, costos y costas del proceso.

IV.- FUNDAMENTACION FACTICA:

A) DATOS DE LA RELACION JURIDICA:

Fecha de Ingreso : 4 de junio del 2018.

Situación Laboral : sin vínculo desde 6 de mayo 2020.

Cargo desempeñado: Obrero – reparación de infraestructura, pintado y mantenimiento en general.

Empleador : Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad
Municipalidad Provincial del Callao.

Régimen Laboral : Privado (Decreto Legislativo N° 728)

Ultima remuneración: S/. 1,200.00

Tipo de Pago : Recibos por honorarios (se gira a favor del demandado),
y se cobra en el Banco Scotiabank (facturas de pago)

Tipo de Contratación: 4 de junio del 2018 hasta 6 de mayo 2020 C.L.S.

Horario de Trabajo : Lunes a Sábado de 7 a 3 pm.



B) JUSTIFICACION DEL CONTENIDO DEL PETITORIO:

1.- PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: QUE, SE DECLARE QUE MI RELACIÓN CON LA DEMANDADA ES UNA DE NATURALEZA LABORAL A PLAZO INDETERMINADO SUJETA AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, DESDE EL PERIODO 4 DE JUNIO DEL 2018 EN ADELANTE:

1.- DE LA ENTIDAD DEMANDADA: La Municipalidad Provincial del Callao, es una persona jurídica de derecho público (Gobierno Local) la cual se encarga de la administración provincial del Callao (dentro de su jurisdicción), para ello cumple con realizar entre otros, ciertas actividades principales y permanentes conforme a sus documentos de gestión que son el R.O.F., M.O.F y C.A.P., las cuales comprende la seguridad ciudadana dentro de su jurisdicción, (serenazgo, y policía municipal) edificación de obras de infraestructura, así como el ornato y el cuidado de la ciudad. Dentro de este último rubro, se encuentra el de mantenimiento de la provincia, **para lo cual el municipio requiere necesariamente contar con personal idóneo para estos fines, lo cual y para estos efectos son trabajadores obreros.**

2.- Conforme lo he explicado en el **fundamento A)** de la presente, vengo laborando en forma personal, directa, bajo un horario de trabajo, bajo órdenes, dependencia subordinación y en contraposición se me ha otorgado una remuneración mensual a través de recibos por honorarios electrónicos y cobrados en el Banco Scotiabank, las mismas que están adjuntas a la presente demanda, por lo que **HE PRESTADO SERVICIOS EN FORMA PERMANENTE E ININTERRUMPIDA**, bajo una modalidad contractual que no me pertenece.

3.- CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS:

Debemos indicar que a pesar que laboro como obrero mi **actual empleadora me ha procedido a contratar con sendos contratos de locaciones de servicios**, los mismos que por ley, **no me corresponden**, con lo que con este hecho se ha configurado un caso típico de fraude a la ley, el cual se encuentra regulado en el **Artículo V del Título Preliminar del Código Civil**, el cual señala que: **“Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesen al orden público o a las buenas costumbres”**. Ejemplo de ello, se da en el presente caso, cuando se celebró un contrato de locación de servicios (negocio jurídico aparente o falso) para evitar el pago de los derechos sociales que me corresponden. En realidad, el negocio jurídico verdadero es el contrato de trabajo subordinado (negocio jurídico disimulado o verdadero), con lo que amplia doctrina y jurisprudencia considera que los contratos con fraude a la ley (como en el presente caso los contratos de locación de servicios), **devienen en nulos y por lo tanto inexistentes**, y



cuyo efecto legal es que **desde el inicio de la relación contractual con la municipalidad, esto es, desde el 4 de junio del 2018, me encuentro dentro de un contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728.**

4.- DE LOS ELEMENTO DE UN CONTRATO DE TRABAJO:

4.1.- Prestación Personal.- Siendo este un elemento esencial de la relación laboral, es importante para establecer la existencia de un vínculo laboral debido al carácter personalísimo, **la vinculación laboral es intransferible**, así el trabajador contratado se obliga a prestar servicios ante el empleador de forma personal, sin que exista la posibilidad de que se delegue dicha prestación a un tercero, **ya que la contraprestación que brinda el empleador no está sujeta a la entrega de un resultado exitoso de la prestación del empleador y de tracto sucesivo en la medida que el trabajador está obligado a cumplir indefectiblemente la jornada laboral impuesta durante toda la vigencia del contrato de trabajo**, sobre este elemento es necesario citar a WILFREDO SANGUINETI RAYMOND quien manifiesta que *"para reclamar la aplicación de la presunción, el demandante debe aportar al Juez elemento de juicio suficientes de que la prestación que ha realizado en beneficio del demandado es, en primer lugar, de carácter personalísimo y, en segundo lugar, de una actividad y no resultado; así como de tracto sucesivo y no de trato único"*.

4.2.- Remuneración: Respecto a este elemento esencial de la relación laboral; se debe tener en cuenta que la prestación de servicios debe ser remunerada, constituyendo dicha remuneración la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. En el presente caso, a partir de la valoración de los contratos de locación de servicios, adendas, así como los recibos por honorarios se corrobora que, a cambio de las prestaciones personales efectuadas por el demandante, se percibía contraprestaciones económicas, percibiendo el demandante como última remuneración la suma de **S/. 1,200.00 Soles mensuales.**

4.3.- La subordinación: Siendo este un tercer elemento esencial de la relación laboral; al respecto, es importante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que el constituye el elemento matriz distintivo entre

un contrato de trabajo y uno de locación de servicios, considerando que en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios. Hay que tener presente también que **la subordinación implica que el trabajador presta sus servicios bajo las órdenes del empleador, en el lugar y en el horario que éste le asigna**. Estando que el empleador tiene poder de dirección, de administración y disciplinaria; por lo que puede dirigir y administrar, e inclusive sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad; en tal sentido.

4.3.2.- Lo expresado permite determinar que mi persona desarrolla labores y tareas para el desarrollo y mejoramiento de las áreas verdes que la demandada, **las mismas que se realizaron de manera permanente en un periodo continuo y que ellas fueron ejecutadas bajo su supervisión por el Gerente de Mantenimiento, en los lugares o ambientes determinados por ésta**, encontrándose presente el elemento de subordinación jurídica.

5.- PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD. - Se debe tener presente que según el **artículo 23.2 de la Ley N° 29497** a la parte demandante le corresponde acreditar la prestación de servicios para que de esta forma se presuma la relación laboral salvo que la demandada acredita que dicha prestación de servicios es autónoma e independiente, en el presente caso conforme se ha expuesto en el fundamento 4, está debidamente acreditada los tres elementos de un contrato de trabajo.

6.- RÉGIMEN LABORAL: Señor Juez, por todo lo antes expuesto, es preciso traer a colación la **Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972**, cuyo **SUBCAPÍTULO V “EL TRABAJADOR MUNICIPAL”, Art. 37° RÉGIMEN LABORAL**, establece en su segundo párrafo que: “... 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”, **así pues queda claro que al ser OBRERO conforme lo establece el Manual de Organización y Funciones de la demandada**, me corresponde estar regulado dentro de los alcances del Régimen Laboral Privado (Decreto Legislativo N° 728).

