



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE “HUATUCO”**

**EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES DEL DISTRITO**

**JUDICIAL MARISCAL NIETO, MOQUEGUA. AÑOS 2015-2017.**

**PRESENTADO POR:**

**BACHILLER: DINA MAMANI INQUILLA**

**ASESOR**

**DR. JAVIER FLORES AROCUTIPA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA - PERU**

**2018**

## RESUMEN

El trabajo de investigación que se desarrolla versa acerca del caso resuelto por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05057-2013-PA/TC que tiene carácter vinculante, es decir, constituye Precedente Constitucional Vinculante donde, básicamente se establece que no prospera la reposición demandada por aquellos trabajadores del régimen privado (D.L. 728) que tienen como parte empleadora al Estado asimismo, se fija los requisitos para la procedencia de dichas demandas, mismas que esencialmente son: haber ingresado a laborar mediante la realización necesaria de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada la misma que tiene que ser de duración indeterminada.

Teniendo como objetivo, describir su aplicación en las resoluciones judiciales de la Corte Superior de Justicia de Moquegua en específico del distrito Judicial de Mariscal Nieto en los años 2015 al 2017, en los procesos constitucionales (Proceso de amparo) y procesos tramitados en la vía laboral (Proceso ordinario laboral y proceso abreviado laboral) sobre reposición, se reflejará la cantidad de procesos en los cuales se aplicó dicho precedente, se procederá hacer mención de las diferentes doctrinas, jurisprudencias y los criterios adoptados por diferentes conocedores sobre la materia; siendo así, se logra verificar que, el denominado “Precedente Huatuco” tuvo una aplicación liminarmente efectiva puesto que elimina la reposición no será en un cien por ciento pero si un porcentaje muy importante, ya que a pesar de haberse emitido la resolución aclaratoria y más adelante con la emisión de casaciones y sentencia con carácter vinculante donde se ha establecido claramente cuando debe y no aplicarse el mencionado precedente; sin embargo, subsisten aquellos procesos que han finalizado con la emisión de una resolución judiciales (Auto Final) mediante el cual se da por concluido el proceso omitiendo pronunciarse sobre el fondo de la controversia.

**Palabras Claves:** Precedente, carácter vinculante, reposición y aplicación.

## ABSTRACT

The research that is developed relates to the case decided by the Constitutional Court file No. 05057-2013-PA / TC binding, meaning constitute binding precedent Constitutional which basically states that does not thrive replacement demanded by those workers of the private regime (DL 728) who have as an employer the State also sets the requirements for the origin of such claims, which essentially are: have entered to work through the necessary completion of a public tender of merits for a budgeted place the same one that has to be of indeterminate duration.

Aiming to describe its application in the judgments of the Superior Court of Moquegua in particular the judicial district of Mariscal Nieto in the years 2015 to 2017, in constitutional proceedings (protection process) and processes transacted in labor via (Ordinary labor process and labor abbreviated process) on replenishment, it will reflect the number of processes in which said precedent was applied, it will proceed to mention the different doctrines, jurisprudence and the criteria adopted by different experts on the matter; Thus, it is possible to verify that the so-called "Previous Huatuco" had a liminally effective application since it eliminates the replenishment will not be one hundred percent but a very important percentage, since despite the explanatory resolution has been issued and more forward with the issuance of cassations and sentence with binding character where it has been clearly established when it should and does not apply the aforementioned; However, there are still those processes that have ended with the issuance of a judicial resolution (Final Decision) by which the process is considered to have ended, omitting to rule on the merits of the dispute.

**Keywords:** Preceding, binding nature, replacement and application.

## ÍNDICE

CAPITULO I.....	12
I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	13
1.2. Definición del problema.....	25
1.1.1. Problema general.....	25
1.3. Objetivos de la investigación.....	25
1.1.3. Objetivo General:.....	25
1.1.4. Objetivos Específicos:.....	25
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	26
1.5. Variables.....	27
1.5.1. Variable del problema .....	27
1.6. Hipótesis de la investigación.....	27
1.6.1. Hipótesis General:.....	27
1.6.2. Hipótesis Específica:.....	27
CAPÍTULO II.....	29
II. MARCO TEÓRICO .....	30
2.1. Antecedentes de la investigación.....	30
2.1.1. A nivel internacional.....	30
2.1.2. A nivel nacional.....	31
2.2. Bases teóricas .....	32

2.2.1.	El Precedente Vinculante .....	32
2.2.1.1.	Antecedentes.....	32
2.2.1.2.	El precedente constitucional vinculante en el Perú. ....	33
2.2.1.3.	Definición del Precedente Vinculante .....	35
2.2.1.4.	El Precedente Constitucional Vinculante y la Ley. ....	36
2.2.1.5.	Presupuestos esenciales para la emisión de un Precedente Vinculante. ....	37
2.2.1.6.	Excepciones de aplicación a través de la técnica de la distinción y derogación. ....	39
2.2.2.	Derecho a la estabilidad laboral .....	41
2.3.	Marco conceptual .....	73
CAPITULO III.....		74
III.	MÉTODO .....	75
3.1.	Tipo de Investigación .....	75
3.2.	Diseño de Investigación .....	75
3.3.	Población y Muestra .....	75
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	76
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	77
CAPITULO IV.....		100
IV.	PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	101
4.1.	<b>Presentación de resultados</b> .....	101
4.2.	<b>Contrastación de hipótesis</b> .....	117

<b>CAPITULO V</b> .....	122
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	123
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	123
<b>5.2. Recomendaciones</b> .....	125
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	127

## INTRODUCCION

El derecho laboral a lo largo de nuestra historia como república ha tenido gran protagonismo, el mismo que se refleja en las constituciones que anteceden a la actual, siendo un claro ejemplo de ello la Constitución del año de 1979 a través del cual se reconoce la estabilidad laboral absoluta concretizándose en la creación de la Ley de bases de la carrera administrativa - Decreto Legislativo N° 276. Años más adelante dicho panorama se ve alterado radicalmente puesto que la actual Constitución desecha la estabilidad laboral absoluta por una estabilidad relativa al señalar que existe una protección adecuada frente al despido arbitrario, facultando al legislador de establecer dicha protección, pues efectivamente eso se hizo con la creación de la ley de fomento del empleo - Decreto Legislativo N° 728, estableciendo que dicha protección adecuada se traducía en la indemnización y no más en la reposición como anteriormente se sostenía.

Poco después, quien toma un papel protagónico es el Tribunal Constitucional, órgano jurisdiccional que básicamente hace prevalecer la Constitución, a través de sus sentencias que tienen carácter vinculante (siempre y cuando así lo exprese y también precise el extremo de su efecto normativo); quien además a través de sus pronunciamientos tiene gran relevancia jurídica en cuanto a los derechos de los trabajadores. En ese panorama se produce un primer cambio de tendencia con la emisión de la sentencia que resuelve el caso Telefónica del Perú (Expediente N.º 1124-2001-AA/TC) que declara inconstitucional el artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo N° 728 sustentándose en que dicho artículo contraviene el núcleo duro del derecho y en consecuencia vacía de contenido el derecho constitucional al trabajo (artículo 22º de la Constitución), en otras palabras declaró que el despido incausado (indemnización) era inconstitucional por tanto daba lugar a la reposición pero únicamente en la vía del amparo.

Posteriormente, el mismo Tribunal Constitucional a través de su sentencia - caso Llanos Huasco (Exp. N° 976-2001-AA/TC), ahora señala que el artículo indicado en el párrafo anterior no es inconstitucional, puesto que el artículo 27 de la

Constitución no reconoce el derecho a no ser despedido, sino una protección adecuada, protección que se traduce en la existencia de dos regímenes: una de carácter sustantivo (proceso laboral - resarcitorio) y otra de carácter procesal (proceso constitucional de amparo – restitutorio) en cuanto a éste último sus efectos derivan del despido arbitrario que comprende el despido nulo, incausado y fraudulento (creación del TC en esta sentencia); además, esta última vía procesal es considerada como una alternativa por cuanto queda a elección del trabajador elegir entre la indemnización o la reposición, claro está, según sea el caso.

Siguiendo la última posición adoptada, con la sentencia ahora del caso Baylon Flores (Exp. N° 0206-2005-PA/TC), se establece directrices para admitir a trámite una demanda de amparo en materia laboral, precisando el supuesto que, cuando al recurrente no le sea posible lograr su reposición en la vía judicial ordinaria, podrá recurrir al proceso de amparo considerándose esta última como la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado, incluye los supuestos de despido arbitrario (despido nulo, incausado y fraudulento) conforme se hizo mención en el párrafo anterior. En ese sentido, la vía procesal pasa de ser alternativa a residual; además, ésta última constituye precedente vinculante, la misma que solo reafirma lo plasmado en el caso Llanos Huasco; en efecto, el Tribunal Constitucional sigue dicha línea jurisprudencial hasta la expedición del precedente vinculante “Huatuco” cambiando completamente de criterio puesto que ya no era posible lograr la ansiada restitución a sus centros de trabajo de aquellos que se encuentran bajo los alcances del régimen privado que trabajen para el Estado, señalando que sólo se acogerán aquellas demandas sobre reposición siempre y cuando el recurrente demuestre haber ingresado a laborar en mérito de haber ganado un concurso público para una plaza debidamente presupuestada y que la vacante sea de duración indeterminada caso contrario, la demanda no podrá ser amparada.

En consecuencia, su simple emisión ha provocado su inmediata aplicación primero: en las demandas interpuestas al día siguiente de la publicación del precedente las mismas que han sido declaradas liminarmente improcedentes; segundo: en los procesos en trámite en principio se requiere a la parte demandante se pronuncie acerca de los requisitos establecidos en el precedente, para que



posteriormente con o sin pronunciamiento requerido se procede con la emisión de la resolución (Auto Final) mediante el cual se declara la conclusión del proceso sin efectuar ningún tipo de pronunciamiento sobre el fondo del asunto, sino dando un fiel cumplimiento a lo establecido en el precedente “Huatuco”; tercero: en los casos en los cuales se había logrado obtener en primera instancia una sentencia favorable, en segunda instancia es revocada y reformándola es declarada improcedente. Motivo por el cual, en el presente trabajo se procederá a desarrollar los antecedentes, conceptos, doctrinas, jurisprudencias, se reflejara la cantidad de procesos judiciales tramitados bajo la aplicación del precedente vinculante materia de estudio, se efectuara un análisis de dichos procesos tramitados en nuestro distrito judicial de Mariscal Nieto de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, presentando los resultados que se verán reflejados en las conclusiones arribadas.

**CAPITULO I**  
**EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La realidad problemática constituye y/o es de ámbito nacional toda vez que en un primer momento nuestro Tribunal Constitucional (en adelante TC) emite una variedad de precedentes vinculante no sólo en materia laboral sino en diferentes materias; todo ello en función de los asuntos coyunturales y cuestiones políticas del momento cuyos efectos se reflejan en los problemas técnicos que éstos presentan a nivel judicial y las consecuencias que ocasiona su aplicación en los casos a resolverse que directa o indirectamente causa perjuicio a la población en general, específicamente estamos hablando del precedente vinculante emitido por el TC, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC conjuntamente con su respectiva aclaración del doce de junio del dos mil quince, proceso judicial iniciado por la demandante Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco y teniendo como parte demandada al Poder Judicial, sentencia que tiene evidente y único propósito de frenar las reposiciones judiciales logradas por los trabajadores de las instituciones públicas del Estado bajo el régimen privado; asimismo, constituye el medio por el cual se emite pronunciamiento sobre las condiciones que debe cumplirse para la procedibilidad de las demandas sobre reposición interpuesta por dicho trabajadores, en base a que estos últimos alegan que debería de corresponderles un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de sus contratos de trabajo, por lo que, se establece criterios de obligatorio cumplimiento fijados en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, de la sentencia precitada, valga la redundancia la misma que constituye precedente vinculante de observancia obligatoria de acuerdo con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

Estando a ello, resulta que el presente trabajo tiene como materia de investigación y estudio la aplicación del precedente vinculante Huatuco (en adelante el precedente), su desarrollo (la aclaración y las diferentes sentencias que han definido de forma más precisa, cuando y no debe aplicarse el precedente en mención) y los efectos que dicha emisión ha

ocasionado en perjuicio de los derechos laborales de aquellos trabajadores del sector público pero que se encuentran bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, que muchos de ellos han venido laborando bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, contratos verbales hasta incluso sin contrato alguno por periodos prolongados o simplemente han superado el periodo de prueba, durante los últimos años, por lo que, al ser despedidos solicitan su reposición a su puesto de trabajo. En ese sentido, en principio gran parte de los procesos sobre reposición han sido planteados a través de un proceso de amparo y otros en la vía ordinaria, una vez emitido el precedente; si bien las demandas han sido postuladas antes de la expedición del citado precedente, lo cierto es que de acuerdo a las reglas establecidas, tiene una aplicación literalmente inmediata en los procesos en trámite: en los procesos constitucionales, se procedió con la emisión de la resolución (Auto Final) que declara la improcedencia de la demanda, reconduce el proceso a la vía ordinaria laboral, con la única finalidad que la parte accionante no quedándole otro remedio que solicitar la indemnización que corresponda de ser el caso, declarándose la nulidad de todo lo actuado hasta el momento de calificarse la demanda; otro grupo, a pesar de haber procedido con la adecuación de su demanda (a una de indemnización) de igual modo su proceso termina con la emisión de una resolución que lo da por concluido sin pronunciamiento sobre el fondo; otros a pesar de haber logrado obtener una sentencia favorable, sin embargo, en segunda instancia proceden a revocarla y la declaran improcedente. Ahora, en cuanto a las demandas planteadas en la vía ordinaria laboral de igual modo se ha procedido en aplicar el precedente, la parte demandante procede con la adecuación de su demanda a una de indemnización pero que, en el transcurso del proceso obtiene un resultado final igual al proceso constitucional. Siendo así, se procederá con la descripción de dichos procesos judiciales:

Expediente N° 00225-2015-0-2801-JM-CI-02, Andrés Julio Escobar Escobar demanda al Gobierno Regional de Moquegua, en vía constitucional solicitando se le reponga en su puesto de trabajo como “Vigilante” e incluya

en la planilla del personal activo del Programa de Funcionamiento de la institución demandada, así como se disponga la habilitación de una plaza debidamente presupuestada, por lo que, el Segundo Juzgado Mixto a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez en aplicación del precedente declara improcedente la demanda.

Expediente N° 00092-2015-0-2801-JM-CI-02, Walter Isidro Roque Yupanqui demanda al Gobierno Regional de Moquegua, en vía constitucional con el objeto de lograr su inmediata reposición a su puesto de trabajo en la Oficina de la Gerencia General del Programa de Mantenimiento de Infraestructura Pública del Gobierno Regional de Moquegua, en el cargo de Personal de Guardianía, dejando sin efecto el despido de hecho e incausado; siendo así, el Segundo Juzgado Mixto a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez declara la improcedencia de la demanda, nulidad de todo lo actuado hasta el momento de calificarse y la conclusión del proceso; asimismo reconduce el proceso a la vía ordinaria laboral, una vez efectuada la remisión de la causa se requiere a la parte accionante en un plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre fondo por desidia de la propia parte de continuar con el trámite de acuerdo a la resolución N° 06 de fecha 13 de julio del 2015, y no habiéndose efectuado lo requerido se procede con hacer efectivo el apercibimiento dispuesto conforme se desprende de la resolución N° 07 de fecha 03 de setiembre del 2015 y consecuentemente su archivo.

Expediente N° 00051-2015-0-2801-JM-CI-02, Verónica Marina Velásquez Humire interpone demanda de amparo en contra de la UGEL Mariscal Nieto pidiendo se ordene que las cosas vuelvan a su estado anterior a la violación de sus derechos constitucionales, disponiendo su reincorporación a su centro de labores en la Oficina de la Gerencia General del Programa de Mantenimiento de Infraestructura Pública del Gobierno Regional de Moquegua, en el cargo de Personal de Guardianía, dejándose sin efecto el despido de hecho e incausado, ante ello el Segundo Juzgado Mixto a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez declara improcedente la demanda,

nulidad de todo lo actuado hasta la calificación del escrito de la demanda, conclusión del proceso, disponiendo la reconducción a la vía ordinaria laboral y su remisión del expediente para la continuación de su trámite conforme la resolución N° 06 de fecha 12 de junio del 2015; una vez concretizada la remisión de la causa se requiere a la parte demandante en un plazo de diez días efectúe la adecuación de su demanda, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo (resolución N° 07 de fecha 14 de julio del 2015) no habiendo acatado dicho requerimiento se hace efectivo el apercibimiento anteriormente dispuesto conforme se desprende de la resolución N° 08 de fecha 17 de setiembre del 2015, además se dispone el archivo del proceso.

Expediente N° 00547-2014-0-2801-JM-CI-02, Gloria Aida Cruz Velásquez demanda a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en vía constitucional, con el objetivo de conseguir su reposición como personal de guardianía y mantenimiento en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social propiedad de la entidad demandada; siendo así, el Segundo Juzgado Mixto a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez declara improcedente la demanda, la nulidad de todo lo actuado hasta la calificación del primer escrito, conclusión del proceso, dispone la reconducción a la vía ordinaria laboral, remitiendo el expediente para continuar con su tramitación conforme la resolución N° 06 de fecha 19 de junio del 2015; una vez efectuada la remisión se requiere al demandante en el plazo de diez días adecue su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso (resolución N° 07 de fecha 14 de julio del 2015) la misma que no se ha efectuado, consecuentemente se hace efectivo dicho apercibimiento conforme la resolución N° 08 de fecha 17 de setiembre del 2015, además se dispone su archivo.

Expediente N° 00077-2015-0-2801-JM-CI-02, Zacarias Juan Paco Mamani demanda al Gobierno Regional de Moquegua vía constitucional solicitando su reincorporación al puesto de trabajo donde se desempeñaba como obrero calificado - chofer del área de mantenimiento de infraestructura pública, de

propiedad de la demandada, dejándose sin efecto el despido de hecho e incausado. El Segundo Juzgado Mixto - Sede Nuevo Palacio a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez declara improcedente la demanda interpuesta, nulidad de todo lo actuado hasta el momento de calificarse la demanda y la conclusión del proceso, dispone la reconducción a la vía ordinaria laboral, la remisión del expediente al Juzgado Transitorio de Trabajo y se continúe con la tramitación del mismo de acuerdo a la resolución N° 04 de fecha 02 de julio del 2015, una vez que el juzgado asume competencia se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda con adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso conforme la resolución N° 06 de fecha 03 de agosto del 2015, finalmente se declaró extemporáneo el escrito de adecuación en consecuencia se rechaza la misma, haciéndose efectivo el apercibimiento dispuesto anteriormente de acuerdo a la resolución N° 07 de fecha 18 de setiembre del 2015; y, se dispone su archivo definitivo.