7.- TIPO DE CONTRATACION: De conformidad con el artículo 4° del T.U.O. del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, prevé que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que se debe **determinar que los contratos de locación de servicios suscritos entre mi persona y la entidad demandada sí están desnaturalizados, por lo que entre las partes existe una relación de trabajo de naturaleza indeterminada.**

1.1.- PRIMERA PRETENSIÓN ACCESORIA: INCORPORACION A PLANILLA COMO OBRERO SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, DESDE EL PERIODO 4 DE JUNIO DEL 2018 EN ADELANTE:

8.- Señor juez, como ya he indicado en repetidas oportunidades a lo largo de la presente demanda, mi persona ha laborado para el municipio desde el 4 de junio del 2018 en adelante, desempeñando labores de obrero y bajo la total subordinación de mi empleadora, pero bajo un régimen legal que por norma no me corresponde, pues la **Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 37°** que versa sobre el Régimen Laboral, establece que **los obreros que presten sus servicios para el municipio son considerados como servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole por tanto todos los beneficios que a este régimen le corresponde.**

9.- Dicho esto, queda claro que la institución demandada me causa un perjuicio a mi propio derecho que como obrero ostento, el cual se encuentra protegido por la propia norma **constitucional en el artículo 2°, inciso 15°** el cual establece **el derecho de toda persona de trabajar libremente, con sujeción a ley, hecho que no se está cumpliendo en el presente caso.** Del mismo modo, el **artículo 22° de nuestra Carta Magna** señala que **el trabajo es un deber y un derecho, la cual es un medio de realización de la persona, por lo que la vulneración del referido derecho al trabajo me causa un serio detrimento pues no me permite mi propia realización como un trabajador regular amparado en el régimen laboral de la actividad privada.**

10.- Señor juez, **la Constitución brinda su protección a derechos laborales de manera preferente, porque los Beneficios Sociales de un servidor público sea personal nombrado o contratado u obrero, que se encuentre comprendido dentro del régimen público o privado son irrenunciables¹.** Se entiende por aquellos que han entrado en nuestro dominio, que hacen parte de él, y de los cuales ya no puede privarnos. Así entonces, tal como se ha constatado en los innumerables hechos expuestos en la demanda, los cuales se respaldan en los cuantiosos medios probatorios, es que su magna judicatura debe ordenar a la municipalidad provincial del Callao, **se me incluya en su propia planilla como un trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado y con los todos los beneficios que el Decreto Legislativo N° 728 consagra a los mismos.**

11.- PRECEDENTE VINCULANTE EN MATERIA LABORAL EN EL EXPEDIENTE N° 5057-2013-PA/TC: Que, ha sido publicado en el Diario Oficial del peruano el 05 de junio del 2015 y desde esa fecha en adelante se mantiene vigente dicho precedente, en donde establece los requisitos del **fundamento N° 18 y demás reglas** del citado precedente.

11.1.- Conforme lo establece el propio Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC (caso Cruz Llanos), no corresponde la aplicación de dicho precedente a los obreros.

12.- LEY MARCO DEL EMPLEO PUBLICO: El alcance de la **Ley N° 28715** conforme a su artículo 5° establece el concurso público de méritos para estar en planilla del estado.

12.1.- Pero antes de la aplicación del artículo 5° se debe tener en cuenta el **artículo 4° de la Ley N° 28715** que establece quienes forman parte de dicho cuerpo normativo, quienes si tienen que cumplir con el requisito del concurso público de méritos. Por lo que **los obreros no están contemplados dentro del alcance de dicha norma**, en virtud de que dicha ley es concordante con el **artículo 40° de la Constitución Política del Perú** porque ambas van referidas al ingreso de la carrera administrativa.

12.2.- Por lo que los obreros siendo servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de

¹ Art. N° 26 CONST.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios [...] 2. el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Municipalidades, **no están comprendidos dentro de la carrera administrativa** razón por la cual los alcances del artículo 5° de la Ley N° 28715 y del fundamento N° 18 del Exp. N° 05057-2013-PA/TC no le corresponde al obrero.

12.3.- Por lo que esta norma **va para aquellos trabajadores empleados sean estos funcionarios o servidores públicos comprendidos dentro de la carrera administrativa.** Por lo que en ese sentido queda plenamente establecido que **la obligatoriedad del concurso público del artículo 5° de la LMEP se tiene que concordar con el artículo 40° de la constitución,** y siendo **los obreros** sujetos al régimen laboral de la actividad privada, **no se les puede aplicar dicha normatividad por el motivo que los obreros no hacen función pública dentro de la carrera administrativa.**

13.- REFERENTE A LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL:

13.1.- Que, el 4 de mayo del 2016 se ha publicado en el Diario Oficial el Peruano la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los **expedientes unificados N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC,** en la cual declaran **INCONSTITUCIONAL** varios artículos de la ley 30057, dentro de las cuales esta la primera disposición complementaria y final que excluía a los obreros.

13.2.- Para lo cual el Tribunal Constitucional ha establecido que los obreros sean de gobiernos locales y/o regionales **hacen función pública en mérito del artículo 39° de la Constitución, pero no realiza carrera administrativa conforme al artículo 40° de la carta magna en mención.**

13.3.- Todo esto se ve reflejado en el **fundamento setenta y uno** establece: ***“..los obreros realizan función pública en la medida que se encuentran al servicio del estado, aun cuando no realizan una carrera administrativa.”***, de la misma forma se ratifica en el **fundamento setenta y siete:** ***“..los obreros deben encontrarse adscritos al régimen servir (aun cuando corresponde poner en relieve que no realizan en puridad carrera administrativa) ...”.***

13.4.- De la misma forma, en el **fundamento ochenta** establece que: ***“La carrera administrativa la cual forma parte del régimen jurídico de los empleados o servidores públicos es un instrumento técnico – normativo de administración del personal en el ámbito del sector público. El***

artículo 40° de la Constitución señala que “la ley regula el ingreso o a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos (...). El reconocimiento a nivel constitucional de la carrera administrativa busca de un lado, establecer el estatuto jurídico en el que desarrollen los aspectos medulares del servicio civil relacionados con los derechos y deberes de los servidores públicos sobre derechos y deberes en base a la igualdad y merito...”

13.5.- Nuevamente el Tribunal Constitucional establece en el **fundamento ciento tres** que: *“... el traslado voluntario mediante concurso público de méritos a los que perteneces a los regímenes 276, 728 y 1057, la desaprobación del concurso no implicara la pérdida del puesto de servidor...”*, con lo cual queda claro que **la migración al régimen del servicio civil es facultativa y no obligatoria**, por lo que demandante una vez reconocida el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Dec. Leg. N° 728 si desea puede optar o no por la migración del régimen.

13.6.- En el mismo **fundamento ciento tres** establece que: *“...los servidores bajo los regímenes 276, 728 y 1057 que ganen el concurso y opten voluntariamente por el traslado al servicio civil dejan de pertenecer a sus regímenes...”*

13.7.- Este traslado voluntario del régimen se condice con lo establecido en la **Ley N° 30057** en su cuarta disposición complementaria transitoria que indica: *“...los servidores 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente...”*

14.- LEY DE PRESUPUESTO PUBLICO: En cuanto a lo que establece esta norma referente a la austeridad en el gasto público, se tiene que establecer que la finalidad de dicho cuerpo normativo no restringe el derecho que le asiste al demandante.

14.1.- Se debe tener presente lo que establece la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3240-2011-Lima, donde fija el siguiente criterio:

(...) que las normas laborales no sólo contienen naturaleza protectora de los derechos del trabajador, a nivel constitucional, sino que también encuentra protección dentro del sistema de normas supranacionales, que conllevan a que las leyes laborales y sus principios estén por encima de cualquier norma que pretenda vulnerarlas, entre ellas las normas del presupuesto; por encima de todas estas argumentaciones referidas a las leyes del presupuesto, está el ser humano como fin supremo de la sociedad (...)

1.2.- SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL: SE PROCEDA LA RE POSICIÓN EN EL CARGO DE OBRERO EN LA GERENCIA DE MANTENIMIENTO A LA CIUDAD POR HABER SIDO OBJETO DE UN DESPIDO INCAUSADO, EN EL MISMO PUESTO DE OBRERO HACIENDO LABOR O CARGO QUE VENÍA EJERCIENDO CUANDO SE PRODUJO LA AFECTACIÓN A MI DERECHO AL TRABAJO:

15.- Que, pese a los antecedentes laborales expuestos en lo precedente, sorpresivamente, luego de haber laborado desde el **4 de junio del 2018** en forma permanente, sucede que día el **6 de mayo del 2020**, me constituí a mi centro de labores donde el encargado de grupo con órdenes directas del Gerente de la Municipalidad Provincial del Callao me impide continuar con mi trabajo, con lo cual en forma **incausada** y sin previo aviso me trunca y violenta mi derecho constitucional de trabajo.

16.- Que, una vez la entidad demanda no me dejó laborar, acudí a la Comisaría del Sector, solicitando se verifique el despido sufrido por mi persona, quienes realizaron una constatación policial para que se verifique los hechos narrados por mi persona. Por lo que día **6 de mayo del 2020** me apersoné con un oficial de la policía, hacia la Municipalidad Provincial del Callao para realizar dicha diligencia.