Expediente N° 01028-2011-0-2801-JM-CI-02, Abram Ríos Canaza demanda a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto vía constitucional, pidiendo ser repuesto en su centro de labores, en el cual se desempeñaba como integrante del Servicio de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. El Segundo Juzgado Mixto - Sede Nuevo Palacio a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez a pesar de acreditar haber ingresado por concurso público; más no, acredita que sea a una plaza debidamente presupuestada y mucho menos sea de duración indeterminada, consecuentemente se declara improcedente la demanda, nulo todo lo actuado hasta la calificación de la demanda y la conclusión del proceso, reconduce la causa a la vía ordinario laboral y remite el expediente al Juzgado de Trabajo Transitorio, tal como se aprecia de la resolución N° 29 de fecha 13 de octubre del 2015 (Auto Final). Una vez que el juzgado asume competencia admite provisionalmente a trámite la demanda conforme a la resolución N° 30 de fecha 13 de enero del 2016 otorgándole un plazo de diez días, disponiendo se curse oficio a mesa de partes para la asignación de

nuevo número al expediente. Pues, efectivamente la parte demandante adecua su demanda a una de indemnización, logrando la admisión de la misma y finalmente obtiene sentencia favorable (resolución N° 11 de fecha 04 de enero del 2018).

Expediente N° 00004-2014-0-2801-JM-CI-02, Fiorella Nancy Mamani Flores demanda a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto vía constitucional a fin de conseguir su reposición, en el puesto que venía desempeñando como guardián de almacén, siendo despedida sin expresión de causa y sin observar el procedimiento. El Segundo Juzgado Mixto a cargo de la Juez Lidia Josefina Vega Valencia admite la demanda a través de la resolución N° 01 de fecha 10 de enero del 2014, consiguiendo en principio una sentencia favorable que posteriormente fue declarada nula, se emite nuevo pronunciamiento favorable la misma que al ser apelada es revoca y reformándola se declara improcedente, se dispone la reconducción a la vía ordinaria laboral, la remisión del expediente al Juzgado de Trabajo Transitorio; y, una vez asumida la competencia se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda con la adecuación de su demanda a una de indemnización bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, y no habiendo efectuado el requerimiento se hace efectivo el apercibimiento dispuesto, la misma que es declarada consentida.

Expediente N° 00027-2015-0-2801-JM-LA-02, Dilma Geovana Romero Pauro demanda a la Municipalidad Distrital de Cuchumbaya pretendiendo su restitución al puesto de trabajo del cual fue despojada al haber sido objeto de un despido incausado. El Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Juez Guino Sabino Callata Calcina declara fundada la demanda, la misma que es revoca y reformándola es declarada improcedente, disponiendo que el proceso debe reconducirse a la vía ordinaria laboral para demandar la indemnización si lo considera pertinente la parte demandante; sin embargo, se declara fundado el recurso de casación, casaron la Sentencia de Vista, confirmando la sentencia de primera instancia, puesto que no resulta aplicable el Precedente Huatuco por cuanto en el Expediente N° 06681-



2013-PA/TC establece los presupuestos fácticos en los que debe aplicarse la regla establecida en el precedente y toda vez que para el caso concreto el trabajador obrero no requiere acceder a un puesto de trabajo mediante concurso público.

Expediente N° 00050-2015-0-2801-JR-LA-01, Carlos Cristian Flor Montánchez demanda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral solicitando su reposición, el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Juez Guino Sabino Callata Calcina la admite a trámite vía proceso abreviado laboral, requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de las condiciones establecidas en el precedente en el plazo de diez días hábiles, bajo apercibimiento de concluirse el proceso sin declaración sobre el fondo. Con la finalidad de garantizar el derecho del accionante al acceso a la tutela procesal efectiva y teniendo en cuenta que la demanda se interpuso en fecha anterior a la publicación del referido precedente, mediante resolución N° 06 de fecha 02 de octubre del 2015 se declara la nulidad de todo lo actuado; y, reponiendo al estado que corresponde requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, efectivamente una vez presentada la adecuación de la demanda, se le asigna nuevo número de expediente N° 00562-2015-0-2801-JR-LA-01, se admite la demanda vía del proceso ordinario laboral, sobre indemnización por despido arbitrario, se corre traslado de la demanda y se fija fecha para la audiencia de conciliación, finalmente conforme a la constancia de inasistencia se tiene que ninguna de las partes asistió a la audiencia en consecuencia mediante resolución N° 11 de fecha 02 de mayo del 2016 se declara la conclusión del proceso por desidia de la propia parte y se remite el expediente Archivo Central para su conservación y custodia.

Expediente N° 00189-2015-0-2801-JM-LA-02, Marcial Aguilar Rodas demanda al Proyecto Especial Regional Pasto Grande pretendiendo su reposición, el Segundo Juzgado Mixto a cargo del Juez Fredy Fernández Sánchez la admite a tramita vía del Proceso Abreviado Laboral,

posteriormente mediante resolución N° 05 de fecha 04 de mayo del 2015 se declara la nulidad de todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, admitiéndola a trámite en vía del proceso ordinario laboral, se cita a las partes a la audiencia de conciliación (el proceso no contiene una única pretensión, de conformidad con el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y la Casación N° 16604-2013-Junin), mediante resolución N° 06 de fecha 14 de julio del 2015 y en aplicación del precedente vinculante Huatuco se requiere a la parte demandante exponga y presente medios probatorios respecto a las condiciones establecidas en dicho precedente otorgándole diez días hábiles para tal efecto, bajo apercibimiento de concluirse el proceso sin declaración sobre el fondo. Una vez más, se declara la nulidad de todo lo actuado, requiriendo a la parte demandante en diez días adecue su demanda a una de indemnización, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, requerimiento que fue acatado, por lo que, antes de la calificación de la demanda, se asigna nuevo número al expediente (N° 00446-2015-0-2801-JR-LA-01), se corre traslado de la demanda; y, no habiendo asistido ninguna de las partes a la audiencia de conciliación, sin haber solicitado nueva fecha para su realización en consecuencia, se declara la conclusión del proceso y el expediente es archivado.

Expediente N° 00067-2015-0-2801-JM-LA-02, Lino Jairton Zeballos Jiménez demanda al Gobierno Regional de Moquegua solicitando su reposición, siendo admitida por el Segundo Juzgado Mixto (resolución N° 01 del 29 de enero del 2015), una vez asumida la competencia por el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Magistrado Guino Sabino Callata Calcina requiere a la parte demandante exponga y presente medios probatorios que convenga a su derecho sobre las condiciones establecidas en el precedente (resolución N° 03 del 14 de julio del 2015) otorgándole diez días hábiles para ello. Posteriormente nuevamente se declara la nulidad de todo lo actuado, requiere a la parte demandante adecue su demanda a una de indemnización en de diez días, advirtiendo en caso de incumplimiento se concluirá el proceso sin pronunciamiento sobre el fondo, la misma que fue

acatada, y antes de efectuar su calificación se procede con asignar nuevo número al expediente (N° 0488-2015-0-2801-JR-LA-01) por tratarse de una demanda nueva y tener una pretensión distinta a la postulada inicialmente, misma que es admitida en vía del proceso ordinario laboral; sin embargo, se declara el abandono y conclusión del proceso, finalmente se rechaza el recurso de apelación por falta de subsanación de la omisión advertida y su archivo respectivo conforme la resolución N° 09 del 26 de junio del 2017.

Expediente N° 00145-2015-0-2801-JM-LA-02, Rene Agustín Tala Ticona demanda a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto sobre reposición, el mismo que es admitido por el Segundo Juzgado Mixto (resolución N° 01 del 12 de febrero del 2015) en vía del Proceso Ordinario Laboral. Una vez que, el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Magistrado Guino Sabino Callata Calcina asume competencia requiere a la parte demandante para que exponga y presente las documentales que estime conveniente respecto a las condiciones dadas en el precedente, en un plazo de diez días hábiles (resolución N° 06 del 02 de noviembre del 2015), bajo apercibimiento de concluirse el proceso sin declaración sobre el fondo, efectuándose una adecuada notificación de la misma a las parte; asimismo, habiéndose reprogramado la audiencia de conciliación, aun así la parte demandante no asistió, ni ha solicitado nueva fecha para su realización consecuentemente se hace efectivo el apercibimiento advertido y se dispone su archivo definitivo.

Expediente N° 00170-2015-0-2801-JM-LA-02, Edilberta Guadalupe Mendoza Gámez demanda a la Municipalidad Distrital de Torata sobre reposición, siendo admitida por el Segundo Juzgado Mixto a través de la resolución N° 01 del 18 de febrero del 2015 en vía del Proceso Ordinario Laboral. Una vez que, el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Magistrado Guino Sabino Callata Calcina asume competencia, requiere a la parte demandante que efectúa la adecuación de su demanda en el término de diez días hábiles, misma que fue acatada consecuentemente se le asigna nuevo número de expediente (N° 00485-2015-0-2801-JR-LA-01). Si bien es cierto, se admite la demanda de indemnización en vía ordinario laboral, las partes no concurren a la audiencia de conciliación programada; en ese

sentido, se efectúa la conclusión de la causa sin pronunciamiento sobre el fondo y se ordena su archivo definitivo.

Expediente N° 00171-2015-0-2801-JM-LA-02, Ricardo Diego Tapia Cossi demanda al Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre reposición, misma que es admitida por el Segundo Juzgado Mixto (resolución N° 02 del 13 de marzo del 2015) en vía del Proceso Ordinario Laboral. Una vez que, el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Magistrado Guino Sabino Callata Calcina asume competencia requiere a la parte demandante se pronuncie y presente medios probatorios en cuanto a las condiciones dadas en el precedente concediéndole para ello diez días, posteriormente declara la nulidad de todo lo actuado, requiere a la parte demandante adecue su demanda a una de indemnización por despido arbitrario, dándole diez días para efectuarlo; sin embargo, en audiencia de conciliación asiste el demandante conjuntamente con su abogado sin dar cumplimiento a lo requerido anteriormente a pesar de encontrarse debidamente notificado, a ello se suma que tampoco interpone recurso de apelación alguno; siendo así, el proceso concluye sin emitir pronunciamiento sobre el fondo y se dispone el archivo del mismo.

Expediente N° 00101-2015-0-2801-JM-LA-02, Elizabeth Elvira Quispe Mamani demanda a la Unidad Ejecutora 002, Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre reposición, misma que fue admitida por el Segundo Juzgado Mixto (resolución N° 02 del 17 de febrero del 2015) en vía del Proceso Ordinario Laboral. Una vez el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Magistrado Guino Sabino Callata Calcina asume competencia requiere a la parte demandante efectúe pronunciamiento acerca de las estipulaciones consagradas en el precedente, para lo cual se le concede diez días, vencido dicho plazo y ante el incumplimiento se procede con la declaración de nulidad de todo lo actuado, reconduciéndolo a la vía ordinario laboral, asimismo se otorga un plazo para efectuar la adecuación de la demanda, resolución que es consentida disponiéndose su conclusión sin emitir pronunciamiento sobre el fondo, tanto más cuando no se encuentra en ningún supuesto de excepción para inaplicar el precedente

vinculante Huatuco, conforme a lo desarrollado en la Casación N° 12475-2014-MOQUEGUA, se procede en confirmar dicha resolución.

Expediente N° 00554-2015-0-2801-JR-LA-01, Zacarias Juan Paco Mamani demanda al Gobierno Regional de Moquegua sobre reposición, siendo declara inadmisibile por el Segundo Juzgado Mixto (resolución N° 01 del 10 de diciembre del 2015), requiriéndole se pronuncie y presente medios probatorios sobre el cumplimiento de los requisitos dados en el precedente, concediéndole el plazo de tres días para subsanar dichas omisiones, advirtiéndole en caso de incumplimiento se procederá con la conclusión y archivo del expediente, habiéndose notificado debidamente a la parte demandante, sin que ésta haya procedido a subsanar dicha omisiones; en ese sentido, se declara improcedente el pedido de notificación en el domicilio procesal solicitado por el demandante, se declara consentida la resolución número uno, asimismo se hace efectivo el apercibimiento dispuesto anteriormente.

Expediente N° 00159-2015-0-2801-JM-LA-02, Jesús Hermogenes Ponce Ayna demanda a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto sobre reposición, la misma que es admitida por el Segundo Juzgado Mixto (resolución N° 02 del 13 de febrero del 2015) en vía del Proceso Ordinario Laboral. Una vez que, el Juzgado de Trabajo Transitorio a cargo del Magistrado Guino Sabino Callata Calcina asume competencia declara la conclusión del proceso por desidia de la propia parte disponiendo su remisión del expediente al archivo central ya que conforme a la resolución número siete, se fijó fecha para la audiencia de conciliación siendo notificada en la dirección electrónica del demandante y en el domicilio real del demandado; a pesar ello, ninguna de las partes asistió a dicha audiencia y no habiendo solicitado nueva fecha para la realización de la misma.

Expediente N° 00529-2014-0-2801-JM-LA-01, Shirley Noelia Hurtado Soto demanda al Seguro Social de Salud Essalud peticionando se le reponga al puesto de trabajo del cual fue despedido como Médico General de la Red Asistencial Moquegua Essalud misma que es admitida por el Segundo Juzgado Mixto en vía del proceso abreviado laboral, señalándose fecha para

la realización de la Audiencia Única, misma que se llevada a cabo pero habiendo fracasado se emite sentencia favorable, que en segunda instancia es declarada nula, por lo que, posteriormente se requiere a la parte demandante se pronuncie y presente documentos sobre las condiciones dadas en el precedente. Siendo así, la demandante procede con adecuar su demanda, obteniendo como resultado una sentencia a su favor, por cuanto se encuentra dentro de las excepciones según la Casación N° 12475-2014-Moquegua; sin embargo, la Sala Mixta considera que, si bien es cierto ingreso por concurso, dicho concurso fue solo para reemplazar, a otra persona, pero no ingreso a una “plaza vacante” indeterminada, sino a una plaza que si bien es presupuestada, la persona que ocupaba el cargo, temporalmente viene realizando un cargo de confianza y que se entiende terminado el cargo, volverá a su plaza original, como tal su labor de la demandante también era temporal, en se sentido, se revoca la sentencia del 05 de setiembre del 2016 y reformando es declarada improcedente.

Estando a lo anteriormente expuesto, si bien es cierto el Tribunal Constitucional (en adelante TC) no ha eliminado la reposición sino lo ha mantenido, sin embargo ha regulado en los supuestos en los que si debe darse dicha reposición manteniendo aparentemente la posibilidad de reponer a un trabajador siempre y cuando acrediten el cumplimiento de las condiciones establecidas en el precedente: ingresar a laborar para el Estado habiendo participado en un concurso público de méritos y resultando ser ganador del mismo, para ocupar una plaza debidamente presupuestada, asimismo resulte ser una de vacante de duración indeterminada; por consiguiente, sólo los trabajadores que acrediten los tres presupuestos podrían obtener la reposición. Además, estando a la realidad nacional la gran mayoría de trabajadores ni siquiera cumplen con la primera condición haber ingresado mediante concurso público, entonces, es difícil por no decir que es imposible conseguir la reposición bajo las reglas dadas por nuestro tribunal.

Por otra parte, con la aclaración del precedente y el criterio adoptado en la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua donde se considera que, a los

obreros no les es exigible el ingreso por concurso público, asimismo establece casos en los cuales no debe aplicarse dicho precedente; sin embargo, la mencionada casación no retrotrae, mucho menos revierte aquellos procesos en los cuales se ha declarado la conclusión del proceso en aplicación del precedente con lo cual se ha logrado privar la anhelada restauración del derecho; sino que, sólo resulta aplicable en procesos que aún se encuentran en trámite. De ahí la necesidad de efectuar una investigación exhaustiva respecto de los efectos de su aplicación en la corte superior de justicia de Moquegua, delimitado temporalmente en el año 2015 al 2017.

## **1.2. Definición del problema.**

### *1.1.1. Problema general*

¿Cuál es la frecuencia de aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en las resoluciones judiciales sobre reposición laboral en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017?

### *1.1.2. Problema específico*

¿Cuál es la frecuencia de casos sobre reposición laboral que han culminado en la conclusión del proceso por incumplimiento de los requisitos del precedente vinculante “Huatuco” en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017?.

## **1.3. Objetivos de la investigación.**

### *1.1.3. Objetivo General:*

Estimar la frecuencia de aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en las resoluciones judiciales sobre reposición laboral en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017.

### *1.1.4. Objetivos Específicos:*

Estimar la frecuencia de casos sobre reposición laboral que culminaron en la conclusión del proceso por incumplimiento de los requisitos del precedente vinculante “Huatuco” en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017.

#### **1.4. Justificación e importancia de la investigación.**

Una vez tomada la decisión, no sólo de establecer nuevas condiciones de procedibilidad de una demanda sobre reposición, sino de cambiar totalmente el criterio que venían manejando, los magistrados de nuestro TC lo externalizar a través de una sentencia con carácter vinculante, también llamado “precedente Huatuco”, a pesar que el mismo Tribunal emite la aclaración correspondiente, no fue suficiente para que el ordenamiento jurisdiccional acate a raja tabla lo establecido en dicho precedente, por cuanto se advierte claramente la transgresión al derecho constitucional. Esto es así, debido a que dicha transgresión es originada por su aplicación inmediata, incluso en proceso que se encontraban en trámite, dejando al trabajador con la única opción de renunciar a la reposición para adecuar el escrito de su demanda a una de indemnización, asimismo, teniendo una sentencia favorable en primera instancia, es revocada y reformándola es declaran improcedente en una segunda instancia por del citado precedente. Más adelante, a través de la Casación N° 12475-2014-Moquegua del 17.12.2015 en su décimo cuarto considerando fija seis supuestos para inaplicar el precedente Vinculante, lográndose así despejar las confusiones generadas al momento de su interpretación y flexibilizar el ámbito de su aplicación; sin embargo, es de aplicación para aquellos procesos que aún se encuentran en trámite, mas no para aquellos que culminaron sin ningún tipo de pronunciamiento sobre el fondo, sino por mera aplicación del precedente, lo cual se refleja en las resoluciones judiciales emitidas en el distrito judicial de Mariscal Nieto, resultando precisamente ser la causa justificante de la realización del presente estudio, debido a que se efectuará la explicación del desarrollo y determinación de la existencia de dichos procesos originados por despidos de los trabajadores públicos bajo el régimen privado, ello con la finalidad de reflejar la desprotección del trabajador y la imposibilidad de retornar a su centro de trabajo conforme a su pretensión originaria, generada por la aplicación liminar del precedente.



## 1.5. Variables.

### 1.5.1. Variable del problema

Variable Única: Aplicación del precedente vinculante “Huatuco”.

### 1.5.2. Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
Aplicación del precedente vinculante “Huatuco”.	Decisión adoptada conjuntamente por magistrados, después de realizar un análisis y estudio exhaustivo en cuanto al derecho.	Relevancia jurídica y social	Aplicación inmediata del precedente  Incumplimiento de las condiciones dadas en el precedente.  Disminución de reposiciones judiciales.	Nominal

## 1.6. Hipótesis de la investigación.

### 1.6.1. Hipótesis General:

La aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en las resoluciones judiciales recorta el derecho constitucional al trabajo por su liminar e inmediata aplicación en procesos en trámite, en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017.

### 1.6.2. Hipótesis Específica:

Con el nuevo criterio establecido en la Casación N° 12475-2014-Moquegua, donde se establece seis supuestos de inaplicación del

precedente, aún subsisten aquellos procesos que concluyeron sin ningún pronunciamiento sobre el fondo, consecuentemente en aquellos procesos se elimina la reposición.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación.

#### 2.1.1. A nivel internacional.

Según (Arciniega Graterol , 2013) en su trabajo de investigación: “Análisis de la inamovilidad laboral en cuanto a la aplicación la de la nueva ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Caso específico: Trabajadores contratados en la alcaldía socialista de Guacara del estado Carabobo”. Cuenta con una investigación archivista, bibliográfica y teniendo como una de sus conclusiones: “La estabilidad laboral en términos constitucionales, solo nos da respuesta al despido sin justa causa legal, se evidencia pues que se desprende de nuestra Carta Magna Fundamental, expresando en su artículo 93 lo siguiente: la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda clase de despido no justificado”. (p.64)

Por su parte (Salazar Esquivel , 2016) en su Proyecto de Investigación sobre: “Responsabilidad patronal de la retención de aportaciones a la Seguridad Social y su incidencia en los derechos constitucionales de los trabajadores”. La investigación es científica y jurídica, contando con el método inductivo, deductivo y analítico, asimismo concluye: “Que las leyes establecidas en nuestra legislación no garantizan los derechos constitucionales de los trabajadores distintos a otras legislaciones analizadas, donde se precautela el derecho de la clase laboral, estas son rigurosas con los empleadores infractores. Esto causa que no se lesione sus derechos reconocidos en los Órganos Internacionales en Derechos Humanos”. (p.76)

Finalmente, (Azuaje P., 2008) en su trabajo: “El proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la legislación Colombiana y Venezolana”; cuenta con un nivel descriptivo, método lógico comparativo y sostiene como una de sus conclusiones: “No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra (...) Resulta incompleto

suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad”. (p. 66 y 67)

### *2.1.2. A nivel nacional.*

Según (Iglesias Facundo , 2016) en su investigación sobre “Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco”. Investigación de nivel descriptivo y explicativo, cuenta con un método cualitativo, asimismo sostiene la siguiente conclusión: “Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728° – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas”. (p.81)

Por su parte, (Alvarez Guarniz, 2016), en su tesis sobre: “La Aplicación del Precedente Vinculante N° 05057-2013- PA/TC y el Principio de Primacía de la Realidad”. Investigación que es plantea en un nivel descriptivo y analítico, utiliza el método hermenéutica jurídica, además plantea la siguiente conclusión: “A diferencia de las reglas establecidas por el Precedente Huatuco, con una concepción legalista y utópica, en tanto partiría por considerar que, en la realidad, el ingreso al sector público sí se ha venido realizando única y exclusivamente conforme lo prevé la ley, lo cual no es cierto. Y es que (...) han sido contratados sin concurso público alguno”. (p. 125)

Además, en palabras de (Llaza Yerva, 2016), respecto de su investigación denominada: “Análisis explicativo y propositivo el Precedente Huatuco: Meritocracia Vs. el Derecho Constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, Perú ,2015”, la misma que concluye de la siguiente manera: “Con la prohibición de reponer a los servidores públicos a su puesto de trabajo por no haber ingresado mediante concurso público de méritos, se les está responsabilizando injustamente de algo que escapa de sus manos, pues el Estado como empleador, es el responsable de los procedimientos que se deben realizar para contratar al personal que va laborar en las distintas entidades públicas”. (p.96)

## **2.2. Bases teóricas**

### *2.2.1. El Precedente Vinculante*

#### *2.2.1.1. Antecedentes*

En principio tocaremos el tema del Civil Law, resumiendo las palabras de (Dyer Cruzado, 2015), nace con la revolución francesa y se basa en sus dogmas que consistían en que era suficiente tener una legislación clara y completa para que el Juez simplemente lo aplique y ello bastaría para solucionar los conflictos que se presenten; y en el supuesto que faltase ley que aplicar, el juzgador obligatoriamente debía dar cuenta al legislativo con la finalidad de obtener la autorización para recién aplicar la interpretación, llegando a considerar a la Ley como indispensable y aseveraban que la certeza jurídica sería tan igual importante ante las decisiones judiciales (p.32).

Además, con éste dogma se creía que, con la sola aplicación de la ley la población obtendría seguridad y previsibilidad en las relaciones sociales. Resultando evidente que aquí, no se interpreta tan sólo se aplica la ley y consecuentemente se podría decir que el juez estaba bajo la disposición de la ley.

Por otro lado, tenemos al Common Law, proveniente de las costumbres generales, debiendo el juez resolver en la misma dirección de casos similares anteriormente ya resueltos, en caso de resultar descabellados o

injustos constituirá la excepción a la regla, por lo que, las decisiones tomadas se concretizan en decisiones judiciales, constituyendo el derecho no dictado por el legislativo. Además, debía entenderse como regla obligatoria a seguir por los jueces de las cortes inferiores. De acuerdo a la idea de (Dyer Cruzado, 2015) (p.39).

Resumiendo las palabras de (Eto Cruz , 2009), estas tradiciones jurídicas o conjunto de creencias, fueron evolucionando a lo largo del tiempo; siendo así, toca abordar el derecho Norteamericano iniciado con su independencia, que básicamente en ese entonces se analizaba y establecía normas o leyes inglesas que servirían como modelo referente de acuerdo a la realidad dada. En cuanto al precedente, si bien a través del reconocimiento de decisiones judiciales pasadas estas adquirirían la calidad de derecho, idea reforzada con el hecho que el juez Norteamericano considera al derecho abierto, incompleto y dinámico. (p. 29).

#### *2.2.1.2. El precedente constitucional vinculante en el Perú.*

Es pertinente indicar que se efectuará una detallada secuencia cronológica acerca de las normas jurídicas que la adaptaron como tal hasta su consolidación como precedente vinculante. En principio tenemos al Código Procesal Civil de 1992 en su artículo 400° acerca de la doctrina jurisprudencial al respecto el doctrinario (Dyer Cruzado, 2015) señala “La idea de esta institución es que las salas de la Corte Suprema se reúnan en una Corte de Casación, a efectos de dictar una sentencia que goce de vinculatoriedad respecto de los demás órganos jurisdiccionales del Estado” (p. 198).

Posteriormente, en palabras de (Eguiguren Praeli, 1998) con la dación de la actual Constitución, se establece la existencia de un Tribunal Constitucional conforme al artículo 201°, asimismo en su artículo 138° establece la primacía de la Constitución a través del control difuso, mientras la facultad de resolver las demandas de inconstitucionalidad es encargada a dicho tribunal de acuerdo a los artículos 200° y 202°,

numerales 4 y 1 respectivamente. (p.126). En el mismo año se formula pronunciamiento acerca del carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial mediante la creación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 22° que básicamente instauro la publicación trimestral de aquellas sentencias fijadas como principios jurisprudenciales.

Un año más tarde, exactamente el 01.07.1994 se emite la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional expresando esencialmente que, los señores magistrados aplican las leyes y normativas en concordancia a la constitución y jurisprudencia emitida por dicho Tribunal tal como se tiene de su primera disposición final. Posteriormente, el artículo 301-A es incorporado al Código de Procedimientos Penales (mediante el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 959 del 2004) y en virtud de lo contemplado las sentencias de sus salas constituyen precedente vinculante siempre y cuando sean expresadas de tal modo. Del mismo modo, el Código Procesal Constitucional cobra vigencia a partir del 01.12.2004 y siguiendo la misma línea, indica que sus sentencias que logren la autoridad de cosa juzgada se consagran en precedentes vinculantes, no sin antes expresarlo de tal forma y el extremo de su efecto normativo; además, si en caso de apartamiento del precedente, ello prospera no sin antes realizar una fundamentación adecuada, de acuerdo con el artículo VII de su Título Preliminar, todo ello según (Eguiguren Praeli, 1998) (p.130).

Por otra parte, dicho tribunal inicia su ejercicio y en función a ello emite la sentencia del caso Municipalidad Distrital de Lurín, con el objetivo de conseguir mejor entendimiento acerca del Precedente Constitucional Vinculante señalando fundamentalmente que es una regla jurídica que sirve como parámetro normativa y que tiene efectos similares a una ley; si bien es cierto, dicha sentencia no constituye Precedente Vinculante, sino aporta una descripción valiosa. Posteriormente se emite la primera sentencia con carácter vinculante (Expediente N° 3741-2004-AA/TC), la misma que más adelante se deja sin efecto.



Dos años más tarde, mediante la sentencia que resuelve el expediente N° 006-2006-PC/TC se reafirma la fuerza vinculante de los precedentes constitucionales puesto que, en su fundamento jurídico 43 básicamente indica que ningún juez mucho menos los tribunales ordinarios pueden desacatar ni contradecir un precedente, y de suceder ello se estaría yendo en contra de la misma constitución y principios. Al respecto, (Morocco Colque, 2016) señala “En consecuencia, la institución y los efectos de ley en el precedente vinculante del sistema constitucional peruano se incorporan por vez primera en el Código Procesal Constitucional de 2004, a través de su art. VII del Título Preliminar” (p. 80).

En ese orden de ideas, me permite concluir que el precedente ha estado presente en nuestro ordenamiento jurídico pero que sin embargo, no tenía la copulación del sustento legal y las condiciones en el momento de su dación lo cual se evidencia en que, si bien la Constitución actual indica la existencia del Tribunal Constitucional esto no se concretiza hasta el 24 de junio de 1996 tiempo en que se hace efectivo la instalación del mencionado Tribunal; además, a ello se suma que dicha figura aparece concretamente por la prerrogativa del Código Procesal Constitucional. Siendo así, no fue hasta el año 2005 para la emisión de la primera sentencia en contar con carácter vinculante, en consecuencia a partir de aquel entonces dicho tribunal emite pronunciamiento sobre diferentes materias con objetivo de uniformizar criterios al momento de la aplicación de la norma pertinente.

### *2.2.1.3. Definición del Precedente Vinculante*

En principio debemos de precisar que el precedente vinculante no es una figura jurídica establecida de un momento a otro, si no fue dándose conjuntamente con el transcurrir y cambios del tiempo, adecuándose a las necesidades sociales y a la evolución política. Por tanto, ostenta fuerza vinculante otorgada por la misma constitución. Considero oportuno citar alguna definición sobre el tema para luego emitir una propia.

(Eto Cruz , 2009), considera al precedente vinculante:

Una decisión de un Tribunal o de un Juez, tomada después de un razonamiento sobre una cuestión de derecho planteada en un caso, y necesaria para el establecimiento del mismo, es una autoridad o precedente obligatorio, para el mismo tribunal y para otros de igual o inferior rango en subsiguientes casos en que se plantee otra vez la misma cuestión; pero el grado de autoridad de dichos precedentes depende necesariamente de su acuerdo con el espíritu de los tiempos o el juicio de subsiguientes tribunales sobre su corrección como una proposición acerca del derecho existente o real (p.29).

Por su parte (Dyer Cruzado, 2015) define al precedente como:

El propio Tribunal Constitucional reconoce que el precedente constitucional descansa sobre dos valores importantes: (i) la posibilidad de dotar de coherencia y uniformidad a la jurisprudencia; y, (ii) el hecho de que revela el poder normativo que detenta el Tribunal Constitucional. Asimismo, reconoce que el uso del precedente se sustenta o depende de algunas condiciones (p.40).

Consiguientemente se procede con efectuar una definición sobre el precedente vinculante como aquella decisión tomada por un conjunto de jueces miembros de un tribunal, con el objetivo de definir, aclarar, dictar directrices y resolver con el propósito de lograr un mejor entendimiento, adecuada aplicación y unificar criterios sobre la aplicación de las normas o leyes resultando ser necesaria para resolver el caso presentado y casos similares por presentarse; además, que debe de interpretarse conforme y en concordancia con la misma constitución.

#### *2.2.1.4.El Precedente Constitucional Vinculante y la Ley.*

En principio, resulta necesario hacer una distinción entre la jurisprudencia constitucional, la cual tiene vinculatoriedad tan sólo en el Poder Judicial, mientras el precedente constitucional vinculante en efecto vincula a todo el ordenamiento jurídico, teniendo un impacto semejante al de una Ley. En ese mismo sentido el doctrinario (Dyer Cruzado, 2015) señala “con lo cual su poder de irradiación es más amplio y se asemeja al

de una Ley” (p.56). De otra parte, es oportuno señalar lo establecido en la sentencia que resuelve el caso Municipalidad Distrital de Lurín, referente a que el precedente tiene efectos similares a una ley por su simple condición. Ahora, parafraseando a (Eto Cruz , 2009) sobre la vinculatoriedad el juez a través del precedente se pronuncia sobre el núcleo duro del derecho fundamental realizando una interpretación en base a las disposiciones constitucionales consecuentemente el juez se sujeta al precedente como si se sujetara a la propia constitución (p.646).

Estando a lo anteriormente expuesto, por la magnitud e importancia que irradian los pronunciamientos emitidos por el TC estos resultan ser merecedores de ostentar la calidad de un poder normativo y en consecuencia vincula a todos los órganos jurisdiccionales, asimismo resulta necesario precisar que dichas sentencias tienen únicamente efectos iguales al de una ley, pero no son leyes, motivo por el cual no pueden ser ubicados en la pirámide de Kelsen.

#### *2.2.1.5. Presupuestos esenciales para la emisión de un Precedente Vinculante.*

Partiendo de la base del precedente vinculante constitucional reposa en la necesidad de unificar las decisiones judiciales mediante la dación de directrices de cómo resolver un caso planteado. También es claro que el TC es el único competente para instaurar dicha figura, por cuanto es considerado principal intérprete de la constitución; y teniendo tal capacidad no quiere decir que pueda ser ejercida de la forma que se les ocurra, sino por el contrario requiere del cumplimiento de ciertas condiciones, que si bien es cierto, no fueron establecidas por el código procesal constitucional sino mediante la jurisprudencia (expediente N° 024-2003-AI/TC) donde se fija criterios y supuestos que permitan generar un precedente. Las mismas que se detallaran a continuación:

a) Contradicciones jurisprudenciales.- Cuando se evidencia que los operadores jurisdiccionales o administrativos vienen resolviendo con distintas concepciones o interpretaciones sobre una determinada figura

jurídica o frente a una modalidad o tipo de casos; es decir, cuando se acredita la existencia de precedentes conflictivos o contradictorios.

b) Interpretaciones erróneas de una norma.- Cuando se evidencia que los operadores jurisdiccionales o administrativos vienen resolviendo en base a una interpretación errónea de una norma del bloque de constitucionalidad; lo cual, a su vez, genera una indebida aplicación de la misma.

c) Vacíos legislativos.- Cuando se evidencia la existencia de un vacío normativo.

d) Interpretaciones alternas de una norma.- Cuando se evidencia la existencia de una norma carente de interpretación jurisdiccional en sentido lato aplicable a un caso concreto, y en donde caben varias posibilidades interpretativas.

e) Conductas inconstitucionales con efectos generales.- Cuando se evidencia la necesidad de cambiar de precedente vinculante.

f) Necesidades de cambio de precedente.- Cuando en el marco de un proceso constitucional de tutela de los derechos, el Tribunal constata la inconstitucionalidad manifiesta de una disposición normativa que no solo afecta al reclamante, sino que tiene efectos generales que suponen una amenaza latente para los derechos fundamentales. En este supuesto, al momento de establecer el precedente vinculante, el Tribunal puede proscribir la aplicación, a futuros supuestos, de parte o del total de la disposición o de determinados sentidos interpretativos derivados del mismo; o puede también establecer aquellos sentidos interpretativos que son compatibles con la Constitución.

Habiéndose estimado los mencionados presupuestos necesarios para la emisión de un precedente y debiendo de darse fiel cumplimiento a dicha disposición, caso contrario no sería posible su emisión en razón de que carecería del contenido suficiente. Al respecto el Tribunal Constitucional en su aclaración del precedente objeto de estudio emite pronunciamiento sobre el supuesto básico para su emisión; por lo que, debemos de tener en

consideración los argumentos críticos realizado por (Farroñay Espinoza, 2015).

Como es sabido, una de las razones para la dación del precedente Huatuco fue la alegada disparidad de posiciones. Y digo alegada porque a pesar de tal omisión, el TC para avalar su primigenio error, esta vez no incidió en pronunciamientos emitidos por él, sino en decisiones resueltas por el Poder Judicial que, a decir verdad, no todas se relacionaron con procesos de amparo.