17.- Que, como es de público conocimiento el presidente de la República del Perú en mensaje a la nación dada el 15 de marzo del 2020 hizo función de su atribución constitucional conforme al artículo 137° de la carta magna y ha **decretado el estado de emergencia nacional**, la misma que por lo pronto rige hasta el 24 de mayo del 2020. Para lo cual se publicó el **Decreto Supremo N.° 044-2020-PCM** que declara en estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del covid-19, por lo que en su artículo 4° establece quienes son las únicas personas que pueden circular y/o trabajar.

18.- Que, estando en estado de cuarentena, la demandada el **6 de mayo del 2020 procede a despedirme** sin haber realizado el pago que corresponde al mes de abril del 2020, conforme lo adjunto con la constatación policial, con lo cual se me deja **sin el sustento para mí y los que dependen de mí para poder sobrellevar esta difícil situación que vive el país, dejando en un estado grave de vulneración.**

19.- Por lo que, de este modo, el rasgo más común en todos los despidos incausados sería, justamente, la falta de causalidad que conecte al mismo con alguno de los supuestos permitidos por el ordenamiento.

20.- Se fundamenta en base al **Criterio del Tribunal Constitucional** en la Sentencia del 11 de Julio del 2002 (Exp. N° 1124-2001-AA/TC LIMA), donde **considera que el despido sin expresión de causa atenta contra el núcleo duro del derecho al trabajo**, recogido por el **artículo 22° de la Constitución**.

21.- Por los fundamentos expuestos queda claro que la Municipalidad Provincial del Callao me ha despedido sin respetar lo que establece el **Decreto Supremo N° 003-97-TR** que indica que el empleador **para justificar el despido tiene que sustentarse en causal de la capacidad o conducta del trabajador**, en el presente caso no existe dicha condición porque queda claro que es un despido incausado.

22.- Que, siendo un proceso de reposición y estando a los alcances del precedente vinculante del Exp. N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, lo cierto es que **los efectos jurídicos del fundamento 18 y demás reglas no le corresponde aplicar al presente caso**, en virtud de que el demandante es un obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades. Conforme ha sido aclarado por el propio Tribunal Constitucional en el **Expediente N° 6681-2013-PA TC**.

V.- FUNDAMENTACION JURIDICA:

1.- La Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, Art. 37° Régimen Laboral, establece en su segundo párrafo que: "... 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.

2.- La Constitución Política del Perú, Artículo N° 26, "Principios que Regulan la Relación Laboral", y cuyo inciso Tercero, establece la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido o aplicación de una norma.



3.- El Artículo V del Título Preliminar del Código Civil, el cual señala que: “Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesen al orden público o a las buenas costumbres”, con lo que se acredita que al existir un evidente fraude a la ley.

4.- La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en cuyo Artículo N° 2, numeral 2° se establece el Principio de Primacía de la Realidad, la cual la define como: “En caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados. Norma que debe aplicarse pues como consta en el Acta de Inspección del MINTRA se concluyó que mi persona presta servicios de manera personal, remunerada, y subordinada.

5.- La Constitución Política del Perú, Artículo N° 23, “El Estado y el Trabajador” la cual indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

6.- El artículo 2°, inciso 15° el cual establece el derecho de toda persona de trabajar libremente, **con sujeción a ley.**

7.- El artículo 22°, señala que el trabajo es un deber y un derecho, el cual es un medio de realización de la persona.

8.- El Artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, (Decreto Supremo N° 001-97-TR) que regula el beneficio que tiene el trabajador cuando labora en jornadas superiores a las 4 horas diarias como lo hace mi persona en el presente caso.

9.- Artículo 26° de la Constitución Política del Perú, relativa a los principios que regulan la relación laboral, la cual indica que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación” por lo que con dicha norma se respalda aún más mi pedido de homologación de sueldo con respecto a un obrero (jardinero) que actualmente labora en la municipalidad bajo el Decreto Legislativo N° 728°.

10.- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, Artículo II, la cual es aplicable para el presente caso pues esta norma señala taxativamente que “Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están

excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, **salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo.**

11.- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, Artículo 2°, inciso 1° y demás artículos pertinentes que regulan el procedo laboral.

VI.- MEDIOS PROBATORIOS:

1.- El mérito de la copia de la **Constatación Policial** en la cual se acredita que el accionante ha sido sujeto de un despido incausado en virtud de que no hay justificación referente a la capacidad o conducta sobre la cual se pueda basar el cese.

VII.- ANEXOS:

1-A.- El mérito de foto del dni.

1-B.- El mérito de la **Constatación Policial (escaneado).**

POR LO TANTO:

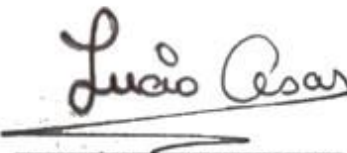
Solicito Señor Juez, **se sirva admitir la presente demanda** y en su oportunidad declararla **FUNDADA** en todos sus extremos.

PRIMER OTROSI DIGO: Conforme al artículo 80° del Código Procesal Civil, otorgo al abogado Jhack Guillermo Mori Sifuentes las facultades generales de representación contenidas en el artículo 74° del Código Procesal Civil, para que en forma individual pueda accionar en el presente proceso.

Callao, 21 de mayo del 2020.



JHACK GUILLERMO MORI SIFUENTES
ABOGADO
REG. CAL N.° 51189



LUCIO CESAR CUNEO GARCIA
DNI N.° 46441061



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



Corte Superior de Justicia del Callao
Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao



EXPEDIENTE : 423-2020-0-0701-JR-LA-02
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : ECHEGARAY CANALES CARLOS ALBERTO
ESPECIALISTA : ALVARADO GARAY CARMEN
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO
PROCURADOR PUBLICO
DEMANDANTE : LUCIO CESAR CUNEO GARCIA

RAZON:

Señor Juez cumplo con dirigirme a usted a fin de dar cuenta del presente proceso, debiendo señalar desde el 16 de marzo del presente año, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-P PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 15 de marzo del 2020, se declaró por el término de quince (15) días calendario, el Estado de Emergencia Nacional y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), el mismo que se ha prorroga hasta la fecha; en ese contexto con la finalidad de realizar trabajo remoto que permita avanzar con la carga pendiente en los órganos jurisdiccionales, que no son de emergencia, la Presidencia de la Corte ha emitido las Resoluciones Administrativas N° 257-2020 y 265-2020-P-CSJCL-PJ de fechas 19 y 30 de abril del 2020. En tal sentido, mediante la conexión VPN (Red Privada Virtual) se está efectuando la revisión virtual del presente expediente, advirtiéndole que está pendiente la calificación de la presente demanda. Lo que informo para los fines de Ley.

RESOLUCIÓN NUMERO UNO

Callao, trece de agosto

Del dos mil veinte

Vista la razón que antecede: ante la reactivación de los órganos jurisdiccionales, conforme a la Resolución Administrativa N° 000309-2020-P-CSJCL-PJ de fecha 16.06.2020, y, lo previsto por el "Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19", aprobado por Resolución Administrativa N° 90-2020-CE-Pj, de fecha 16.07.2020, considerando la situación de salud social. Al escrito N° 7643-20; presentado por la parte demandante, téngase presente y agréguese a los autos. Y calificando el escrito de demanda: **ATENDIENDO:**

PRIMERO: La demanda constituye el acto procesal con que el cual la parte demandante materializa su pretensión ante el Órgano Jurisdiccional, a efecto de que éste le otorgue tutela debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en los artículos 16° y 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (en adelante NLPT), concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil (en adelante CPC);



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia del Callao
Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

SEGUNDO: Es así que, en el presente caso, el demandante tiene legítimo interés para accionar pues manifiesta haber sido trabajador de la demandada y, pretende:

1. Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada periodo desde el 04 de junio del 2018 en adelante (principal)
2. Reposición por despido incausado (principal)
3. Incorporación a planillas (accesoria)
4. Pago de intereses legales, costas y costos procesales (accesoria)

TERCERO: Del examen de la demanda se advierte que esta cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia que corresponden y que en razón de las pretensiones reclamadas este Juzgado resulta ser competente para conocer la misma en la vía del Proceso Ordinario Laboral tal como lo prescribe el numeral 1 del artículo 2° de NLPT;