En efecto, en la aclaración se hace referencia a tres casos que supuestamente son contradictorios y constituirían la condición suficiente para su emisión; sin embargo, los tres casos citados no son precedentes divergentes, consecuentemente la condición alegada (discordia) para su emisión sería falsa toda vez que al momento de su expedición no existía divergencia alguna en su interpretación respecto de la reincorporación de un trabajador, posición que es reforzada con el voto singular del magistrado Ernesto Blume Fortini, donde cita veinte casos en los cuales si se daba la reposición, siguiendo la línea jurisprudencial adoptada por el Tribunal desde sus inicios, por lo que, no se habría cumplido con las condiciones necesarias para la emisión del precedente objeto de estudio y en ese sentido carecería de todo valor.

#### *2.2.1.6. Excepciones de aplicación a través de la técnica de la distinción y derogación.*

Partiendo del hecho que el precedente constitucional vinculante es creación únicamente del Tribunal Constitucional, resultando ser además de observancia obligatoria sin un posible desacato, es decir, ningún órgano tiene la posibilidad de cuestionarlos, entonces es el mismo tribunal es el encargado de decidir si corresponde o no inaplicar un precedente o decidir cambiarlo por uno nuevo que se ajuste a la realidad y condiciones que se vive.

Respecto a la distinción (Morales Saravia F. H., 2016) refiere:

La aplicación o no de un precedente dependerá, entre otros factores, de las similitudes y diferencias fácticas que existen entre el caso a resolver y el caso del que emanó el precedente. El juez, una vez que valora esas semejanzas y diferencias puede (...) distinguir (distinguish) la regla del precedente, esto es, no aplicarla en el asunto que resuelve y crear una nueva regla, cuando a criterio del tribunal las diferencias entre ambos casos son significativas y merecen un trato jurídico distinto” (p. 27).

En caso de la derogación, resumiendo las palabras de (Morocco Colque, 2016), sucede que cuando el mismo tribunal mediante el cual fue creado es el mismo que lo desestima y lo reemplaza por uno nuevo, al advertir que la regla de dicho precedente ya no remedia los casos planteados, resulta obsoleto, declara que su emisión fue un error desde un principio resultando ser impotente, hasta incluso en algunos casos resultaba obvio que se daría su cambio (p. 82).

En ese orden de ideas, al decir que el precedente constitucional vincula a todos, también incluye al mismo tribunal puesto que tendrá que acatar lo dictado por el mismo hasta no efectuar un cambio al respecto; dicho cambio consiste en: i) inaplicar la regla en base al análisis de las similitudes y diferencias fácticas, además del cumplimiento de su correcta interpretación; ii) derogar básicamente es decidir que el precedente debe ser suplido por uno nuevo; ahora respecto a este último, se debe tener presente lo referido en el caso Municipalidad de Lurín; existe dos formas de sustituirlo la primera cuenta con efectos inmediatos, mientras que en el segundo surte efecto a partir de la siguiente decisión. A ello se suma que, de elegir entre la inaplicación y derogación según sea el caso, está condicionada a que el mismo tribunal realice la justificación debida, la misma que consiste en realizar una motivación en base a argumentos que reflejen las razones suficientes para pretender desechar el precedente. Estando ante el contexto en el cual nos encontramos, es de suma importancia el uso de la distinción-distinguish y derogación-overruling donde resulten inevitablemente necesarios, puesto que tales figuras jurídicas constituyen medios de apartamiento de una regla

jurisprudencial, con la finalidad de respetar la identidad y el derecho de cada justiciable en particular.

## *2.2.2. Derecho a la estabilidad laboral*

### *2.2.2.1. Antecedentes*

A lo largo del proceso de evolución del derecho laboral siempre habido y habrá detractores (empleadores) y defensores (trabajadores) respecto a la estabilidad laboral, esencialmente los primeros apoyan a la flexibilización laboral mientras que los segundos luchan por la perduración de su puesto de trabajo, teniendo cada uno de ellos sus fundamentos para alegar dicha posición, motivo por el cual abordaremos los antecedentes, regulación a nivel nacional y la posición adoptada por el Tribunal Constitucional.

Parafraseando a (USMP, 2015) realizando una recopilación de las constituciones que anteceden a la actual, partimos con la de 1826 que a través de su artículo 147° extingue la idea de concebir los cargos públicos como propiedad, a pesar de tal prohibición no era suficiente para extinguir tal concepción por cuanto el artículo 6° de la norma fundamental de 1860 y 1920 persisten en señalar que no se reconocen empleos ni privilegios hereditarios, posteriormente ello se ve alterado por cuanto la constitución de 1979 por primera vez literalmente reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo y sólo el trabajador podía ser despedido por causa justa. Sin embargo, dicho escenario cambia radicalmente con la carta fundamental de 1993 ya que, principalmente tenía como objetivo flexibilizar las relaciones laborales idea que se concretiza a través de su artículo 27° que en esencia refiere la existencia del derecho a la protección adecuada en caso se produzca el despido arbitrario encargando a la ley para que establezca dicha protección.

En este orden de ideas, el problema del acceso público surge con la historia del país y no hace unas décadas atrás, de acuerdo con las dos primeras constituciones antes señaladas, los cargos públicos formaban parte del patrimonio de uno, siendo así, podían ser transmitidos mediante

herencia; con la emisión de la constitución de 1979 se modifica el acceso al cargo público y su permanencia, estableciendo ciertas condiciones para su acceso pero al mismo tiempo reconoce la estabilidad laboral absoluta, es decir, nadie podía ser despedido a menos que se le imputara una falta, se le siguiera un procedimiento disciplinario adecuado y sólo se le podía despedir si es que se acreditaba la falta imputada. Más adelante con el gobierno de Fujimori y la emisión de la constitución en dicho año desaparece la rigidez y nace la flexibilización laboral concretizándose en su artículo 27, el cual básicamente contiene tres aspectos, establece en qué términos debe entenderse la protección adecuada, sino que dicha tarea es otorgada al legislador que a través de la ley desarrollará los parámetros de la misma (qué es lo que realmente garantiza el derecho), conforme se resume las palabras de (Obregón Sevillano, 2016) (p. 222). Siendo así, el legislador tenía la posibilidad de optar por el régimen preventivo (evitar que se produzca el despido) o el régimen reparador (indemnización) siendo ambos constitucionalmente posible.

De otro lado, tenemos la posición adoptada por el TC sobre el tema de la estabilidad en el trabajo y siguiendo la idea de (USMP, 2015):

Resulta necesario remontarnos al año 2000 donde existían dos regímenes laborales, por un lado el Decreto Legislativo N° 276 emitida durante la vigencia de la Constitución de 1979 el cual se traduce en el reconocimiento de la estabilidad laboral absoluta, y, por otro lado tenemos al Decreto Legislativo N° 728 emitida a razón de la norma fundamental de 1993, establece un sistema contra el despido arbitrario (indemnización) contemplado en su artículo 34° resultando ser una estabilidad laboral relativa. A partir de ahí, en el año 2002 se emite la sentencia del caso Telefónica del Perú (Expediente N° 1124-2001-AA/TC) donde básicamente declara inconstitucional el artículo que avalaba la indemnización, porque a criterio de dicho tribunal el artículo 27° de nuestra actual norma fundamental expresa la existencia del derecho a no ser despedido arbitrariamente, acorde con su fundamento número doce. Posteriormente en el año 2003 vuelve a pronunciarse sobre



el mismo tema mediante la sentencia del caso Eusebio Llanos Huasco – Expediente N° 976-2001-AA/TC en síntesis ahora ya no sostiene la posición adoptada en la anterior sentencia, sino todo lo contrario ahora, adopta la tesis que no existe un derecho a no ser despedido arbitrariamente sino una protección adecuada siendo esta encargada al legislador y que se traduce en un régimen preventivo (evita el despido) para los trabajadores sujetos al régimen público y reparador (indemnización) para los trabajadores inmersos al régimen privado; en cuanto a este último grupo, si el trabajador no opta por la vía ordinaria sino por el proceso constitucional del amparo que en esencia regresa la situación hasta antes del quebrantamiento del derecho alegado, en decir, logra la reposición por cuanto en nuestro ordenamiento jurídico el acceso al amparo estaba planteado no en términos de subsidiariedad como lo está hoy en día sino en términos de alternatividad lo que quiere decir, que quien determina libremente cuál es la vía mediante la cual se va a proteger el derecho fundamental es el propio trabajador. Fue desde ahí, que se continúa con esa línea jurisprudencial adoptada hasta antes de la emisión del precedente objeto de estudio, tal como se verifica del voto singular del magistrado Blume Fortini en el cual cita un total de veinte fallos en los que se ha resuelto ordenar la reincorporación del demandante en aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se han desnaturalizado los contratos por servicios específicos o civiles mediante los cuales fueron contratados y no habiéndose utilizado el mecanismo adecuado para perpetrar el despido, constituyéndose así en la vulneración del derecho fundamental.

#### *2.2.2.2. Concepto*

En cuanto a la doctrina, tenemos una primera definición abordada por (Toyama Miyagusuku, 2015) en los siguientes términos:

*Es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo – el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral – ante las vicisitudes*

que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad (p.11).

Al respecto y resumiendo las palabras del autor (Plá Rodríguez, y otros, 1989) el trabajador goza tener como uno de sus tantos derechos a conservar su trabajado por un periodo indefinido sin que nadie pueda arrebatárselo salvo una causal debidamente probada y establecida por ley (p.40). Siguiendo la normativa internacional y parafraseando a (Rosas Alcántara , 2015) de efectuarse el despido al trabajador, tal situación puede ser reparado mediante su reposición, indemnización o ser beneficiado con algún seguro de desempleo, a ello se agrega que cada estado en particular puede tomar las medidas pertinentes que el caso amerite (p.77). En relación a ello (Cuba Velaochaga, 2017) sostiene que: “El derecho a la estabilidad en el empleo no puede ser entendido como un derecho a una estabilidad absoluta que incluya la propiedad del concepto “puesto de trabajo” (p.37).

Cabe resaltar que para alcanzar el derecho a la estabilidad en el trabajo, primero no es suficiente con laborar continuamente, segundo el trabajador del régimen privado debe superar el periodo de prueba que en nuestro país es de tres meses (estabilidad de entrada), constituyéndose en un requisito fundamental puesto que el empleador durante dicho periodo, por decisión unilateral está facultado para a dar por terminada la relación laboral y sin expresar motivo alguno; además, siempre y cuando el trabajador cumpla servicialmente con la labor que se le encomienda y no medie causa que justifique un despido. En tal sentido, el derecho de estabilidad en el puesto de trabajo es que el trabajador permanezca y se conserve en su empleo de manera indefina, sin que pueda darse por terminado a menos que sea por alguna causa justa; sin embargo, una vez adquirida dicha estabilidad no quiere decir que la forma de reparación será siempre la reposición, ya que en nuestro ordenamiento jurídico también se contempla la indemnización.

### *2.2.2.3. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral:*

#### *2.2.2.3.1. El derecho al trabajo:*

Conjuntamente con el inicio del hombre se da vida al trabajo; asimismo queda claro bajo las desventajas en que se vivía, pues fue justo aquella situación de inequidad entre el trabajador y el empleador que dio origen o nacimiento a la intervención del Estado consolidándose en lo que hoy es denominado “derecho al trabajo” teniendo como objetivo tratar en lo posible establecer aquella igualdad que había sido obviada.

En nuestro país, el derecho del trabajo se encuentra establecido primero el artículo 22° de nuestra norma fundamental mediante el cual refiere que el trabajo es un derecho y un deber; segundo, el artículo 27° de la misma norma expresa la existencia del derecho a una protección adecuada al momento de perpetrarse un despido arbitrario el mismo que es encargada al legislador. Al respecto, en la concepción de nuestro Tribunal Constitucional considera como contenido esencial de éste derecho la copulación de dos elementos:

- Poder acceder a un puesto de trabajo.- Como cimiento para lograr cualquier propósito, es necesario la adopción de condiciones que permitan darse tal situación, siguiendo esa lógica el estado peruano en principio debe adoptar políticas para la generación de puestos de trabajo con sujeción a su desarrollo y posibilidades.
- Derecho a no ser despedido salvo por causa justa.- No cabe la configuración del despido a menos que, la causal de despido se encuentre debidamente establecida en la norma.

Es por ello que, de efectuarse un despido bajo cualquier causal que no esté debidamente establecida por ley corresponderá la reposición, indemnización o cualquier otro medio de protección para con el trabajador despedido; de otro lado, dicha reposición o indemnización según sea el caso constituiría un tipo de sanción al indebido despido perpetrado.

En ese sentido, al constituir el derecho del trabajo en la posibilidad que tiene toda persona de ingresar a un puesto de trabajo y de permanecer en

ese puesto durante el tiempo que considere pertinente, suscitándose como una única situación de revertir esa situación es que, el empleador realice el despido siempre y cuando le impute alguna falta que constituya causal suficiente, además de estar dictada por la ley; en consecuencia constituye la base de la estabilidad laboral.

#### *2.2.2.3.2. El principio de continuidad:*

En principio partiremos de la adopción establecida por el autor (Plá Rodríguez , 1978) quien refiere que es la: “tendencia actual del derecho del trabajo de *atribuirle la más larga duración a la relación laboral* desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (p.154). Por su parte, nuestro TC se ha pronunciado al respecto a través de la sentencia del Expediente N° 05382-2011-PA/TC donde básicamente dice que en el Perú se tiene como regla general contratar a plazo indeterminado y como una excepción a esa regla es la contratación a plazo determinado, la misma que por su condición únicamente procederá cuando la labor para la cual es contratada una persona resulta ser de carácter temporal o accidental, asimismo se deberá cumplir con ciertas formalidades. Todo ello, es concebido con la finalidad de limitar esta última forma de contratación ya que la misma en el terreno de los hechos es utilizada indebidamente por los empleadores que a toda costa quieren evitar que los trabajadores presten sus servicios bajo un contrato de tiempo indeterminado, utilizando para ello la simulación de contratos e incluso incurriendo en fraude.

Resumiendo las palabras de (García Manrique, De Lama Laura, & Quiroz Eslado, 2016) este principio si bien es cierto no ha sido contemplado expresamente en una norma; sin embargo, existen disposiciones como es el caso del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del cual se desprende claramente que, toda relación laboral yace bajo un contrato de trabajo suponiéndose que dicha contratación se lleva a cabo sin el establecimiento de un plazo que de por terminado el vínculo laboral establecido cuando el empleador contrata al

trabajador para la prestación de sus servicios (p.35-36). Es decir, su contenido se traduce en el no quebrantamiento de la relación contractual bajo la alegación que la misma ha concluido por el vencimiento del plazo del contrato sino que dicha relación laboral persistirá de todos modos bajo las mismas condiciones en la medida posible del caso. Para tales efectos, es importante no confundir la continuidad con la estabilidad ya que la primera se refiere a que una determinada situación perdurará en el tiempo; así, por ejemplo en cuanto al trabajo que ostentamos siempre preferiremos uno de duración indeterminada, se nos brinde la ampliación del contrato indeterminado, resultará difícil que se dé una situación de despido por la voluntad del empleador, a pesar del cambio de empleador el contrato seguirá prologándose y de darse interrupciones de los contratos se entenderá como simples suspensiones mas no como la ruptura del contrato.

Por tanto, el principio de continuidad surge para frenar el quebrantamiento de los contratos de trabajo que son a plazo indeterminado, la proliferación de aquellos contratos de duración temporal y la indebida utilización de estos últimos para encubrir una relación laboral indeterminada con la finalidad de evitar la desnaturalización de dicha relación laboral. De ahí que, se sostiene la existencia de una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido (regla general) sobre una de duración determinada (excepción a la regla), ello a pesar de que no ha sido contemplada en nuestra constitución, tampoco definida expresamente por alguna norma, ley o algún tipo de reglamento, pero lo que si podemos afirmar es que ha sido reconocido por la doctrina laboral, resultando así aplicable a los casos donde se persiga conseguir que las relaciones laborales sean estables en el tiempo y se limite las facultades del empleador de ponerle fin a esa relación; y, dicha en otras palabras no es otra cosa que buscar la estabilidad laboral del trabajador, por este motivo, es considerado la base de la estabilidad laboral.

#### *2.2.2.4. Clases de estabilidad laboral*

Resumiendo las palabras de (Tomaya Miyagusuku, 2015):

<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>	
<b>De entrada</b>	<b>De salida</b>
<p>Una vez culminado y pasado el periodo de prueba nace la protección contra la terminación del contrato de trabajo, asimismo se tiene una predilección a la contratación a plazo indeterminado y no temporal.</p>	<p>Existe una protección contra el quebrantamiento o ruptura del contrato de trabajo, salvo por causal y no concibe el despido arbitrario o injustificado. Existiendo dos tipos:</p> <p><b>a)</b> Absoluta: Reposición.</p> <p><b>b)</b> Relativa: Es una protección distinta a la reposición. Pudiendo ser:</p> <p><i>Propia</i> donde se declara la nulidad del despido otorgándose indemnización pero no reposición, e <i>impropia</i> se le otorga la indemnización.</p>

Siendo así, queda claro que el sistema que prevalece en nuestro país es una estabilidad relativa e impropia (indemnización), teniendo como única excepción la estabilidad absoluta (reposición) pero siempre y cuando se haya demostrado la existencia de un despido nulo por violación de algún derecho fundamental, produciéndose éste únicamente por causales expresamente dadas por la norma (p.542). Dicho de otro modo, mientras nuestra norma fundamental aun no exprese de manera contundente el grado o nivel de protección, la puerta siempre estará abierta para la posibilidad de establecer distintas maneras de protección que no siempre implique la reposición del trabajador ello conforme se desprende del

Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ello por cuanto realmente la Ley es la encargada de brindar aquella protección adecuada como respuesta a un despido puesto que la actual constitución no prevé la estabilidad laboral absoluta como era el caso de su predecesora.

Por otro lado, el derecho a la estabilidad laboral al encontrarse regulado mediante ley, la misma opera como límite en contra de la estabilidad absoluta; sin embargo, dicho límite no puede ir en contra o transgredir el contenido esencial de ése derecho.

#### *2.2.2.5.El Despido:*

##### *2.2.2.5.1. Concepto*

Constituye un derecho, facultad o potestad que ostenta el empleador para con su trabajador de extinguir, romper y/o dar por terminado la relación contractual ello, independientemente de que dicho accionar esté debidamente justificada o no. Al respecto el autor (Cuba Velaochaga, 2017) expone:

El maestro Guillermo Cabanellas señala que “el despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo”. También señala que tal derecho del empresario no es absoluto, pues está sometido a una serie de limitaciones; de tal forma que cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones que la ley establece (p.59).