CUARTO: En ese contexto, dado el estado actual de emergencia sanitaria, corresponde citar a las partes a la audiencia de conciliación la misma que se llevará de manera virtual, a través de la solución empresarial colaborativa denominada "Google Hangout Meet", cuyo uso ha sido aprobado el **Consejo Ejecutivo del Poder Judicial a través del Oficio Circular N° 063-2020-CE-PJ**; por lo cual las partes procesales deberán colaborar con la administración de justicia [artículo 109 del Código Procesal Civil]; además corresponde anotar en general que es de conocimiento público las recargadas labores de los órganos jurisdiccionales y en especial los extensos plazos de programación de las audiencias en los diversos procesos; conforme se acredita con el contenido de la agenda electrónica proporcionada por el sistema, sin embargo se advierte que no obstante ello en muchas ocasiones las partes no concurren a la audiencia programada; limitándose a solicitar nueva fecha sin justificar su inasistencia lo que ocasiona perjuicio procesal por el costo que implica no utilizar un espacio de tiempo que pudo ser destinado para el desarrollo de la audiencia en otro proceso y que ocasiona más recarga y determina innecesariamente la extensión de los plazos de programación todo lo cual afecta la duración del trámite del proceso; por lo que corresponde señalar la obligación de presentarse a la audiencia a efectos de desarrollarla en observancia del deber de colaboración en la labor de impartición de justicia; **bajo apercibimiento de aplicar una multa que deberá ser asumida solidariamente por las partes y abogado en caso de frustración de la audiencia de 01 unidad de referencia procesal (01 URP) conforme lo establece el artículo 15° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497.**

DECISIÓN: A las consideraciones expuestas, y en aplicación del artículo 17 de la NLPT, se resuelve:

1. Por estos fundamentos, se resuelve: **ADMITIR** a trámite la demanda interpuesta por **LUCIO CESAR CUNEO GARCIA** sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros contra la demandada



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia del Callao
Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO; en la vía del proceso ordinario laboral, **TÉNGASE** por señalada la casilla electrónica N° 5436, por ofrecidos los medios probatorios que se indican, en consecuencia: **CÍTESE** a las partes.

2. **CÍTESE** a las partes a la audiencia de conciliación para el día **CATORCE DE ENERO DEL DOS MIL VEINTIUNO a horas TRES Y TREINTA DE LA TARDE** la misma que se realizará en forma virtual, a través de la plataforma Hangouts Meet Google. Para el tal efecto el abogado patrocinante de la parte demandante y demandada, con **carácter obligatorio**, deberá señalar por escrito a través de la Mesa de Partes Electrónica un correo **Gmail** y **número de celular** con acceso a **WhatsApp**. Asimismo, indicará su efectiva participación o no en dicha audiencia; así como la de su patrocinado; de quien deberá consignar, el correo y número de celular, a fin de que este también pueda participar en forma remota en la audiencia programada. Esto en el **plazo de diez días hábiles, bajo responsabilidad**. El link del acceso a la sala virtual se les notificará en las cuentas de correos gmails proporcionadas, siendo su responsabilidad la asistencia a la audiencia en la fecha y hora fijada.
3. **EMPLAZAR** a la parte demandada para que participe en la audiencia de conciliación en la fecha y hora señalada, **debiendo presentar su escrito de contestación de la demanda y anexos** observando los requisitos señalados en los artículos 13°, 19° y, 23° de la Ley N° 29497 y, artículos 442° y 444° del Código Procesal Civil, **con una anticipación de cinco (5) días hábiles antes de la audiencia de conciliación o previos a la misma audiencia** través de la Mesa de Partes Electrónica.
4. *Además, a fin de facilitar el desarrollo de las audiencias y dilaciones innecesarias, en el marco normativo del artículo III del Título Preliminar y, artículo 21° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, se deberá observar las siguientes recomendaciones.*
5. Las partes procesales en el término señalado, al comunicar a la judicatura su correo **Gmail** y **número de celular** con acceso a **WhatsApp**, aceptan la realización de la audiencia de conciliación en la sala virtual "**Google Hangout Meet**", así como la audiencia de actos preparatorios. En caso de existir alguna situación vinculada con la participación de las partes a la audiencia programada, deberá ser comunicada en el plazo de diez días hábiles, **bajo responsabilidad y, de proseguir el proceso según su trámite.**
6. **LAS PARTES, SUS ABOGADOS Y/O APODERADOS** presentarán todo documento [contestación, medio probatorios, entre otros] debidamente suscritos (firma gráfica) por la parte y



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia del Callao
Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

su abogado, consignando sus nombres respectivos, además, el primero de ellos su DNI y el segundo su colegiatura; y, tratándose de anexos y otros documentos deberán ser escaneado en PDF con la opción OCR.

7. **INFORMAR** a las partes procesales que, **la actividad oficiosa solo corresponde al Juez y de manera excepcional conforme a lo dispuesto por el artículo 22° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497**; por lo tanto, previo a la solicitud de requerimiento de información de una entidad estatal o empresa privada por esta judicatura, **deberá acreditarse que la información fue solicitada en su oportunidad y ello no me mereció pronunciamiento alguno.**
8. El ingreso a la sala virtual tendrá una tolerancia de 10 minutos, vencido el cual y sin que las partes informen de la existencia de alguna causa justificada que impida la conexión a la sala virtual se considerará como incomparecencia de la parte, para los fines al que alude el primer párrafo del artículo 30 de la NLPT.
9. **EXHORTAR** a las partes procesales, sus abogados y/o apoderados que **se conecten** en el día y hora indicados, sea desde su dispositivo móvil (celular) o computadora (PC o laptops), con cámara y audio.
10. A la defensa técnica de las partes se les exhorta que instruyan a sus patrocinados para el día de la audiencia virtual. Recuerden que deberán acceder al link y se conectarán en forma automática a la sala virtual.
11. **Al Primer Otrosí:** Téngase por delegada la facultad de representación a favor del letrado que suscribe la demanda. **Notifíquese** vía electrónica -SINOE la presente resolución, de conformidad a lo dispuesto por la R.A. C.E. N° 137-2020-CE-PJ de fecha 07 de mayo del año en curso.



1° Juzgado de Trabajo Transitorio
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



EXPEDIENTE : 00423-2020-0-0701-JR-LA-02
MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES
JUEZ : QUIJANO SORIA ROSARIO
ESPECIALISTA : RAMIREZ MENDEZ DIEGO
DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO; PROCURADOR PÚBLICO
DEMANDANTE: CUNEO GARCIA, LUCIO CESAR

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS

Callao, veintinueve de abril del dos mil veintidós.

I. PARTE EXPOSITIVA.

1.1. Pretensión:

Resulta que, de fs. (04–16); subsanada a fs. (29-53), **CUNEO GARCIA, LUCIO CESAR**, interpone demanda contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO**, pretendiendo la declaración de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y otros.

1.2. Síntesis de la Etapa Postulatoria:

Fundamentos de hecho del demandante. - Manifiesta el recurrente que:

- a) Ingresó a laborar el 04 de junio del 2018, como obrero, en la gerencia de mantenimiento a la ciudad.
- b) La Municipalidad Provincial del Callao es una persona jurídica de derecho público que se encarga de administrar la administración provincial del Callao, para lo cual realiza ciertas actividades principales y permanentes conforme a sus documentos de gestión que son el ROF, el MOF y el CAP. Dentro de estas actividades está la seguridad ciudadana, edificación de obras de infraestructura, así como el ornato y cuidado de la ciudad para lo cual el municipio requiere contar con personal idóneo.

- c) Precisa que viene laborando en forma directa, personal, bajo un horario de trabajo, bajo órdenes, dependencia y subordinación percibiendo por sus labores una remuneración. A pesar de lo cual, la demandada lo contrató bajo sendos contratos de locación de servicios.
- d) Que se encuentran acreditados los tres elementos de la relación laboral: prestación de servicios, subordinación y remuneración. Siendo que, con respecto a la subordinación, afirma que su labor ha sido ejecutada de forma permanente y bajo supervisión por el Gerente de mantenimiento, en los lugares o ambientes determinados por la Municipalidad.
- e) De acuerdo a sus funciones, manifiesta que su condición es la de un obrero público, tal como está regulado en el MOF, por lo que le corresponde estar regulado bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728.
- f) Que según el precedente vinculante Exp N° 5057-2013-PA/TC se prohíbe la reposición por despido incausado, sin embargo, el presente proceso versa sobre reconocimiento de vínculo laboral, por lo cual no aplicaría el precedente.
- g) Respecto a la ley marco del empleo público, que establece el ingreso a planillas del Estado únicamente a través de concurso público, manifiesta que los obreros no están contemplados dentro alcance de dicha norma, pues no son parte de la carrera administrativa.
- h) Que el 06 de mayo del 2020, cuando el país se encontraba en estado de emergencia, se apersonó a su centro de labores, donde el encargado de grupo, por órdenes directas del Gerente municipal, le impiden ingresar a laborar, con lo cual en forma Incausada, le impiden ejercer su derecho al trabajo.
- i) **Fundamentación Jurídica:** Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972; Constitución Política del Perú; Artículo V del Título preliminar del Código Civil; Ley N°28806, Ley general de inspección del trabajo; Nueva ley procesal del trabajo. **Ofrece sus medios probatorios.**

1.3. Audiencia de conciliación:

Según acta de registro de Audiencia de Conciliación que obra en autos de fojas 78, y según audio y video que se encuentra registrado en el sistema informático judicial, invitadas las partes a conciliar, las mismas mantienen sus posiciones, por lo que no se

pudo llegar a acuerdo conciliatorio alguno. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que es materia de juicio:

Pretensiones principales:

- *Declaración de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada a partir del 04 de junio del 2018 en adelante.*
- *Reposición por despido incausado en el mismo puesto que venía ejerciendo cuando se produjo el cese, esto es el 06 de mayo del 2020 como obrero, reparación de infraestructura, pintado y mantenimiento en general, en la Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad.*

Pretensión accesorio:

- *Incorporación a la planilla como obrero, sujeto al régimen laboral de la actividad privada desde el periodo 04 de junio del 2018 en adelante.*

1.4. Contestación de la demanda:

La demandada en su escrito de fs. (68-77), se apersona al proceso, y **contesta la demanda**, manifestando que.

- a) Niega que exista una relación laboral entre las partes, pues se trata de una prestación autónoma e independiente, ausente de subordinación.
- b) Establece que únicamente los trabajadores pueden ingresar a la planilla del Estado pasando concursos públicos.
- c) Precisa lo siguiente: En la administración pública, en materia de Gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: a) el ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Por lo que el reconocimiento de derechos afectaría los legítimos intereses del Estado.
- d) **Fundamentos de Derecho:** Artículo 62° de la Constitución Política del Perú; Artículo 1764 y siguientes del Código Civil; Decreto Legislativo N°1057; y Decreto de Urgencia N°016-2020. Ofrece sus medios probatorios.

1.5. Audiencia de juzgamiento:

Esta se llevó a cabo el día 22 de marzo del 2022, según acta de registro de audiencia de juzgamiento a fs. (88-97), respectivamente, según audio y video que se encuentra

registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalado. La audiencia se llevó a cabo con la participación del demandante, su abogado y el representante y abogado de la demandada; se efectuó la confrontación de posiciones, la parte demandante sustentó los hechos en los que funda sus pretensiones, la parte demandada sus defensas de fondo; se enunciaron los hechos que no requerían de actuación probatoria y los que sí lo requieren; se actuaron los mismos, y se procedió a los alegatos finales, en ese estado se reserva el fallo, señalando fecha y hora para su emisión y notificación de la sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA.

2.1. Tutela jurisdiccional y debido proceso:

1. El Artículo 139° inciso 3, de la Constitución Política del Perú afirma que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal². Asimismo, el Código Procesal Civil en su artículo I precisa Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva **“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”**.
2. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función

¹ Cas N° 1972-01, Cono Norte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág. 8342

² Cas. N° 3202-2001-La Libertad, El Peruano, 01 de enero del 2002, pág. 8944

jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez “... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”³.

3. La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la Ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social.

2.2. La Constitución y otras Normas Internacionales con respecto al Derecho al Trabajo

4. Se debe tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe ***“El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”***, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la S.T.C. Exp. N°.1124-2001-AA, donde manifiesta: ***“El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo 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”***. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: ***“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección***

³ Gonzales Pérez, citado por Camón Lugo en, 1994, Tomo I, pág. 8

contra el desempleo". En igual sentido tenemos que el numeral 1, del artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".

2.3. Los principios y finalidad del nuevo proceso laboral:

5. Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497, aplicable al presente caso; el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvencción o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: *la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.*

6. Que, según el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, se sostiene como fundamento de todo proceso laboral, el hecho que los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, **privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.** Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

2.4. Finalidad del proceso y carga probatoria:

7. Que, la finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil; dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, siendo que la carga de la prueba conforme a lo previsto en el artículo 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo, 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: *1. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.* *2. Incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los*

indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

2.5. Régimen laboral de los obreros municipales:

8. Atendiendo que el demandante peticiona derechos labores a partir del 04 de junio del 2018, en condición de obrero municipal; al respecto es de indicar que los obreros al servicio del Estado tenían establecido su status dentro del régimen privado, en virtud al segundo párrafo del artículo 1 del Decreto Ley N°11377 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, del 29 de mayo de 1950, que disponía que los que realizan labores de obreros en las dependencias públicas estaban comprendidos solo en las disposiciones que específicamente se dictaron para estos servidores. Asimismo, el tercer párrafo de la Primera Disposición Final del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de fecha 6 de marzo de 1984, establece que el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes. Aparte, la Ley N°8439 de fecha 20 de agosto de 1936, estableció el régimen de indemnización por tiempo de servicios para los servidores de la actividad privada, en tanto la Ley N° 9555 de fecha 14 de enero de 1942 extendió los beneficios otorgados por la Ley N° 8439 a los obreros que prestan sus servicios en general al Estado y a la Municipalidades Provinciales y Distritales. El Decreto Legislativo N°650 de fecha 23 de julio de 1991, sustituyó el régimen y derogó la Ley N°8439 en virtud de la Quinta Disposición Final y el artículo 52° de la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 09 de junio de 1984 estableció que los obreros de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública. Posteriormente, el 1 de junio de 2001 se publica en el diario oficial El Peruano la Ley N° 27469, que modifica el artículo 52° de la Ley N°23853, señalando que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia, en armonía con las citadas disposiciones legales, **los obreros al servicio de la Municipalidad están sujetos al régimen laboral privado del 29**

de mayo de 1950 al 08 de junio de 1984 y desde el 02 de junio de 2001 para adelante; y ostentan la calidad de servidores públicos del 09 de junio de 1984 al 01 de junio de 2001.

2.6. Vía procedimental para la protección del derecho al trabajo en el régimen laboral público y el régimen laboral privado:

9. El Tribunal Constitucional a través de la sentencia N° 0206-2005-PA/TC publicada el 28 de noviembre de 2005, indica los caminos para acceder a la tutela jurisdiccional en el caso de los trabajadores del régimen laboral público o del régimen laboral privado, precisando en su fundamento 21 *"Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4° literal 6) de la Ley N° 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo; y en el fundamento 36 "Consecuentemente, y por la aplicación de similares criterios respecto a la reconducción de procesos, las demandas de amparo que sobre las materias laborales de carácter individual, sean del régimen laboral público o privado descritos en la presente sentencia, deberán ser encausadas a través de las vías igualmente satisfactorias para resolver las controversias individuales de carácter laboral, privadas o públicas, y que son: a) El proceso laboral ordinario, para las controversias de carácter laboral individual privado, y b) El procedimiento especial contencioso administrativo (artículos 4° inciso 6 y 25 de la Ley N° 27584), para las materias de carácter laboral individual de carácter público)".* Que, siendo así, se tiene que el demandante en su condición de obrero municipal tiene expedito su derecho para acudir a la vía jurisdiccional ordinaria por el periodo laborado bajo el régimen laboral de la actividad privada, y a la del contencioso administrativo por el periodo laborado bajo el régimen laboral de la actividad pública; de lo que es de advertir que la pretensión del demandante corresponde conforme a Ley al régimen laboral privado en la vía del proceso ordinario laboral.