Hecho que me permite concluir que el mencionado derecho del cual goza el empresario, como cualquier otro derecho que se tiene no es totalmente absoluto, porque ante dicha facultad prospera el establecimiento de límites con la finalidad de evitar la arbitrariedad que se pudiera cometer en contra del trabajador; la misma que constituye razón suficiente para

establecer como una exigencia de proceder con el despido, ésta se base en una causa justa o también llamada “Institución causal” que el empleador deberá demostrar en un proceso judicial; y en el supuesto que se despida sin motivo alguno o con una motivación aparente hasta incluso inexistente, nuestro ordenamiento jurídico procederá en resarcir dicho accionar cometido en contra del trabajador mediante la reposición o indemnización según todos aquellos tipos de despidos establecidos por la ley y como también por nuestro máximo intérprete de nuestra constitución. Siendo tales los que se verán a continuación.

#### *2.2.2.5.2. Clases de Despido según la Ley*

##### Despido Justificado o legal:

Como se ha visto en el anterior párrafo, el despido se encuentra limitado; de ahí que, el término de la relación contractual es producido por la potestad del empleador, siempre y cuando este motivado primero, por la falta de capacidad del trabajador en su desempeño laboral, que esencialmente trata de las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas que impiden el desarrollo de sus labores encomendadas, pero que además de ello, no debe existir en la empresa un puesto de trabajo vacante al cual el trabajador pueda aspirar ser transferido, el mismo que no implica riesgos para su seguridad y salud o la de terceros, situaciones que debe ser prevista por la parte empleadora antes de ejecutar el despido; el rendimiento deficiente respecto al rendimiento promedio y estando bajo condiciones similares que otros trabajadores; y, la negativa injustificada de realizarse exámenes médicos que con anticipación se había acordado o establecido por ley, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes; y segundo, este relacionada con su conducta comprendida por la comisión de alguna falta grave, se le condene penalmente por algún delito doloso y se le inhabilite. En otras palabras, no son otra cosa que causales establecidas en la norma (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y para que surta efectos



deben ser debidamente comprobadas; para lo cual es indispensable que el empleador cumpla con el procedimiento debidamente establecido (carta de imputaciones y de despido).

En torno a las ya mencionadas causales, se entiende que sirven para que el empleador no pueda actuar de manera arbitraria en contra del trabajador puesto que la ausencia de las mismas traería como consecuencia una indemnización hasta incluso el restablecimiento de la relación laboral. Mientras que, si el despido resulta justificado, es decir, se origina en base a cualquier causal prevista por ley y siguiendo rigurosamente el procedimiento correspondiente, por ende a pesar de haber iniciado un proceso judicial que a todas luces desestimará su pretensión puesto que no le corresponde indemnización alguna. Me parece que la ley ha hecho bien en prever las mencionadas causales ya que si bien funcionan como límite al derecho del empresario de despedir unilateralmente a sus trabajadores también, funciona como un dispositivo de defensa en favor de aquellos grupos de trabajadores que probablemente lleguen a ser despedidos arbitrariamente.

#### Despido Arbitrario:

(Alva Canales, 2016) señala:

Es aquel que se genera “(...) por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio (...)”, definición amplia y que según el profesor Blancas engloba formas distintas de despedir: a) el despido de hecho, sin comunicación alguna; b) el despido con comunicación pero sin expresión de causa, señalando únicamente fecha de cese; y, c) el despido con toda las formalidades, pero con una causa que no existe o que no puede ser probada en un proceso laboral.

De tal definición es posible determinar que, cualquier decisión del empresario de dar por terminado el vínculo laboral, ésta será únicamente posible cuando el trabajador incurra en alguna causal prevista por ley, siguiendo el procedimiento correspondiente, caso contrario se configurará un despido arbitrario.

Resumiendo las palabras de (Valderrama, Navarrete, Diaz, Cáceres, & Tovalino, 2016) la figura del despido ilegal debe ser analizada en función a los fallos del TC y el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, partiendo de ello el ordenamiento jurídico reacciona de las dos formas siguientes: a) declara la ineficacia o nulidad del despido en consecuencia se ordena la reposición del trabajador despedido. b) declara fundada la pretensión otorgándole en forma de resarcimiento una indemnización. Por lo cual, se tiene como tipos de despido injustificados o ilegales al i) indirecto, ii) nulo, iii) incausado; y, iv) fraudulento (p.153).

Sobre el particular, la empresa puede sostener que un determinado trabajador ha incurrido en alguna causal prevista por la norma y pretender despedirlo, pero si no da fiel cumplimiento al procedimiento establecido por la ley, se frustrará el despido realizado, asumirá gastos provocados por una demanda, el pago de la indemnización, además el tiempo que requerirá tal circunstancia. De otro lado, mediante la interposición de una demanda laboral tan sólo se conseguirá únicamente la indemnización, conforme lo ha previsto el legislador; sin embargo podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Así tenemos:

Respecto a la contratación a plazo indeterminado, el monto indemnizatorio es equivalente a un mes y medio por cada año completo de servicio, siendo que las fracciones de año se abonan por doceavos en caso de meses y en treintavos en caso de días según corresponda; ahora en cuanto a la contratación a plazo determinado, el monto indemnizatorio es semejante a un mes y medio de pago por cada mes dejado de laborar hasta la conclusión del contrato; y, teniendo en ambos casos como límite de indemnización doce remuneraciones. En cuanto a su vía procedimental el trabajador cuenta con dos posibilidades: a) Solicitar su reposición mediante un proceso constitucional de amparo o proceso laboral sobre nulidad de despido y b) Solicitar la indemnización, debiendo de tener presente únicamente la elección de una de las opciones mencionadas de acuerdo con el caso resuelto en el expediente N° 0206-2005-PA/TC.

### Despido Indirecto o actos de hostilidad:

Por un lado tenemos a los trabajadores quienes en el desempeño de sus funciones realizan acciones o dejan de hacer alguna labor encomendada constituyéndose en faltas en consecuencia dicho trabajador es sancionado; asimismo, sucede en el caso del empleador quien directa o indirectamente (a través de sus representantes) realiza acciones o deja de hacer en aras de perjudicar al trabajador y no tiene otra finalidad que conseguir que el propio trabajador sea quien presente su renuncia puesto que la relación laboral se ve insostenible.

En esa medida, las acciones u omisiones por parte del empleador referidas en el párrafo anterior se encuentra debidamente prevista por ley, siendo tal encargada de establecer que situaciones o circunstancias constituyen actos de hostilidad efectuadas en perjuicio de algún trabajador y conseguir indebidamente que este deje el trabajo, las mismas que son básicamente la i) falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador; ii) la disminución de su salario o de la categoría sin razón alguna menos legal, no constituye hostilidad cuando el pago está condicionado; iii) trasladar al trabajador a un lugar distinto del cual esté prestando los servicios con ánimo de perjudicarlo; iv) inobservar las medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador; vi) agredir verbalmente al trabajador o a su familia; vii) discriminar por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; viii) cometer actos contra la moral, y aquellos que perturben la dignidad del trabajador; ix) la negación arbitraria del empresario de hacer ajustes prudentes en el centro de trabajo para aquellos trabajadores con discapacidad.

Así como en el caso del despido arbitrario, donde el empleador tiene que seguir todo un procedimiento previo debidamente establecido, pues en este caso también ocurre lo mismo, tan sólo que dicho procedimiento debe ser realizado ya no por el empleador si no por el mismo trabajador que alega

la hostilización contra su persona, puesto que antes de interponer la demanda, el trabajador debe de comunicar el acto de hostilidad cometido en su contra, a través de un escrito que además de imputarle el acto de hostilidad a su empleador le debe otorga un plazo de seis días naturales para que realice su descargo o en todo caso corrija su conducta indebida, seguidamente el trabajador que se considere hostilizado podrá interponer una demanda sobre cese de hostilidad y en caso se declare fundada la pretensión, se procederá en remediar el cese de la hostilidad y asimismo se impondrá una multa al empleador; y, en caso de demandar la terminación del contrato, pretendiendo conseguir en otras palabras una indemnización pecuniaria igual al que se consigue de un despido arbitrario, resultando ser una cuestión muy aparte de la multa que se le pudiera imponer y de los beneficios sociales que logre conseguir en un proceso tramitado en la vía ordinario laboral.

#### Despido Nulo:

(Concha Valencia, 2014) Señala:

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido (p.22).

Estando a ello, entonces el despido nulo de alguna manera busca proteger el núcleo duro de los derechos fundamentales en este caso los derechos laborales, que podrían verse vulnerados por decisión del empleador. Situación que puede contrarrestarse cuando el trabajador interponga una demanda de nulidad de despido, aduciendo las causales contempladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, casos de afectación al derecho de la libertad sindical (Afiliarse a un sindicato o participar en sus actividades, ser candidato o actuar o haber actuado en esa calidad), la tutela administrativa o judicial (Presentar algún tipo de reclamo, petición, queja o iniciar un proceso en contra de su empleador ante las autoridades

adecuadas), la discriminación (por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma) y ser madre gestante (Embarazarse, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia). En este último caso de producirse el despido en cualquier momento del embarazo o dentro de los noventa días posteriores al nacimiento, se presume que el motivo fue el embarazo, a falta de causa justa para romper el vínculo laboral; sin embargo, para darse tal situación en un primer escenario debe comunicarse el embarazo mediante escrito al empleador previo al despido. Sumado a las causales ya detalladas que configuran un despido nulo tenemos también a la discriminación por ser portador del VIH/SIDA de acuerdo al artículo 6° de la ley N°26626 y discriminación por padecer de alguna discapacidad conforme al artículo 31.2 de la ley N°27050.

Estando a lo anteriormente transcrito y analizando las causales dictadas por ley, de incurrirse en alguna de ellas se estaría perpetrando una ruptura de la relación laboral en base a la afectación de los derechos fundamentales, asimismo se estaría actuando con ánimos de venganza en contra del trabajador para castigarlo por el uso y ejercicio de ciertos derechos dictados a su favor; por lo que, requiere de una protección urgente. Ahora, resultaría fácil demandar la nulidad del despido, alegando alguna de las causales antes señaladas, pero ello o será suficiente para conseguir el propósito del demandante ya que además, en el proceso deberá probarse el vínculo que existe entre la causal alegada y el motivo real del despido, constituyendo esto como un freno para aquellos trabajadores que hacen un mal uso de estas causales con el único propósito de pretender de la forma posible conseguir su reposición.

#### *2.2.2.5.3. Clases de despidos según el Tribunal Constitucional*

##### Despido Incausado:

Sobre este tipo de despido creo importante remitirme a lo expresado en el expediente N° 976-2001-AA-TC fundamento 15: “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”, estableciendo como consecuencia del despido incausado el derecho a la reposición o indemnización del trabajador.

Parafraseando a (Alva Canales, 2016) a través de la sentencia antes mencionada se desprende la diferencia que existe entre el presente despido y el despido arbitrario basado en la afectación del principio de causalidad: Mientras que en el primero el hecho de no expresar causa alguna es inconstitucional por cuanto afecta un derecho fundamental. En cambio en el segundo, si se ingresa a la discusión respecto a la presencia de una causa justa para realizar el despido o no, no resulta vulneratorio de derechos fundamentales, ya que de hecho hubo un motivo que se analizó en el proceso.

Por otra parte y siguiendo la idea de (Valderrama, Navarrete, Diaz, Cáceres, & Tovalino, 2016) debe quedar claro las situaciones en las que se configura el despido incausado: i) Por no expresar causa de despido ya sea escrita o verbal (Exp. N° 976-2001-AA/TC); ii) por desnaturalización del contrato de locación de servicios (Exp. N° 03142-2009-PA/TC y N° 00357-2011-PA/TC); iii) desnaturalización del convenio de prácticas preprofesionales o profesionales (Exp. N° 000827-2011-PA/TC y N° 5247-2011-PA/TC) (p.156 y157).

Para terminar y estando a lo anteriormente señalado, claramente se entiende que un despido incausado es cuando el empleador da por terminada la relación laboral verbalmente o mediante escrito pero sin efectuar expresión alguna sobre la causa o motivo que puede derivar de la conducta o la labor del trabajador que sea suficiente para justificar dicho accionar, situación que vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo que se encuentra debidamente reconocido en los artículos 22° y 27° de la constitución ocasionando como consecuencia la reposición o indemnización del trabajador.

#### Despido Fraudulento:

Citando al caso Llanos Huasco nuevamente como se hizo líneas arriba, ahora sobre éste despido en su fundamento 15 infiere lo siguiente: “Se

despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas”.

En este contexto se advierte la no existencia de una causa justa de despido por ende tampoco del despido, puesto que el empleador para despedir a alguno de sus trabajadores finge la existencia de una causa justa y un motivo tipificado en la norma, es decir, inventa pruebas falsas de despido para justificar su accionar, cuando realmente ello no es así, situación que además constituye un fraude a la ley; y, al decir que no hay causa justa, no se refiere a un caso de despido sin causa sino que de alguna manera es similar a ésta. En consecuencia constituye vulneración del derecho al trabajo lo que se traduce en la inconstitucionalidad de dicho despido, lo que habilita a que el trabajador pueda recurrir a la tutela resarcitoria (indemnización) o a la tutela restitutoria (reposición). Únicamente un proceso constitucional prosperará si en caso el demandante demuestre fehacientemente el fraude alegado, caso contrario, de no presentarse controversia o duda sobre los hechos corresponderá a través de un proceso ordinario laboral determinar la autenticidad o falsedad del fraude alegado.

Finalmente corresponde hacer la siguiente precisión respecto a estas dos clases de despidos según el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional en el cual los magistrados han fijado tres acuerdos, entre los que destaca para el presente trabajo es aquel por el cual se establece que, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo y, además, el pago de una indemnización de los daños y perjuicios sufridos, incluyendo daño emergente, lucro cesante y daño moral.

#### *2.2.2.5.4. Plazo de la acción para impugnar el despido*

El termino impugnación del despido está referida u orientada a la realización de un examen exhaustivo a través de un proceso judicial respecto de la gravedad de los hechos cometidos por parte del trabajador que motivaron al empleador a sancionarlo, siendo éste último encargado de demostrar durante dicho proceso la causa que lo motivo a tomar tal decisión.

Entonces, quien realiza la interposición de la demanda correspondiente es el trabajador despedido, pero no puede hacerlo cuando éste decida que es oportuno sino que debe respetar lo ya establecido por ley, plazo que de tratarse de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el despido; asimismo, debe tenerse muy presente lo referido en la sentencia recaída en el expediente N° 2070-2003-AA/TC que al respecto infiere que no deben incluirse días en los cuales no funciona el Poder Judicial para el computo del plazo.

#### *2.2.2.5.5. Protección adecuada contra el despido arbitrario*

Nuestra Constitución actual no establece la existencia de estabilidad absoluta como su predecesora, sino tan solo refiere la existencia de la protección adecuada de producirse un despido el mismo que debe ser desarrollado por el legislador. Motivo por el cual, es necesario partir en primer lugar con el desarrollo realizado por parte del legislador a través del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral donde se establece las causales para el despido y el procedimiento que debe seguir un empleador que desea romper el vínculo laboral; además, establece como regla el pago de una indemnización cuando se produzca un despido arbitrario, resultando ser esta última la única forma de protección ante un posible despido.

En un segundo lugar tenemos que, para el Tribunal Constitucional no se debe de considerar al artículo 27° de nuestra Carta Magna como una autorización por parte de ésta para despedir arbitrariamente a un



trabajador, en otras palabras, no debe entenderse que se está habilitando al legislador para que vacíe el contenido constitucionalmente protegido; sino todo lo contrario el legislador debe interpretar según la constitución y respetando el núcleo duro del derecho al trabajo, una interpretación diferente devendría en inconstitucional.

Ahora bien, la fórmula protectora acogida por el legislador según el Tribunal Constitucional sería incompatible con la nuestra norma fundamental por cuanto considera que la forma de protección es retrotraer las cosas al estado anterior de la violación del derecho (reposición), pero ha sido la misma constitución en delegar al legislador desarrollar el derecho a la protección adecuada el mismo que efectivamente lo desarrolla y plasma a través del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que rige para todos aquellos trabajadores sujetos al régimen privado. Sin embargo, conforme al paso del tiempo y evolución del derecho al trabajo se crea los diferentes tipos de despidos y también se establece la reparación que le debe corresponder a cada uno de ellos tales como la indemnización o la restitución al centro de trabajo según sea el caso planteado.

Podemos concluir diciendo que la protección adecuada referida por nuestra constitución se traduce en la reposición cuando devenga de un acto nulo e indemnización para aquellos sujetos al régimen privado y según sea el tipo de despido efectuado.

### *2.2.3. Análisis Jurídico del Precedente Vinculante N° 05057-2013-PA/TC*

#### *2.2.3.1. Contenido del Precedente Vinculante*

Debemos iniciar teniendo en cuenta que, si bien el mencionado precedente que es materia de estudio es conocido por gran parte de las personas por no decir la mayoría, resulta imprescindible reflejar lo establecido en el denominado precedente “Huatuco” ello con el propósito de entender la ilación del caso en concreto; mismo que se trata de un proceso constitucional iniciado por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco en

contra del Poder Judicial con la objetivo de conseguir que el juez deje sin efecto el despido incausado perpetrado en su contra y en consecuencia disponga su reincorporación al centro de trabajo del cual formaba parte, alegando que había sido contrata para desempeñar las labores inherentes de una secretaria judicial, a pesar de que dicho cargo es de naturaleza permanente su contratación fue bajo contratos modales, llegado el momento de su despido éste se habría efectuado sin prever causa alguna, es decir, el empleador por decisión unilateral sin realizar el procedimiento establecido por ley rompe el vínculo laboral; y, se habría desnaturalizado por completo el respectivo contrato. En ese sentido, la accionante considera la vulneración no sólo de un derecho cualquiera sino su derecho a un puesto de trabajo primordial para llevar una vida digna, a la protección adecuada contra el despido arbitrario del cual fue víctima y al debido proceso que no se le ha seguido. Por otro lado, al respecto la demandada contesta señalando que si bien es cierto la demandante laboró para ella, pero ésta no habría ingresado mediante la realización de un concurso público de méritos del cual hubiera resultado ganadora y de acuerdo con la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal respectivo, resultando de suma importancia el mencionado concurso para concretizar la contratación de personal.