2.7. Interpretación de los derechos laborales:

10. La Décima Disposición Complementaria de La Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe que, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte, ello en concordancia con el artículo IV del Título Preliminar referido a la Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral de ámbito constitucional (precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional) e infra constitucional (precedentes vinculantes del Corte Suprema de Justicia de la República). Siendo así, encontramos relativo al tema materia de pretensión en autos la Recomendación N° 198 de la OIT. Recomendación que entre sus considerandos sostiene que la protección de los trabajadores constituye la esencia del mandato de la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con los Principios establecidos en la Declaración Relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 y el Programa Decente. Que, con el fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios; recomendación que ha sido plasmada, en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497, que contiene **la presunción de laboralidad**, cuando enuncia que: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”; presunción juris tantum, pues es un supuesto que admite prueba en contrario, de lo que es de colegir que

- Se recomienda a los trabajadores a guardar sus boletas de pago, documentos importantes y constancias que brinden la certeza del trabajo que realizan con sus empleadores y así poder hacer valer sus derechos laborales cuando sea necesario.
- Se recomienda a los operadores del derecho a ser diligentes en sus demandas, y a plantearlas con coherencia para que el juez pueda tener en cuenta la claridad de las pretensiones.
- Se recomienda a los legisladores a crear grupos de inspecciones o instituciones, aparte de las ya creadas, que puedan supervisar a los trabajadores de las instituciones públicas.



para que el trabajador pueda accionar, bastará únicamente que se encuentre ligado directamente al empleador, siendo que una vez cumplida la carga de la prueba con respecto a la prestación, el demandado habrá: *“de demostrar por ejemplo que no obstante tratarse de un servicio personal, él no fue continuado sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente sino autónomo, o que lo que se quiere evidenciar como salario, fue simplemente el honorario o precio de una obra o la labor determinada, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo y por consecuencia a colocar al reclamante fuera del amparo que le discierne la discutida presunción.*

2.8. La presunción de laboralidad en la doctrina:

11. Al respecto tenemos que Oxal Víctor Avalos Jara en relación a esta presunción sostiene que “ Si uno lee la norma puede colegir que al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios entiéndase no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente una prestación de servicios -, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación laboral de plazo indeterminado. Es decir el demandante no tiene que probar la subordinación, sino que solo la existencia de una relación prestacional. Esto lo podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional. Frente a esta presunción de tipo iuris tantum, le incumbe al demandado si es que así lo considera conveniente acreditar, por un lado, que la relación no fue de plazo indeterminado o, por otro lado, que la relación laboral presumida nunca existió. En resumen, con esta disposición se está asumiendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado aun cuando en algunos casos el demandante no prueba la presencia de subordinación⁴, al respecto también César Puntriano Rosas ha indicado que *“La presunción de laboralidad se esgrime como una herramienta*

⁴ Oxal Víctor Avalos Jara, En Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edic. Edit. Juristas Editores EIRL, Junio 2011 Lima Perú, pág. 367.

*de facilitación probatoria al trabajador, tradicionalmente débil ante el empleador, con la finalidad que le resulte más sencillo el poder demostrar la existencia de una relación laboral, y a su vez pueda exigir los derechos laborales que legalmente le corresponden”.*⁵

2.9. Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad:

12. Para resolver la pretensión de la demanda, debemos tener presente el Principio de Primacía de la Realidad, propio del Derecho Laboral, por el cual frente a una situación discordante entre lo que sostienen las partes, a través de documentos o acuerdos y lo que sucede en la realidad, deberá preferirse esto último. La aplicación de este principio se basa en la constatación en los hechos de los elementos esenciales de la relación laboral, es decir, la prestación personal, la contraprestación y principalmente la subordinación del trabajador frente a su empleador, así como de rasgos sintomáticos que permiten determinar la existencia de subordinación, rasgo tipificante de laboralidad.

13. Así, en reiterada y uniforme jurisprudencia el TC ha sostenido que el Principio de Primacía de la Realidad: *“es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.*(Expediente Nº 1944-2002-AA/TC).

14. Para el destacado jurista PLÁ RODRÍGUEZ define este principio en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.⁶

⁵ Wilfredo Sangarelli: El retorno de la Presunción de laboralidad, Blog: Internet.

⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo “Los principios del derecho del trabajo”, tercera Edición actualizada, Depalma, Buenos Aires 1998, p. 14.

15. Este principio en esencia está orientado a enfrentar lo que ocurre frecuentemente en la realidad laboral peruana. Lo que comúnmente se pretende es evitar la aplicación de normas tuitivas del trabajador propias del Derecho de Trabajo, y que la relación jurídica se regule por normas de ramas diferentes que resulten menos protectoras para una parte de la relación (en este caso la persona que presta servicio).
16. La contratación de personas que presten servicios a través de los contratos de locación de servicios no implica perjuicio alguno para las partes, lo incorrecto es que esta contratación bajo formalidades civiles esconda una relación laboral.
17. La posibilidad de ocultar una relación laboral a través de un contrato de locación de servicios se presenta al existir dos elementos esenciales comunes: **La prestación personal y la remuneración** (contraprestación), existiendo un tercer elemento exclusivo de la relación laboral, **la subordinación**. Este es el elemento que debe ser tomado en cuenta para determinar si el tiempo posterior a la culminación formal de la relación de trabajo, es o no de naturaleza laboral fuera del pacto de las partes.
18. Obviamente el reconocimiento de la existencia de una relación de trabajo como la que pretende el demandante, depende no de lo que hubiere pactado con su comitente la Municipalidad Provincial del Callao, *sino de la situación real en la que se encuentre, por tanto resultaría erróneo pretender juzgar la naturaleza jurídica de su relación de servicios de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerían de todo valor es por eso que se ha denominado al contrato de trabajo "contrato realidad" puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia*⁷, pues como lo recuerda la Corte Constitucional Colombiana en la Sentencia T-026/01

⁷ STC N.º 04029-2007-PA/TC, 24 de octubre 2007

su fecha 18 de enero del 2001⁸ expedida en la Acción de Tutela incoada por Amanda Torres García contra la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá en posición que comparte este Juzgado *“La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato”*.

19. Al respecto resulta pacífico sostener que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración, no obstante queda claro que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (*poder de dirección*) así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (*poder sancionador o disciplinario*), por tanto, en caso de la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado una denominación distinta.

⁸ Página web <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/1-026-01.htm>

20. A este cometido resulta de especial relevancia el *Principio de Primacía de la Realidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°)*⁹. El Principio de Primacía de la Realidad delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Pero el Principio de Primacía de la Realidad no sólo es vinculante en relación a los particulares sino también es oponible al Estado pues la prestación laboral es intrínsecamente la misma así se satisfaga frente a un sujeto privado o ya se realice frente al Estado tal como lo consagra la Corte Constitucional Colombiana en su Sentencia C-154/97¹⁰, en un caso en que se cuestionaba la constitucionalidad de la Ley que dictó el Estatuto de Contratación Administrativa, donde, en criterio que comparte este Despacho, señaló que el principio de primacía de la realidad “(...) agota su cometido al desentrañar y hacer triunfar la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado mismo”.

21. Efectivamente en un *Estado Social de Derecho, fundado en el trabajo mal puede el Estado prevalerse de su condición o de sus normas legales para desconocer los derechos laborales de quienes le entregan su trabajo*¹¹, eso es así, por cuanto bien podría aprovecharse de la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus

⁹ STC N° 991-2000-AA/TC. 21 de diciembre de 2001.

¹⁰ Página web <http://www.corteconstitucional.gob.co/relatoria/1997/c-154-97.htm>

¹¹ Villegas, Arbeláez, J. (2008). Derecho administrativo laboral: principios, estructura y relaciones individuales. (8.ª ed.). Bogotá, p.221

propias obligaciones genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización fraudulenta de modalidades contractuales con el propósito de disfrazar la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos. También bajo la influencia del mismo Principio es evidente que la posible imprudencia del empleador estatal por haber precipitado o anticipado la prestación de los servicios sin el cumplimiento de los requisitos necesarios para legalizar la relación laboral no puede incidir en perjuicio del trabajador que ha laborado en efecto sin que haya accedido por concurso público o sin que se haya solemnizado el vínculo correspondiente por la firma del contrato o por el nombramiento y posesión.

22. Empero, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales no tiene, adicionalmente, el alcance de excusar con la mera prestación efectiva de trabajo la omisión del cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales previstos para acceder al empleo público, los que a su vez presuponen la existencia de un determinado régimen legal y reglamentario y de la correspondiente disponibilidad presupuestal¹² dado que existe una clara responsabilidad, en cabeza de la administración, por permitir o propiciar que las labores del empleado público principien a ejecutarse de manera anticipada, incluso si para el pago respectivo no hay partida presupuestal a la que pueda darse ese destino pero, claro está, ninguna de las circunstancias descritas puede llevar a la consecuencia de que el derecho del trabajador al pago de su salario y prestaciones quede burlado. En otros términos, el trabajador no es el responsable de que se hubiera aprovechado sus servicios antes de los trámites legales, ni puede ser quien asuma las consecuencias de la imprevisión, la falta de cuidado, la demora o la mala fe de la administración. La orden de trabajo, verbal o escrita, compromete a la entidad y genera derechos a favor del trabajador. El solo hecho de que éste inicie sus labores obliga al pago, independientemente de la responsabilidad de quien lo haya vinculado irregularmente¹³.

¹² STC. N° C-555/94 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-555-94.htm>

¹³ STC. N° T-026/01 <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-026-01.htm>

2.10. Naturaleza de la relación existente entre las partes:

23. A través de audiencia de juzgamiento, se tiene acreditado que ha existido una prestación de servicios del demandante para con la Gerencia de Mantenimiento de la Municipalidad Provincial del Callao; y que ha realizado labores, como son el pintado de veredas, refaccionamiento de juegos infantiles, rejas, etc.

2.11. Hechos que requieren actuación probatoria:

24. Siendo así, estando que conforme lo precisan ambas partes se tiene acreditado que el demandante prestó servicios personales a la demandada, se advierte que la cuestión controvertida materia de probanza consiste en a) **Determinar si las tareas desempeñadas por el demandante a favor de la demandada, fueron de naturaleza laboral;** b) **Determinar si las tareas desempeñadas por el demandante, se realizaron sin solución de continuidad a partir del 04 de junio del 2018; y** c) **Determinar si el demandante fue despedido, con fecha 06 de junio del 2020.**

25. Por lo cual, primero se tiene que determinar si hubo una relación laboral dentro de los alcances de un contrato de trabajo indeterminado regulado bajo el régimen laboral de la actividad privada, pues si bien se acepta la existencia de una prestación de servicios, que constituye un hecho admitido conforme al artículo 19° de la NLPT, resulta necesario en principio hacer una distinción entre lo que es un contrato de trabajo y lo que es un contrato de locación de servicios, cuáles son los elementos que les son propios y disímiles, para luego establecer si existió una relación laboral a plazo indeterminado o una relación de naturaleza civil.

2.12. Contrato de trabajo:

26. De conformidad a lo establecido en el Artículo 4° del D.S. N°003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un*

*contrato de trabajo a plazo indeterminado”, del que se tiene como elementos esenciales, la prestación de servicios en forma personal, la subordinación, y la remuneración. La **prestación personal de servicios** exige que el trabajador preste los servicios de manera personal y directa. La actividad puesta a disposición del empleador, cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, debe ser indelible de la personalidad del trabajador. La **remuneración** definida como el íntegro de lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La naturaleza de la contraprestación como pago por la ejecución de los servicios, proviene directamente del trabajo realizado diariamente y cumplen con la naturaleza salarial de que puede evaluarse en efectivo, independientemente de su denominación. El vínculo de **subordinación** jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección del empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.*

27. El empleador al disponer de la actividad del trabajador debe ceñirse a la utilización de la actividad dentro de los límites del ordenamiento jurídico laboral (labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse) y sin afectar los derechos fundamentales del trabajador (a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc). La subordinación implica la presencia de tres facultades del empleador, que son:

-**Facultad directriz, normativa u organizativa**, mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicio. En virtud a esta facultad el empleador tiene el *iusvariandi*, mediante el cual puede variar unilateralmente, dentro de ciertos límites (criterio de razonabilidad)

aspectos no esenciales de las condiciones de trabajo, es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral. Entendemos por condiciones de trabajo aquellos elementos proporcionados por el empleador para que el trabajador realice la prestación, y que no tienen el carácter de contraprestación.

-**Facultad fiscalizadora**, mediante la cual el empleador verifica y controla que las órdenes sean cumplidas.

-**Facultad disciplinaria**, mediante la cual el empleador puede imponer sanciones por el incumplimiento de las órdenes impartidas.

2.13. Contrato de locación de servicios:

28. El contrato de locación de servicios ha sido definido en el Artículo 1764 del Código Civil como aquél acuerdo de voluntades por el cual *“el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*. De lo que se advierte conforme a la definición dada por el Código Civil, como elementos la independencia, la retribución y la prestación de servicios; siendo el **elemento esencial** de este contrato **la independencia del locador frente al comitente** en la prestación de sus servicios; esto es, no se presenta la subordinación o dependencia del contratado. Si bien el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero no llega a tener una situación de dependencia frente a quien lo contrata; por lo que es de concluir que **el elemento determinante, característico y diferenciador con el contrato de trabajo por tanto es la subordinación del trabajador al empleador**, lo cual como se ha indicado precedentemente le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

2.14. Acreditación de la naturaleza de los servicios en autos:

29. Que, para efectos de establecer la naturaleza de los servicios prestados por el actor, debemos analizar si se presentan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo.

30. **Respecto a la prestación del servicio** del demandante era personal e indelegable conforme fluye de lo establecido en la cláusula quinta donde se expresa *“tiene carácter personal , por lo que éste no podrá valerse de auxiliares ni sustitutos, ni de ningún tipo de colaboración”*; asimismo se tiene que ha prestado servicios desde el 04 de junio del 2018 acreditándose con la boleta de pago de folios 23 con las boletas de folios 24 y siguientes y con las copias de los contratos de prestación de servicios de folios 33 al 44 se aprecia que la prestación del servicio la realizó para la Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad de la Municipalidad Provincial del Callao, en el año 2018 en los periodos comprendidos del 04 al 25 de junio, 02 al 25 de julio, 01 al 25 de agosto, 03 al 24 de setiembre, 01 al 24 octubre y 05 al 26 de noviembre del 2018 y en los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2019. Que efectuando la consulta de Remuneración de Trabajadores del Sistema PLANILLA ELECTRONICA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprecia del detalle de remuneración percibida que la demandada abonó remuneración al demandante desde el mes de junio del 2018 al mes de marzo del 2020.

31. En cuanto a las funciones específicas que desempeñó, el demandante afirma que vino ejecutando labores como obrero de mantenimiento, pintado de postes, faroles, estructuras metálicas, rejas, etc. (minuto 00:25:35). La demandada, por su parte, señala que sólo ha sido contratado como locador de servicios y que la prestación ha sido de manera voluntaria conforme a los lineamientos del contrato de locación de servicios (minuto 00:50:00); dichos lineamientos no se advierten en cuanto a las tareas en que consistía la prestación del servicio contratada en razón a que no se detallan en los contratos de locación, toda vez que en la cláusula referida a los caracteres y forma de prestación del servicio se precisa que los servicios contratados se

desarrollaran y ejecutaran conforme a lo determinado en los “términos de referencia”, documentación que la parte demandada no ha cumplido con la exhibición de dichos documentos ni las órdenes de servicio admitidos como medio probatorio.

32. Por lo expuesto la demandada no ha descartado las tareas como obrero de mantenimiento alegadas por el demandante referidas al pintado de postes, faroles, estructuras metálicas, rejas, etc. (minuto 00:25:35).

33. Que asimismo ha sido materia de debate la naturaleza de las tareas desarrolladas por el demandante, de lo expuesto; se puede deducir que sus labores han sido principalmente manuales, siendo funciones de campo y que requerían movilización física más que trabajo intelectual. Aunado a esto, el hecho de que la demandante no requería de un nivel de especialización y de estudios, se concluye que sus actividades han sido compatibles con las labores prestadas por un obrero y no por un empleado público.

34. **Respecto a la subordinación**, en el mérito que por el tipo de labor desarrollada (obrero de mantenimiento), es propio que se encontraba bajo subordinación de su empleador, pues cumplía un horario de trabajo (minuto 00:27:00) y era designado por la Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad de la Municipalidad Provincial del Callao, al lugar donde desarrollaría sus funciones; con ello se verifica la existencia de subordinación, pues se evidencia que la Municipalidad intervenía y direccionaba a los trabajadores, quienes debían ejecutar sus labores a nombre de la entidad y aunado a esto, el hecho de que debiera informar a supervisores de su actividad o lo que ocurría durante el desempeño de su labor (minuto 00:28:00), lo que no ha sido desvirtuado por la demandante conforme corresponde a la carga de la prueba. Que a lo expuesto se suma que en la cláusula segunda el contrato se consigna con claridad que el área usuaria *“supervisará la ejecución contractual”* y asimismo el demandante tenía la obligación de dar cuenta de los materiales entregados conforme así se

establece en la décimo cuarta cláusula. Por todo lo cual, se comprueba la presencia de subordinación elemento de laboralidad.