Pues bien, el Quinto Juzgado Civil de Huancayo en primera instancia resuelve a favor de la accionante, mientras que en una segunda instancia la Segunda Sala Mixta de Huancayo revoca la sentencia emitida desestimando la pretensión demandada, por lo que, la accionante procede con la interposición de su recurso de agravio constitucional, con la finalidad de que el caso sea examinado por una instancia superior, en este caso por el Tribunal Constitucional resulta competente para ello; y, una vez examinado por dicha instancia, efectivamente y en merito a sus atribuciones como máximo intérprete de la Constituciones el mencionado tribunal efectúa un análisis sobre el fondo y asimismo considera que el caso amerita también un pronunciamiento delimitando o estableciendo

reglas para los similares casos que existen o que se vayan a presentar más adelante, las mismas que son las siguientes:

Fundamento 18: No cabe la reposición por desnaturalización de los contratos modales para los trabajadores del sector público sujetos al régimen de la actividad privada, toda vez que para ello se exige *haber ingresado a laborar mediante concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada*, caso contrario no cabe la reposición laboral.

Fundamento 20: Se debe sancionar a los funcionarios que incumplan con las normas para la contratación del personal, que mediante proceso judicial hayan conseguido la desnaturalización de sus contratos, por cuanto ello constituye responsabilidad funcional, asimismo, de producirse daños económicos en la entidad pública también incurren en responsabilidad civil.

Fundamento 21: La aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano (05 de junio del 2015) es decir, a partir del 06 de junio del 2015 es de obligatorio cumplimiento la aplicación de las reglas establecidas como precedente, incluyendo a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

Fundamento 22: La reconducción del proceso a la vía ordinaria laboral a efectos de solicitar la indemnización correspondiente sin poder ser rechazada por extemporaneidad, dándole un plazo para la adecuación de su demanda, ello a raíz del incumplimiento de los supuestos del fundamento 18.

Fundamento 23: Finalmente las demandas presentadas a partir del 06 de junio del 2015 que no acrediten los supuestos del fundamento 18, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción antes mencionada.

### 2.2.3.2. *Pronunciamientos, análisis y críticas del “Precedente Vinculante Huatuco”*

Una vez emitido el precedente Huatuco, se ha originado una serie de críticas de los que están y no familiarizados con el Derecho Laboral es decir, los estudiosos del Derecho, abogados y magistrados a través de las diferentes fuentes posibles, siendo justamente dichos artículos los que en seguida abordaremos en orden cronológico:

- a) Con fecha 07 de junio del 2015 (León Charca, 2015) en su artículo “Precedente Huatuco” Resumen Didáctico de la Sentencia del Tribunal Constitucional, sostiene: “\* El Poder Judicial recluta a su personal ¿sin concurso público?, sabemos que incluso para simples suplencias y vínculos temporales, el Poder Judicial convoca concursos públicos. \* La hermenéutica del precedente, permite vislumbrar situaciones conflictivas que se producen en el Estado, al contratarse en su seno trabajadores contratados directamente por múltiples razones ajenas a la meritocracia, como ocurre en gobiernos regionales y municipalidades en los que podría denunciarse por ejemplo: clientelismo político. \* Al interpretarse con mucha flexibilidad, un requisito de la Ley Marco del Empleo Público y exigirse que para la reposición de un trabajador del Estado sujeto al régimen laboral del sector privado, debe acreditarse ingreso por concurso público de méritos a una plaza orgánica debidamente presupuestada ¿no se está desvistiendo un santo para vestir otro? \* En efecto, “la cabra siempre tira hacia el monte”, y en materia de derechos laborales se percibe una tendencia de explotación del hombre por el hombre. Sera entonces que a partir de este precedente, en regiones y municipios proliferarán las contrataciones directas ¿sin horizonte indeterminado? O sea más cholos baratos y sin estabilidad en el empleo”.
- b) Con fecha 07 de julio del 2015 el autor (Neves Mujica, 2015) publica el artículo titulado: “¿Se debe desacatar el precedente Huatuco?”, en el cual aborda la interrogante “¿Deben o no los jueces aplicar este

precedente en los procesos que conozcan ahora o más adelante?” refiriendo que: “(...) no, (i) porque se contrapone al derecho a un trabajo en el que no se limite el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador, así como a una protección adecuada contra el despido arbitrario en los términos definidos por los artículos 23 y 27 de la Constitución y el artículo 7 del PSS; (ii) porque discrimina inconstitucionalmente a los trabajadores del sector público sujetos al régimen laboral privado respecto de sus pares en el sector privado; (iii) porque se opone al derecho a la protección judicial consagrado en artículo 25.1 de la CADH; (iv) porque deriva los procesos de Amparo tramitados actualmente a jueces y procedimientos que no estaban predeterminados legalmente desconociendo el artículo 139.3 de la Constitución según el cual “Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos (...)”; (v) y porque, en vez de desincentivarse los despidos arbitrarios en el Sector Público, se estimula la violación impune de los derechos constitucionales de los trabajadores implicados, validando y pretendiendo hacer irreversibles tales despidos. En base al principio de independencia judicial (...), los jueces y magistrados pueden y deben apartarse argumentadamente del precedente Huatuco ya que éste contraviene varios principios y derechos amparados por la Constitución: el de igualdad ante la ley y a recibir igual trato de ésta; el derecho al trabajo y a no ser separado de éste si no por una causa justa; el de que el trabajo merece una protección adecuada frente al despido arbitrario; el del carácter reparatorio y no solo resarcitorio de la justicia constitucional; el derecho al juez natural y no ser desviado de la jurisdicción predeterminada por la ley, entre otros. Y deben hacerlo, especialmente, porque así lo manda el artículo 1° de la Constitución cuando indica que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Precisamente éste último derecho fundamental en mención es transgredido por cuanto el Tribunal Constitucional mantenía el criterio a favor de la reposición y de la noche a la mañana sin detenerse a realizar un análisis sobre los efectos que causaría a todo un país, emite el precedente Huatuco que no hace otra que eliminar la reposición, ello por cuanto existen una gran cantidad de trabajadores en el sector público sujetos al régimen privado que no han ingresado por concurso público (uno de los requisitos del precedente), puesto que dicha labor le compete al propio Estado; entonces, resulta razonable que sea el trabajador responsable de su contratación y no el Estado cuando es éste quién habitualmente actúa de este modo para violar los derechos laborales de sus trabajadores.

- c) El 15 de julio del 2015 (Morales Saravia F. , 2015) a través de su artículo: “Una mirada al polémico fallo del Tribunal Constitucional – Diez razones para que el precedente Huatuco se deje sin efecto” refiere: “Lamentablemente, la sentencia constituye un retroceso y un gran error por parte del Tribunal Constitucional. Consideramos que dicho precedente es contrario a la Constitución, tiene una motivación deficiente, e incumple las reglas básicas por las siguientes razones: 1.- Es contrario al parámetro de constitucionalidad (...). 2.- Pretende que la Jurisprudencia Constitucional, en esta materia, se adecúe a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por tanto, no hace una interpretación de la ley conforme a la Constitución sino de la Constitución conforme a la Ley. 3.- Podemos pensar que la verdadera motivación de la expedición del precedente es imponer la implementación de la Ley del Servicio Civil, asumiendo tareas que le corresponde al gobierno y no al TC. 4.- La mayoría de los Magistrados del TC se basan en una premisa falsa para expedir el precedente (...). 5.- Crea una condición imposible de cumplir para los trabajadores públicos sujetos al régimen laboral privado que demandan por desnaturalización del contrato de trabajo modal o civil, porque es obvio que no han ingresado por concurso público. 6.- La

aplicación inmediata del precedente a los procesos de amparo en trámite no es aplicable (...). 7.- Es inválido porque no sigue las reglas básicas para emisión del precedente, esto es, que las reglas del precedente, sean consecuencia de los hechos del caso resuelto (...). 8.- Los Magistrados que emitieron el precedente incumplieron los principios de actuación del Tribunal Constitucional (...). 9.- Debe ser dejado sin efecto por el propio Pleno, pues, con dicha sentencia están obligando a los jueces del Poder Judicial a inaplicar o apartarse (...). 10.- Ha habido casos anteriores en que el TC ha modificado o atenuado los efectos de sus sentencias cuando se afectan derechos o comprueban que hubo un grave error, como es el presente caso. Los Magistrados Constitucionales también se equivocan, por ello están a tiempo de rectificarse”.

- d) El 06 de agosto del 2015 (Aguinaga Saavedra, 2015) en su artículo “El precedente impresentable: breve repaso crítico al precedente Huatuco” concluye que: “1.- El precedente Huatuco no ha respetado las reglas de la praxis judicial para establecer nuevos criterios. Al contrario, lo ha aplicado retrospectivamente ocasionando inseguridad jurídica en todos los justiciables y desconociendo sus fallos. (...) 3.- Se ha instaurado la absoluta desigualdad. Ahora el sector privado es el único que pagará sus errores, mientras que el Estado podrá abusar de su derecho cuantas veces lo considere; todo esto deviene del enorme poder que tiene el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución Política, cuyos fallos debemos respetar. 4.- En base a la desigualdad mencionada en el punto anterior, esta clase de fallos podría aplicarse en un futuro no muy lejano a los trabajadores del sector privado. 5.- Como señalé en el comentario al voto de Urviola Hani, si es que se quiere implantar un nuevo modelo de decisiones inspiradas en el nuevo régimen (Ley del Servicio Civil – Ley 30057) que busca seleccionar personal idóneo, está bien, pero dichos cambios de criterios deberían aplicarse desde la total implementación del sistema hacia el futuro”.

### 2.2.3.3. Aclaración del Precedente Vinculante “Huatuco”

El 07 de julio del 2015, el Tribunal Constitucional publica la aclaración del Precedente Huatuco, que básicamente señala lo siguiente:

a) En cuanto a la existencia de situaciones divergentes el TC ha subsanado dicho extremo señalando tres casos. Al respecto parafraseando a (Farroñay Espinoza, 2015) se desprende:

Ha quedado más que claro que, una de las justificaciones o razones que ha sostenido el tribunal para presentar las reglas que constituyen precedente vinculante ha sido la existencia de posiciones antagónicas sobre el caso, las cuales no eran así ya que en esta ocasión no se basa en casos que ha resultado, sino expedientes resueltos por el Poder Judicial mismas que realmente no tienen relación o simplemente no son procesos llevados a cabo a través de procesos de amparo.

Sobre el particular, Blume Fortini al respecto ha manifestado veinte casos de sentencias mediante las cuales se procedió con ordenar la reincorporación de la parte accionante al centro de trabajado de donde fue expulsada toda vez que se aplica el principio de primacía de la realidad.

b) También se cuestionó, el número de votos necesarios para el establecimiento de un precedente, por lo que, el TC ha expresado que en merito a la práctica jurisprudencial, se requiere de cinco votos; asimismo, reconoce que no existe una norma legal que establezca el número de votos para establecer un precedente.

c) Respecto a la aplicación retroactiva señala que, no existe tal, sino más bien una aplicación inmediata puesto que se efectuará la reconducción de aquellos procesos en trámite donde esté verificado la desnaturalización de los contratos con el propósito que el recurrente peticione la indemnización correspondiente, lo cual, no desprotege el derecho reclamado. Por otro lado, (Caballero Condori, 2015) señala:

En los años que vengo ejerciendo la defensa, he visto la cantidad de trabajadores que se han repuesto judicialmente en las diferentes entidades



del Estado, pero ello ocurre no por culpa de los trabajadores sino más bien por actuación negligente o dolosa de los funcionarios del estado, con el precedente analizado el estado pretende corregir su propia torpeza, esto contraviene a la teoría de los actos propios, nadie puede valerse de su propia torpeza, considero que si el Tribunal pretendía acabar con las reposiciones en el sector público, debió establecer como precedente que desde el 02 de junio del 2015 (fecha de publicación del precedente Huatuco) el ingreso al Estado es por concurso público y en una plaza presupuestada y a plazo indeterminado (...). Dese mi perspectiva este precedente es retroactivo, porque si un trabajador viene laborando por 15 años por ejemplo para el estado y como no ingreso por concurso público y puede incluso estar trabajando en una plaza presupuesta, si es despedido simplemente no podrá ser repuesto, y sólo le quedará derecho a cobrar un monto de dinero por concepto de indemnización por haber sido víctima de un despido arbitrario.

Con respecto a lo antes referido, surge de inmediato la siguiente interrogante: ¿reconducción o eliminación de la restitución (reposición)? De igual manera, (Pimentel Espinoza, 2015) expone:

¿El Tribunal interpretó la Constitución o Leyes Laborales? El Tribunal Constitucional al dictar las reglas no cumplió su función como máximo intérprete de la Constitución, sino se limitó a interpretar leyes especiales, fundamentando su decisión en un criterio contrario a la misma, esto debido a las siguientes razones: 1. El Tribunal pretende mediante su aplicación a procesos en trámite (que en muchos casos cuentan con sentencias favorables en primera instancia), el empleo retroactivo de la Ley. 2. En su motivación, supuestamente se remite a la interpretación de los artículos 39° al 42° de la Constitución, cuando en realidad, lo que éste hizo fue una interpretación del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público y del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. 3. En virtud a lo antes mencionado, es un hecho indiscutible que el Tribunal no fundamentó, interpretando la Constitución, sino analizando normas laborales, contraviniendo tratados

de carácter internacional que cuentan con un rango equivalente al del texto constitucional; como el Protocolo de San Salvador. ¿Es de aplicación el Precedente Huatuco a los trabajadores de las Empresas del Estado? Teniendo en cuenta la aclaración efectuada, no resulta aplicable a los trabajadores de las empresas del estado, máxime cuando mediante la sentencia del caso N° 370-2000-AC/TC, éste órgano colegiado fundamentó su fallo señalando expresamente que “no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del estado o de sociedades de economía mixta”, por lo cual, se colige que no les resulta de aplicación ninguna de las reglas establecidas en el precedente Huatuco.

#### *2.2.3.4. Criterio del Tribunal después del Precedente Vinculante Huatuco*

A pesar de la aclaración emitida por parte del Tribunal, ello no fue suficiente para frenar la ola de críticas y pronunciamientos lanzados en contra del precedente, por el contrario, surgen nuevos cuestionamientos pero esta vez sobre la aplicación del precedente a los trabajadores que tienen la categoría de obreros, al respecto tanto el TC y la Corte Suprema se ha pronunciado a través de las siguientes sentencias:

Partiremos con el primer caso de fecha veintinueve de octubre del dos mil quince, Casación Laboral N° 11169-2014, donde se establece en principio la adecuada interpretación del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público (fundamento décimo quinto), consistente en esencia que se requiere de la realización de un concurso público y de forma abierta a través del cual el concursante debe demostrar sus capacidades, y ésta por último debe ser realizado bajo condiciones de igualdad, caso contrario no se concretaría una relación laboral válida, asimismo se estaría incurriendo en una infracción, misma que acarrearía en nulidad y responsabilidad ya sea administrativa, civil o hasta incluso penal, resultando ser de aplicación para aquellos trabajadores de cualquier régimen laboral o modalidad; además, resulta que dicho extremo es de obligatorio cumplimiento.

Asimismo, se desprende que comparte el criterio adoptado en el precedente “Huatuco” (fundamento décimo sexto) pero tan sólo en los casos en que se trate de una demanda sobre reposición laboral interpuesta por un ex trabajador, es decir, la parte accionante no tiene que tener vínculo laboral, correspondiéndole únicamente la indemnización y no su reposición; caso contrario, de tratarse de una demanda iniciada por un trabajador que cuenta o mantiene vigente su vínculo laboral con su empleador, pretendiendo la desnaturalización de sus contratos temporales, civiles o cual fuese, podrá lograr se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pero siempre que se haya verificado el fraude en la contratación laboral. Cabe resaltar que no significa que el trabajador adquiere estabilidad absoluta, por cuanto únicamente se reconoce que el trabajo que viene desempeñando debe ser bajo un contrato indeterminado; además, refiere que no pretende sustituir la reposición (régimen público) por la indemnización cuando se trate de obreros municipales (régimen privado).

Ahora bien, en un segundo caso con fecha quince de diciembre del dos mil quince se genera la Casación Laboral N° 8347-2014, donde se expone que resulta aplicable la Ley Marco del Empleo Público a todos los trabajadores que forman parte de la administración pública, dicho de otro modo, para tal grupo de trabajadores resulta necesariamente aplicable el precedente “Huatuco” y la Casación antes descrita; por lo tanto, las personas que hayan demandado o demanden su reposición sin reunir las condiciones establecidas no conseguirán lo pretendido y menos aquellas personas que demandaron cunado ya no tenían vínculo alguno, ello para lograr el reconocimiento de su contrato a plazo indeterminado. Por tanto y con la finalidad de establecer parámetros fijos, sin dejar posibilidad alguna de darse situaciones particulares o algún tipo de debilidad en su aplicación se procede con establecer los siguientes casos: i) El demandante pretenda la nulidad de su despido de acuerdo al artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y leyes especiales, ii) El demandante resulta ser trabajador al servicio del Estado sujetos al

régimen laboral público, iii) El demandante resulta ser obrero municipal sujeto al régimen laboral privado, iv) El demandante resulte ser un trabajador sujeto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), v) El demandante resulte ser trabajador al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, vi) El demandante resulte ser funcionario, político, funcionario de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de nuestra norma fundamental. Todos ellos, constituyen ser casos de inaplicación del precedente que nos ocupa, en otras palabras al momento de resolver un proceso laboral sobre reposición el juez debe analizar si alguno de estos supuestos se da en el caso que le ocupa, de resultar así debe proceder en no aplicar el mencionado precedente y de resultar lo contrario pues deberá dar fiel cumplimiento al precedente (fundamento décimo segundo), establecido como criterio de obligatorio cumplimiento.

Posteriormente, con fecha diecisiete de diciembre del dos mil quince posicionándose en un tercer lugar encontramos a la Casación Laboral N° 12475-2014, donde se expone los mismos fundamentos que en la sentencia descrita en el párrafo anterior conforme a su fundamento décimo tercero y décimo cuarto; y, de conformidad con la facultad de unificación de la jurisprudencia se establece de obligatorio cumplimiento los casos en los que no debe aplicarse el precedente materia de estudio.