35. **En cuanto a la remuneración**, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en nuevos soles, conforme es de verse de las facturas pagadas en efectivo fs. (23-32), por lo que habiéndose verificado la existencia de los otros dos elementos de laboralidad: prestación de servicios y subordinación, concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.

36. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue **personal y directa**, pues el demandante realizaba labores de un obrero bajo órdenes directas de la Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad de la Municipalidad Provincial del Callao. Que, por tanto, estando a la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo precedentemente desarrollada, el demandante ha acreditado la prestación de servicios, presumiéndose la existencia de los demás elementos del contrato de trabajo. Sin perjuicio a lo antes indicado, es de tener presente que la remuneración se encuentra acreditada con las facturas pagadas en efectivo; así como que el actor estuvo sometida a **subordinación jurídica**, pues el demandante ha laborado en la actividad de obrero en la Gerencia de Mantenimiento a la Ciudad de la Municipalidad Provincial del Callao, actividad dependiente.

37. Que, debe ser materia de análisis la discontinuidad de la prestación del servicio que se advierte entre contrato y contrato suscrito; al respecto, es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el **Principio de Continuidad**, que en términos de Américo Plá Rodríguez *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.”* (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de

este principio señala que “...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.” (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230). De lo que se colige que prevalece la voluntad de contratación de la demandada que las continuas contrataciones del demandante, por lo que se concluye que no ha existido solución de continuidad sino una breve suspensión del contrato de trabajo.

38. En consecuencia, habiéndose determinado que el demandante ha desempeñado labores en forma continua, subordinada y permanente, se procede aplicar al presente caso el **principio de la primacía de la realidad**, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha existido una relación laboral de naturaleza privada y no de locación de servicios desde el 04 de junio del 2018, percibiendo las remuneraciones conforme a los documentos citados. No siendo estimable las alegaciones de las restricciones presupuestales alegadas por la demandada, en aplicación a los principios rectores del derecho laboral, y de la irrenunciabilidad de los derechos laborales que tienen carácter alimentario y gozan de amparo constitucional.

2.15. Despido incausado:

39. Conforme se advierte de la demanda, la reposición en el empleo de la parte demandante se sustenta en la existencia de un despido incausado. Siendo así, es de tener presente que en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (fundamento 15), el Tribunal Constitucional de acuerdo con los criterios que viene asumiendo describe los supuestos de reposición laboral (readmisión en el empleo), en tres situaciones: Despido Nulo, Despido Incausado y Despido Fraudulento. Siendo que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del

derecho en la subordinación funcional y económica...". (Fundamento. Jurídico. N°. 6). Efectos restitutorios que obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22°, 103° e inciso 3) del artículo 139° de la Constitución.

40. El Tribunal Constitucional en el literal b), del fundamento 15 de la sentencia antes citada, establece que: "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" que 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".

41. En el caso analizado, se verifica que entre las partes existía una relación laboral a plazo indeterminado razón por la cual correspondía a la demandada observar lo establecido en el artículo 31° de la LPCL que señala: *"El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule..."*, es así, que se materializa la protección contra el despido arbitrario que consagra el artículo 27° de nuestra Constitución Política del Estado respecto de aquellos trabajadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado.

42. Sin embargo, de la constatación policial del 08/05/2020; obrante a fs. (2-3), en la que el efectivo Policial deja constancia que al entrevistar Johnny Enrique Ayala Martínez, este manifestó que es efectivo de seguridad y que en esos momentos no había ningún personal administrativo o supervisores que pudieran dar razón alguna del despido. Sin perjuicio de lo señalado, no se ha demostrado la existencia de algún documento que acreditara la notificación del

cese; en conclusión tenemos, que en la diligencia no se manifestó una causa justa de despido, es más sin algún personal a cargo que pueda entrevistarse con el policía que llevaba a cabo la diligencia. Que si bien es cierto se aprecia que la demandada pago al demandante por su labor hasta el mes de marzo del 2020 y entre esa fecha y la fecha de la constatación policial tal situación no merece mayor análisis que enerve las consideraciones glosadas en forma precedente atendiendo a que coincide con el estado de emergencia nacional decretado mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM.

43. Siendo así, conforme a lo establecido en el artículo 23.5° de la NLPT, se colige que el cese del actor se produjo por despido de hecho al no habersele permitido el ingreso a su centro de trabajo, configurándose un despido incausado ya que no se cumplió con realizar el procedimiento legal. Más aun, durante la audiencia de juzgamiento la demandada no justifica ni da razones de su accionar.

44. Por lo tanto, se concluye que el demandante ha sido objeto de un despido que lesiona derechos fundamentales y por ende afectado de nulidad, criterio que resulta estimable conforme a ya lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al señalar: “(...)La extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad- y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos”¹⁴. Por tales consideraciones la pretensión de reposición por despido incausado debe ser estimada y ampararse la demanda, disponiendo la reposición del demandante al cargo que ocupaba al 06 de mayo del 2020.

¹⁴ STC N° 976-2001-AA/TC.

2.16. Obligación de inscribir al trabajador en el libro de planillas:

45. Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo N°001-98-TR, los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial. De conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se establece que el Decreto Supremo N°001-98-TR *“mantiene su vigencia respecto de: a) Las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro del Artículo 2 del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Si los Empleadores a que se refiere el párrafo anterior hubieran optado por llevar la Planilla Electrónica, se encontrarán obligados a seguir llevando y presentando este último registro. b) Las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de las boletas de pago para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”*. Los empleadores que cuenten con más de tres trabajadores se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme al Artículo 2 del Decreto Supremo N°018-2007-TR. Por lo tanto, habiéndose declarado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 04 de junio del 2018 entre Municipalidad Provincial del Callao y el demandante, la referida entidad se encuentra obligada a registrar al actor en el Libro de Planillas o Planilla Electrónica, con la respectiva remuneración que le corresponde como trabajador obrero bajo el régimen de la actividad privada.

2.17. Costas y costos:

46. En lo concerniente a la petición de pago de *costas y costos del proceso* se debe tener presente que la séptima Disposición Complementaria de la NLPT sólo regula la posibilidad de la condena al Estado del pago de costos del proceso, es así, que señala: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*, sin embargo, tal facultad que otorga el legislador al Juez tiene

que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios, situación que no se hizo presente en el proceso, siendo así, no se dispone el pago de costos en favor del accionante; además con relación a las costas se encuentra exonerado del pago con arreglo a Ley.

III. PARTE RESOLUTIVA.

Por los fundamentos expuestos y administrando justicia a nombre de la Nación, la señora Juez del 1º Juzgado de Trabajo Transitorio del Callao, de conformidad con lo establecido por el Artículo N°138 de la Constitución Política del Perú vigente: **DECIDE: DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por don **LUCIO CESAR CUNEO GARCIA** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO** sobre **DECLARACIÓN DE VÍNCULO LABORAL y OTROS**. En consecuencia:

1. **DECLARO** la desnaturalización de los Contratos de locación de servicios y la existencia de una **RELACION LABORAL A PLAZO INDETERMINADO** desde su fecha de ingreso, el 04 de junio del 2018. Estando sujeto el demandante al Régimen Laboral de la actividad privada hasta el término de la relación laboral.
2. **DECLARO** la existencia de un **despido incausado y ORDENO** que la demandada cumpla con **REPONER** al demandante al cargo de igual o similar categoría que venía desempeñando al momento del cese.
3. **Se ORDENA** a la demandada cumpla con registrar al trabajador en el **LIBRO DE PLANILLAS** desde su fecha de ingreso el 04 de junio del 2018 hasta el término de la relación laboral, en su calidad de obrero. Sin costas y costos.
4. **Cúmplase, consentida y/o ejecutoriada sea la presente decisión. Notifíquese de acuerdo a Ley.**