A ellos se suma que, con fecha veintiséis de abril del dos mil dieciséis a través del Pleno Jurisdiccional que resuelve el caso del expediente N° 0025-2013-PI/TC, caso por cierto iniciado por demanda de inconstitucional planteada por los ciudadanos y dos colegios de abogados en contra de varios artículos de la Ley del Servicio Civil, bajo la alegación de que dicha ley contraviene derechos constitucionales, discusión que concluye favoreciendo hasta cierto punto a los demandantes puesto que se declara fundada en parte la demanda y declara inconstitucional diversos artículos de la ley materia de demanda. En ese sentido, resulta relevante conocer lo establecido en el mencionado pleno que, declara inconstitucional en principio el primer párrafo de la

Primera Disposición Complementaria Final de la ley pero, tan sólo en el extremo donde se dispone la no aplicación de la ley en diversas entidades públicas y como tampoco *los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales* y asimismo, por conexión su tercer párrafo.

En cuanto al extremo referente a los obreros, precisa que estos no realizan carrera administrativa sino tan sólo efectúan función pública por cuanto están al servicio del Estado, argumentando que la diferenciación realizada de dicho grupo de trabajadores sea venido dando con anterioridad al tratar de regularse la función pública con la emisión de diversas leyes, mismas que han efectuado distinciones entre los trabajadores que realizan carrera y quienes no lo hacen, ya que no todos los trabajadores que se encuentran al servicio del Estado como por ejemplo, un servidor de confianza quién por su mera condición no realiza necesariamente carrera administrativa, pero lo que si realiza es una función pública. Para ello se toma como base legal lo establecido en el artículo 39 de la Constitución donde se indica que "Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación" sin señala, si todos estos realicen o no carrera administrativa, lo cual ha sido previsto por un artículo distinto y exclusivo, hecho que por cierto solo incluye a aquellos funcionarios públicos que realizan carrera administrativa.

De esta forma, en un primer momento podríamos afirmar que los obreros que trabajan en los gobiernos regionales y locales deberían de estar inmersos en el régimen del Servicio Civil, a pesar de no realizar carrera administrativa alguna, sino simplemente por el hecho de mantener la uniformidad del régimen; sin embargo, considerando a la carrera administrativa como bien jurídico constitucional dicho primer momento se ve alterado, por cuanto nuestra norma fundamental a través de diversos artículos regula el ingreso a la carrera administrativa (sobre la base de la igualdad y el mérito), los derechos, deberes y responsabilidades que la misma acarrea con el propósito de lograr eficacia y eficiencia por parte de los trabajadores y mantenerlos al

margen de alguna injerencia política que podría darse, alcances que han sido otorgados al legislador para que éste lo desarrolle sin cometer arbitrariedad alguna, motivo por el cual se encuentra estrechamente vinculada con otros derechos y principios.

Por ende, de lo anteriormente transcrito queda claro que un trabajador que tenga la condición de obrero pretendiendo trabajar en una institución pública como algún gobierno regional o local no requerirá ganar un concurso público y de méritos para lograr un puesto de trabajo, ya que dicha situación es distinta para aquellos trabajadores que realizan carrera administrativa mas no, para los que únicamente ejercen función pública como es el caso de los obreros de los gobiernos regionales y locales en consecuencia, se verifica que, cuando se trate de una demanda sobre reposición laboral iniciada por un ex trabajador que haya tenido dicha condición no resultará aplicable el precedente vinculante Huatuco ya que este último es emitido para proteger y reforzar lo que es el desarrollo de la carrera administrativa y debe ser debidamente diferenciado para evitar confusión o algún tipo de arbitrariedad en cuanto a su aplicación.

Asimismo, con fecha veintitrés de junio del dos mil dieciséis el Tribunal Constitucional emite sentencia sobre el caso Richard Nilton Cruz Llamas resuelto en el expediente N° 06681-2013-PA/TC, demanda interpuesta por un ex trabajador que tenía la condición de obrero municipal del régimen privado, pretendiendo conseguir su reposición por desnaturalización del contrato de trabajo, entonces le sería aplicable el precedente “Huatuco”; sin embargo, con el reciente pronunciamiento donde se sostiene que resulta aplicable el precedente Huatuco para aquellos demandantes que han efectuado carrera administrativa, carrera que busca promover el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atendiendo a criterios meritocráticos, por lo que, dicho panorama se ve alterado. Mientras que por otro lado, en caso de los trabajadores obreros por su naturaleza y funciones que desempeñan no se requiere de tales condiciones entonces, siguiendo esa lógica tampoco estarían realizando carrera administrativa. En consecuencia, podemos concluir diciendo que,

para aplicar el precedente Huatuco en un proceso judicial de reposición laboral debe solicitarse la reposición a una plaza que forma parte de la carrera administrativa y como los obreros no realizan carrera administrativa no resulta aplicable dicho precedente. De esta forma, se entiende que si bien los obreros están vinculados a la función pública, más no realizan carrera administrativa, en suma no se estaría cumpliendo con los presupuestos que refiere el precedente Huatuco (solicitar su reincorporación a una plaza que forma parte de la carrera administrativa).

### **2.3. Marco conceptual**

En el presente trabajo que nos ocupa, se procederá con definir los siguientes conceptos, a fin de facilitar la mejor comprensión:

#### *2.3.1. Aplicación del precedente vinculante “Huatuco”*

En palabras de (Urviola Hani, y otros, 2015) “En esta sentencia del Tribunal Constitucional (TC, en adelante), que establece cinco reglas jurisprudenciales en calidad de precedente vinculante, se desarrollan, entre otras, las siguientes materias constitucionalmente relevantes: el acceso a la función pública; la carrera administrativa; el derecho fundamental de acceso a la función en condiciones de igualdad; y el derecho al trabajo y a la reposición, condicionada esta última a que el trabajador acredite haber ingresado mediante concurso público de méritos, así como a que exista una plaza presupuestada y de duración indeterminada” (p.381).

Sentencia que básicamente crea condiciones, para cuando no y cuando si pueda lograrse la reincorporación del demandante al puesto de trabajo del cual fue despojado, siempre y cuando pertenezca al régimen privado y preste servicios para el Estado.

## **CAPITULO III**

### **MÉTODO**



### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación

El presente caso que nos ocupa resulta ser Descriptivo: Básico – Retrospectivo, Transversal de acuerdo a (Bunge, 1992), y (Supo, 2012), en principio es básico toda vez que, se efectúa una descripción fiel de las resoluciones judiciales donde se aplica el precedente vinculante Huatuco exceptuando cualquier tipo de intervención sobre ellas; es básico porque se busca el avance de la ciencia y el incremento de la teoría, basado en conocer o fortalecer conceptos, principios y leyes científicas y es retrospectivo puesto que los datos necesarios se obtienen de registros preexistentes, datos que provienen de mediciones en donde el investigador no tuvo participación alguna, a este tipo de información se le suele llamar datos secundarios; y, asimismo, resulta ser transversal ya que todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello se realizan comparaciones entre dos grupos independientes (estratos, dimensiones, etc.) de una misma muestra.

#### 3.2. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación resulta ser uno “No experimental”, ello por cuanto se realizan sin efectuar alguna manipulación deliberada sobre la variable sino, tan sólo observando el fenómeno de estudio tal y cual se da en su contexto natural, para que posteriormente sea analizado. De esta forma el diseño se resume en lo siguiente:



Donde “P” es la población donde se realiza el estudio sin ninguna manipulación, mientras que la variable “V” representa la frecuencia de casos, el análisis estadístico de los datos, el cual no involucra demostrar nada en concreto.

#### 3.3. Población y Muestra

La población está constituida por cien expedientes judiciales sobre reposición laboral ya sean procesos constitucionales de amparo y procesos ordinarios laborales del Poder Judicial de Moquegua (Distrito Judicial de Mariscal Nieto) procesos en los cuales se emite resoluciones judiciales en aplicación del precedente vinculante “Huatuco” durante los años 2015 al 2017. Mientras que, la muestra comprenderá toda la población, razón por la cual, no se emplea ninguna

fórmula de selección de muestra, por esta misma razón no hay muestreo. Finalmente, tenemos que ocuparnos de la confianza o el porcentaje de confianza, que no es otra cosa que, el porcentaje que se tiene sobre la seguridad que existe y servirá para generalizar los resultados obtenidos, es decir, si manejamos un cien por ciento ello será sinónimo a decir que los resultados son concluyentes, lo cual implica que se deberá de estudiar al total de los casos que represente la población, estando en el caso en concreto, se entiende al estudio de la totalidad de las resoluciones en las cuales se aplica el precedente materia de estudio.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>En el presente caso, resulta ser la Observación Científica puesto que radica fundamentalmente en poder realizar un examen (analizar) de manera directa a todas las resoluciones judiciales emitidas en aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en los procesos judiciales de reposición laboral, asimismo, debe manejarse un procedimiento destinado a la recopilación de los datos necesarios, pero de la forma en la cual los datos que se obtendrán resultaran ser muy eficiente y certeros para lograr nuestro propósito planteado.</p>	<p>Como instrumento tenemos a la ficha de investigación, instrumento mediante el cual se podrá dejar constancia de todas aquellas actividades que se realizan al efectuar un trabajo de investigación, la misma que puede ser, bibliografías, notas o procesos seguidos, suele acomodarse en orden cronológico o de importancia.</p> <p>Cabe precisar que dichos instrumentos cuentan con validez interna, sin embargo en general un instrumento puede tener; la validez interna, la misma que se divide en: Validez de contenido (juicio de expertos), Validez de constructo (test), Fiabilidad (alpha de Cronbach).</p>

Teniendo como instrumento a la ficha respecto de la aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en las resoluciones judiciales de la Corte Superior de Justicia de Moquegua durante el 2015 al 2017, manejando como propósito la medición de la frecuencia que se ha dado la aplicación del precedente mencionado, el cual ha sido estructurado en función de su dimensión: Relevancia jurídico y social.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

#### 3.5.1. Técnicas

La información requerida se obtendrá a través del Análisis Documental

#### 3.5.2. Instrumentos

El instrumento utilizado será la Ficha de recolección de datos

#### 3.5.3. Análisis documental

<b>N°</b>	<b>N° DE EXPEDIENTE</b>	<b>MATERIA</b>	<b>JUEZ</b>	<b>DEMANDANTE</b>	<b>DEMANDADO</b>
1	00225-2015-0-2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ESCOBAR ESCOBAR, ANDRES JULIO	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
2	00380-2014-0-2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	RIVERA HUANCA, GRACIELA HILDA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
3	00092-2015-0-2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ	ROQUE YUPANQUI,	GOBIERNO REGIONAL DE

			FREDY	WALTER ISIDRO	MOQUEGUA
4	00051-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	VELASQUEZ HUMIRE, VERONICA MARINA	UGEL MARISCAL NIETO
5	00547-2014-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CRUZ VELASQUEZ, GLORIA AIDA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
6	00077-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	PACO MAMANI, ZACARIAS JUAN	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
7	00097-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	GUILLEN ACERO, EDWIN	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
8	00231-2014-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ	CHURA CENTELLAS, LOURDES	SEGURO SOCIAL DE SALUD

			FREDY	ALEXANDRA	ESSALUD RED ASISTENCIAL MOQUEGUA
9	01028-2011-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	RIOS CANAZA, ABRAM	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
10	00026-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MAMANI ESTACA, YSELA ESPERANZA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
11	00031-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CHAMBILLA ALLCA, ALVARO WILLY	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MCAL NIETO
12	00056-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ACRA MAMANI, VICTORIA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MCAL NIETO

13	00100-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ROMERO CUEVA, MIGUEL AUGUSTO	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
14	00019-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MENDOZA LLANOS, YODEY MARTIN	UNIDAD GESTION EDUCATIVA LOCAL MCAL NIETO
15	00155-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CHURATA GERONIMO, ARISTOTELES	MUNICIPIO PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
16	00547-2014-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CRUZ VELASQUEZ, GLORIA AIDA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
17	00363-2014-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	GOMEZ VALENCIA, YENI MARGOT	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
18	00293-2014-0-	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ	FLORES PAURO,	MUNICIPALID AD

	2801-JM-CI-02		FREDY	SUSANA ESTHER	PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
19	00049-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MAMANI CALIZAYA, ADAN SILVERIO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
20	00051-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	VELASQUEZ HUMIRE, VERONICA MARINA	UGEL MARISCAL NIETO
21	00208-2012-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	TOLEDO HUACAN, CRISTOBAL GUILLERMO	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUCHUMBAY A
22	00097-2015-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	GUILLEN ACERO, EDWIN	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

23	00004-2014-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MAMANI FLORES, FIORELLA NANCY	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
24	01062-2013-0- 2801-JM-CI-02	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	VELASQUEZ FERNANDEZ, MARGARITA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
25	00061-2015-0- 2801-JM-CI-01	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MAMANI HUACHO, FILOMENO SERAPIO	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA
26	00021-2015-0- 2801-JM-CI-01	AMPARO	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CCALLO CONDORI, BENANCIA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
27	00063-2015-0- 2801-JM-CI-01	AMPARO	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	MAMANI QUINAYA, DORIS BEATRIZ	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA



28	00779-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MANCHEGO AMESQUITA, FREDDY RONALD	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
29	00718-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	GUILLERMO VALDIVIA ESCALANTE	COAYLA CUAYLA, UBALDINA VIRGINIA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
30	00656-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	LIDIA JOSEFINA VEGA VALENCIA	LAURA QUISPE, ALEX MARCIAL	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
31	00913-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	GUILLERMO VALDIVIA ESCALANTE	CHAVEZ HUANCA, CESAR	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
32	00817-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	GUILLERMO VALDIVIA ESCALANTE	BARRERA QUISPE, ELISEO BASILIO	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
33	00308-2014-0-	RESPOSICI	LIDIA JOSEFINA	VALLEJOS COPACATI,	SEGURO SOCIAL DE

	2801-JM-LA-02	ON	VEGA VALENCIA	VIANCA	SALUD ESSALUD
34	00860-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	GUILLERMO VALDIVIA ESCALANTE	MAMANI VIZCARRA, ALBERTO JUAN	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE CARUMAS
35	00529-2014-0- 2801-JM-LA-01	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	HURTADO SOTO, SHIRLEY NOELIA	SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD
36	00490-2014-0- 2801-JM-LA-01	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	FLORES MINA, GERARDO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
37	00103-2014-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	PERCA QUISPE, SILVIA GLADYS	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS MOQUEGUA EPS
38	00027-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO	ROMERO PAURO, DILMA	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE

			SABINO	GEOVANA	CUCHUMBAY A
39	00185-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	LUIZ NINA, HEINE BETTY	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
40	00171-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	TAPIA COSSI, RICARDO DIEGO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
41	00050-2015-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	FLOR MONTANCHEZ, CARLOS CRISTIAN	SUPERINTEN DENCIA NACIONLA DE FISCALIZACI ON LABORAL
42	00190-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	PERCCA SARDON, AMERICO RAUL	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

43	00214-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ZEBALLOS ZEBALLOS, JOSE CINCINATO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
44	00189-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	AGUILA RODAS, MARCIAL	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
45	00187-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CHICALLA TORRES, HUGO FIDEL	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
46	00067-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ZEBALLOS JIMENEZ, LINO JAIRTON	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
47	00076-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	AYNA SARDON, ROBERTO	UNIDAD EJECUTORA 002 PROYECTO ESPECIAL

					REGIONAL PASTO GRANDE
48	00096-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CUAYLA MAMANI, EDWIN JESUS	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE CUCHUMBAY A
49	00175-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CALIZAYA MAQUERA, GERVACIO ECEQUIEL	MUNICIPALID AD DE CUCHUMBAY A
50	00247-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ZAMBRANO VALDIVIA, JUAN ALEJANDRO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
51	00029-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CONDORI TICONA LIDIA FELIPA	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE CUCHUMBAY A

52	00145-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	TALA TICONA, RENE AGUSTIN	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA
53	00123-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	BARRERA SIMBORTH, REYNA TERESA	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
54	00164-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CHAVEZ ASQUI, WILLY IGNACIO	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
55	00168-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	VILLALOBOS DAVILA, DICK ALEXANDER	UNIDAD EJECUTORA 002 PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

56	00166-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CUELLAR VELEZ, ANGELA REBECA	PROYECTO ESPECIAL PASTO GRANDE
57	00167-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CONDORI VENTURA, BEATRIZ YOBANA	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
58	00170-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	GAMEZ, EDILBERTA GUADALUPE	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
59	00171-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	TAPIA COSSI, RICARDO DIEGO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
60	00031-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	ADUVIRI PEREZ, FELIX	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

61	00101-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	QUISPE MAMANI, ELIZABETH ELVIRA	UNIDAD EJECUTORA 002 PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
62	00144-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	FLORES ALMIRON, JHON HENRY ROSENDO	MUNICIPALID AD DISTRITAL DE TORATA
63	00165-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	FLOR VELASQUEZ, KATHERINE LILIANA	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
64	00133-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	APAZA JIMENEZ, STIG CRISTOBAL	UNIDAD EJECUTOR 002 PROYECTO ESPEACIL REGIONAL PASTO



					GRANDE
65	00068-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	FARJE CORNEJO, CARLOS ALBERTO IGNACIO	UNIDAD EJECUTORA 002 PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
66	00213-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	SALINAS MEJIA, HERNAN JACINTO	UNIDAD EJECUTORA 002 PROYECTO ESPECIAL PASTO GRANDE
67	00345-2015-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	QUISPE QUISPE, JOSE ANTONIO	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENT O MOQUEGUA

					SA
68	00032-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CHECALLA MAMANI, JUAN	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
69	00376-2015-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	FRANCIA CANDIOTTI, EDGAR JOSELITO	RED ASISTENCIAL DE ESSALUD DE MOQUEGUA
70	00188-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	JIMENEZ ALVARADO, REYNALDO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
71	00063-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	QUESADA MONTES, GINA TANIA	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
72	00062-2015-0-	RESPOSICI	FERNANDEZ SANCHEZ	VILCA VALDEZ,	PROYECTO ESPECIAL

	2801-JM-LA-02	ON	FREDY	EUSEBIO VICENTE	REGIONAL PASTO GRANDE
73	00135-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	TAPIA POMA, BRANDON ADEL	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
74	00186-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	VALCARCEL VARGAS, JUAN FRANCISCO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
75	00136-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	MEDINA MACEDO, MICHEL ANGEL	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
76	00075-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	FONTTIS MANCHEGO, ENMANUELLE JOSUE	UNIDAD EJECUTORA 002 - PROYECTO ESPECIAL

					REGIONAL PASTO GRANDE
77	00074-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICION	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	CHANA ARISACA, MARIA EUGENIA	UNIDAD EJECUTORA 002 - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
78	00554-2015-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICION	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	PACO MAMANI, ZACARIAS JUAN	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
79	00084-2015-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICION	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	BECERRA CORRALES, MIGUEL WILBER	RED DE SALUD ILO UNIDAD EJECUTORA 401 - DIRECCION REGIONAL DE SALUD

					MOQUEGUA
80	00159-2015-0- 2801-JM-LA-02	RESPOSICI ON	FERNANDEZ SANCHEZ FREDY	PONCE AYNA, JESUS HERMOGENES	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
81	00108-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	GUILLEN AYCACHI, RICHARD WILSON	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS MOQUEGUA EPS
82	00322-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	CALLATA CALCINA GUINO SABINO	SUNE MOLINA, ELVIS LEONEL	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
83	00544-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	VALDIVIA ARANA ARTURO ROLANDO	CASTRO SILES, ALONSO SEBASTIAN ANDRES	BANCO DE LA NACION
84	00275-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	VALDIVIA ARANA ARTURO	ROMERO CUEVA, MIGUEL	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA

			ROLANDO	AUGUSTO	
85	00414-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	VALDIVIA ARANA ARTURO ROLANDO	CANO VELASQUEZ, ADAN JO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
86	01025-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	VALDIVIA ARANA ARTURO ROLANDO	MARTINEZ QUISPE, MARLINE TRENIDAD	MUNICIPALID AD PROVINCIAL DE MCAL NIETO
87	01066-2016-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	VALDIVIA ARANA ARTURO ROLANDO	MAMANI CASTILLO, LIVIA	MUNICIPALID AD DEL CENTRO POBLADO DE LOS ANGELES
88	00141-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	VALDIVIA ARANA ARTURO ROLANDO	MIRANDA QUISPE, JULIAN RICARDO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
89	00240-2017-0-	RESPOSICI	VALDIVIA ARANA	LA TORRE LLASACA,	MUNICIPALID AD

	2801-JR-LA-01	ON	ARTURO ROLANDO	DAVID DANIEL	PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA
90	00179-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	PONCE SOSA, JESUS ARTURO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
91	00512-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	ORIHUELA DELGADO, KATIOSKA MALENA	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS MOQUEGUA SA
92	00136-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	MONTENEGRO CORTEZ, MARCO ANTONIO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
93	00140-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	CUEVA PARI, SERAPIO LUCIO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO

					GRANDE
94	00138-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	FLORINDEZ HUAMAN, LUIS ALBERTO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
95	00142-2017-0- 2801-JR -LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	CALIZAYA SALAMANCA, YONNY OMERO	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
96	00734-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	VALDIVI A ZEBALLOS, LUIS ANGEL	GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
97	00837-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	BUENO TORRES, YAHADA ESPERANZA	GERENCIA DE RED ASISTENCIAL MOQUEGUA ESSALUD
98	00857-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES	FALCON VILLA, WINSTON	PROYECTO ESPECIAL REGIONAL



			ROMERO	DANIEL	PASTO GRANDE
99	00925-2017-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	JUAN PORFIRIO PAREDES ROMERO	SANTOS ALEJOS, WALTER DOMINGO	EMPRES PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENT O MOQUEGUA SA
100	00109-2015-0- 2801-JR-LA-01	RESPOSICI ON	GUINO CALLATA CALCINA	LUIS ENRIQUE FERNANDEZ SOSA	EPS MOQUEGUA

**CAPITULO IV**  
**PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS**

#### **IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

##### **4.1. Presentación de resultados**

- Se tiene un total de (27) expedientes sobre procesos constitucionales de amparo a través de los cuales se peticiona la reposición laboral, los mismos que se encontraban en trámite al momento de la emisión del precedente vinculante “Huatuco” y como el mismo precedente señala su aplicación ha sido de inmediata dándose de la siguiente manera:
  - o Se tiene (01) expediente donde liminarmente se ha declarado la improcedencia de la pretensión por aplicación del precedente en mención.
  - o Se tiene (20) expedientes que, a través de una resolución “Auto Final” se declara improcedente el proceso de amparo, así como la nulidad de todo lo actuado hasta el momento de calificarse la demanda, la conclusión del proceso, se dispone la reconducción del proceso a la vía ordinaria laboral y se remite el expediente al Juzgado Transitorio de Trabajo para que se continúe con la tramitación de la causa en el estado en que se encuentra, de los cuales se tiene: i) Dos (02) expedientes donde se emite resolución declarando improcedente la demanda, dejando a salvo el derecho del actor para que lo haga valer en la vía ordinaria por cuanto el proceso constitucional del amparo ahora es considera una vía residual. Asimismo, dicho expediente culmina emitiendo el auto que declara la conclusión del proceso sin declaración del fondo y su archivo definitivo. ii) Tres (03) expedientes donde la Sala Mixta emite resolución (Sentencia de Vista) mediante la cual se revoca la sentencia de primera instancia, reformándola declara improcedente la demanda, dispone la reconducción del proceso a la vía ordinaria laboral, el mismo que termina con la conclusión del proceso sin declaración sobre fondo; por desidia de la propia parte y se dispone su archivo definitivo. iii) Un (01) expedientes que a través de sentencia declara improcedente la demanda, dispone su reconducción a la vía ordinaria laboral a efectos de que se proceda a

determinarse, en todo caso, si al demandante le corresponde la indemnización por el despido sufrido, dispone se curse oficio para la redistribución del presente expediente al Juzgado Transitorio de Trabajo de Mariscal Nieto, el mismo que termina con la conclusión del proceso sin declaración sobre fondo y se dispone su archivo definitivo.

- Se tiene (02) expedientes donde, se emite Auto declarando improcedente la demanda, dejando a salvo el derecho del actor para que lo haga valer en la vía ordinaria por cuanto el proceso constitucional del amparo ahora es considera una vía residual. Asimismo, se declara la conclusión del proceso sin declaración del fondo y su archivo definitivo.
- Se tiene (03) expedientes donde, la Sala Mixta revoca la sentencia de primera instancia, reformándola declara improcedente la demanda, dispone la reconducción del proceso a la vía ordinaria laboral, el mismo que termina con la conclusión del proceso sin declaración sobre fondo; por desidia de la propia parte y disponiendo su archivo definitivo.
- Se tiene (01) expediente en el que, mediante sentencia se declara improcedente la demanda, dispone su reconducción a la vía ordinaria laboral a efecto de que se procede a determinarse, en todo caso, si al demandante le corresponde la indemnización por el despido sufrido, dispone que se curse oficio para la redistribución del presente expediente al Juzgado Transitorio de Trabajo de Mariscal Nieto, el mismo que termina con la conclusión del proceso sin declaración sobre fondo y se dispone su archivo definitivo.
- Se tiene 73 expedientes judiciales sobre reposición laboral tramitados en la vía laboral, de los cuales 47 expedientes son iniciados en vía del proceso abreviado laboral y 25 expedientes iniciados en vía del proceso ordinario laboral, donde una vez admitida a trámite la demanda, estando en pleno proceso de los mismos y siendo sujeto a

la inmediata aplicación del Precedente Vinculante Huatuco se ha desarrollado de la siguiente manera:

- Se tiene (01) expediente donde, se declara inadmisibile la demanda por aplicación del precedente, requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente, otorgándole el plazo de tres días para que subsane las omisiones advertidas, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. Se advierte que la mencionada resolución fue debidamente notificada a la parte demandante en su Casilla Electrónica, sin que ésta haya procedido a subsanar las omisiones advertidas; asimismo, se declara consentida la resolución antes mencionada y se hace efectivo el apercibimiento dispuesto en ella.
- Se tiene (21) expedientes donde se requiere a la parte accionante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente Huatuco. En audiencia se declara la nulidad de todo lo actuado hasta requerir a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Finalmente, se hace efectivo el apercibimiento dispuesto, ordena la entrega de anexos de la demanda y dispone su archivo definitivo.
- Se tiene (05) expedientes que, en principio se declara la nulidad e insubsistencia de todo lo actuado, reponiendo el proceso al de calificación de la demanda, admitiéndola esta vez en vía del proceso ordinario laboral. Posteriormente, se requiere a la parte accionante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Más adelante, se declara la nulidad de todo lo actuado, hasta requerir a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a

adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo; y, finalmente conforme a la constancia de inasistencia de la audiencia se dispone la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo; por desidia de la propia parte, remitiéndose los actuados al archivo.

- Se tiene (01) expediente, en el cual de oficio se declara la nulidad e insubsistencia de todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, misma que se admite en vía de proceso ordinario laboral, se requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, en audiencia se declara la nulidad de todo lo actuado, se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Posteriormente, el demandante procede con la adecuación de su demanda, se asigna nuevo número al expediente, se admite a trámite vía proceso ordinario laboral, sobre indemnización por despido arbitrario. Una vez asumida el cargo por el Juez Arturo Rolando Valdivia Arana, declara fundada la nulidad de todo lo actuado sosteniendo que, la Casación Laboral N° 11169-2014 y N°12475-2014-Moquegua precisan los alcances del precedente, por lo que, señala nueva fecha para la audiencia única. Finalmente, declara fundada la demanda, la misma que es confirmada en segunda instancia; asimismo, se plantea el recurso de casación elevándose los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Se tiene (01) expediente, donde mediante sentencia se declara improcedente la demanda, disponiendo la reconducción al

proceso ordinario laboral, otorga el plazo de diez días al demandante para que adecue su demanda. Posteriormente, el accionante adecua su demanda, se admite a trámite, se cita a las partes a la Audiencia de Conciliación a la cual ninguna de las partes asiste y no habiendo solicitado nueva fecha para su realización se declara la conclusión del proceso y su archivo.

- Se tiene (02) expedientes en los cuales, la Sala Mixta declara nula la sentencia de primera instancia, disponiendo que debe emitirse pronunciamiento acerca del precedente vinculante Huatuco. Posteriormente, en audiencia se declara la nulidad de todo lo actuado, requiriendo a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, y finalmente se hace efectivo el apercibimiento dispuesto y dispone el archivo definitivo.
- Se tiene (01) expediente donde, se requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, en audiencia se declara la nulidad de todo lo actuado, se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, resolución que también es declara nula, disponiéndose la continuación del proceso. Mediante sentencia se declara fundada la demanda sosteniendo que se ha emitido pronunciamiento acerca del precedente, mismo que se inaplica en razón de la Casación N° 12475-2014-Moquegua, misma que se declara consentida; y, finalmente se requiere a la parte demanda cumpla con reponer al demandante.
- Se tiene (01) expediente en el que, la Sala Mixta declara nula la sentencia de primera instancia toda vez que debe emitirse

pronunciamiento acerca del precedente Huatuco. En audiencia única se requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, quien asume el cargo de la judicatura es el Juez Arturo Rolando Valdivia Arana, mismo que declara fundada la demanda; sin embargo, es revocada mediante sentencia de vista puesto que Essalud no es una empresa pública, y reformando la declara improcedente por aplicación del precedente. Finalmente, estando al recurso de casación presentado se dispone la elevación de los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- Se tiene (01) expediente donde la Sala Mixta revoca la sentencia de primera instancia, reformándola la declara improcedente y dispone su reconducción (Teniendo en cuenta que la presente causa se encontraba en trámite al momento de la publicación del precedente). Siendo así, se admite provisionalmente la demanda hasta la adecuación de la misma, se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda con la mencionada adecuación, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Finalmente se interpone recurso de casación, motivo por el cual se eleva los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Se tiene (01) expediente en el que, de oficio se declara la nulidad de todo lo actuado, calificando y admitiendo la demanda en vía del proceso ordinario laboral. Posteriormente, se declara la nulidad de todo lo actuado, se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Se emite sentencia declarando fundada la demanda por cuanto se acredita



que se puso fin a la relación laboral sin que concurra ninguno de los supuestos de hecho previstos en la norma, por lo que, no corresponde aplicar el precedente Huatuco, misma que es declarada consentida; sin embargo, teniendo en cuenta que el presente proceso se encuentra paralizado por más de cuatro meses, se dispone el archivo transitorio del mismo.

- Se tiene (01) expediente donde, se adecua la demanda, asignándole nuevo número al expediente y se admite la misma en vía del proceso ordinario laboral, sobre indemnización por despido arbitrario. Posteriormente, asume el cargo el Juez Arturo Rolando Valdivia Arana quien declara fundada la demanda (se advertirte que el Juez en la audiencia de juzgamiento declara la nulidad de actuados, precisando que en aplicación del precedente Huatuco, se ha dispuesto se plantee la demanda como una de indemnización, sin embargo, habiendo solicitado la demandante la inaplicación del precedente, continuándose con el proceso como uno de reposición, y al verificarse que se encuentra dentro de las excepciones que prevé la Casación Laboral 12475-2014-Moquegua, pues efectivamente dispone la continuación del proceso a uno de reposición). Sin embargo, mediante sentencia de vista se revoca la sentencia de primera instancia y reformándola se declara improcedente, dejando a salvo el derecho para que lo haga valer conforme a Ley. Finalmente, estando al recurso de casación presentado se dispone la elevación de autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Se tiene (04) expedientes donde, se requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, se declara la nulidad de todo lo actuado, se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a

adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Pues efectivamente, la accionante procede con adecuar su demanda, se asigna nuevo número de expediente, se admite a trámite la demanda sobre indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, ninguna de las partes asiste a audiencia y no habiendo solicitado nueva fecha para su realización, se declara la conclusión del proceso y se remite el expediente archivo central.

- Se tiene (02) expedientes que, en principio se requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Se declara la nulidad de todo lo actuado, se requiere a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Una vez, efectuado la adecuación de demanda, se asigna nuevo número de expediente, se admite a trámite sobre indemnización por despido arbitrario. Posteriormente, el Juez Arturo Rolando Valdivia Arana asume el cargo, declara fundada la demanda (se advertirse que el Juez en la audiencia de juzgamiento declara la nulidad de actuados por aplicación del precedente Huatuco, asimismo, la demandante solicita la inaplicación del precedente, se continúe el proceso como uno de reposición laboral y encontrándose dentro de las excepciones que prevé la Casación Laboral 12475-2014-Moquegua, dispone la continuación del proceso a uno de reposición) misma que, mediante sentencia de vista es declara nula. Finalmente, el Juez Juan Porfirio Paredes Romero declara fundada la demanda teniendo en consideración lo dispuesto en la sentencia que resuelve el caso Richard Nilton Cruz Llamos; además, dicha sentencia declarada ejecutoriada.

- Se tiene (03) expedientes donde, en principio se requerir a la parte demandante exponga y presente medios de prueba que convenga a su derecho respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, se declara la nulidad de todo lo actuado hasta el momento de requerir al demandante en el plazo de diez días proceda con adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo (misma que ha sido declarada nula y se dispone la continuación del proceso). El Juez Arturo Rolando Valdivia Arana asume el cargo, declara fundada la demanda (toda vez que, la demandada simuló necesidades temporales para suscribir contratos temporales utilizando fraudulentamente las normas laborales para dicha contratación) y siendo ésta confirmada. Finalmente, se plantea recurso de casación, por lo que, se elevan los autos a la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la Republica.
- Se tiene (01) expediente, donde en principio se requiere a la parte accionante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de las condiciones establecidas en el precedente. Posteriormente, se declarar la nulidad de todo lo actuado hasta requerir a la parte demandante en el plazo de diez días proceda adecuar su demanda en vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Pues efectivamente se cumple con dicho requerimiento, se asigna nuevo número de expediente, se admite a trámite la demanda, sobre indemnización por despido arbitrario; sin embargo, la parte accionante no cumple con presentar dos juegos del escrito de adecuación de su demanda y habiendo transcurrido más de cuatro meses sin mostrar interés en el desarrollo del proceso, se

advierte desidia de la parte demandante en resolver el conflicto y no pudiendo el Juzgado sustituirse en su lugar consecuentemente, se declara el abandono y conclusión del proceso. Finalmente, se rechaza el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y se ordena el archivo definitivo.

- Se tiene (01) expediente donde, en principio se declara fundada la demanda toda vez que se declara incausado el despido efectuado (inaplica el precedente Huatuco). Posteriormente, mediante sentencia de vista se revoca la sentencia de primera instancia (por aplicación de precedente Huatuco) y reformándola, declara improcedente la demanda, debiendo remitirse el expediente al Juez de primera instancia a efectos de que conceda a la demandante la oportunidad de adecuar su demanda. Finalmente, se declara ejecutoriada la sentencia de primera instancia y se requiere a la parte demandada reponga al ex trabajador (Mediante Cas. N° 17724-2015-S-2°-SDCST-ANS remitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante, casaron la sentencia de vista y confirmaron la sentencia de primera instancia).
- Se tiene (01) expediente en el cual, se requerir a la parte accionante exponga y presente medios probatorios respecto al cumplimiento de las condiciones establecidas en el precedente. Pues, la demandante procede con la adecuación de su demanda a la vía ordinaria laboral, en consecuencia se le asigna nuevo número de expediente, se admite a trámite la demanda sobre indemnización por despido arbitrario; la misma que es declarada fundada y consentida.
- Se tiene (01) expediente donde, una vez el Juzgado de Trabajo Transitorio asume competencia a cargo del Magistrado Guino

Sabino Callata Calcina (en aplicación del precedente Huatuco y teniendo en cuenta que la parte demandante y su abogado solicitan se reconduzca el proceso a uno de indemnización), se tiene por variada la pretensión, se concede un plazo de diez días hábiles a efecto de que la parte demandante adecúe su demanda, bajo apercibimiento de darse por concluido el presente proceso. Posteriormente, es admitida la demanda en vía del proceso ordinario laboral. Finalmente, conforme se aprecia de la constancia de inasistencia a la audiencia de conciliación, ninguna de las partes concurrió, ni ha solicitado nueva fecha para su realización; por lo que, se declara la conclusión del proceso y su archivo.

- Se tiene (01) expediente en el cual, se considera a la parte demandante como un trabajador a plazo indeterminado y al haber invocado el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral se declara fundada la demanda sobre reposición, la misma que se confirma en segunda instancia. Asimismo, se declara ejecutoriada la sentencia de primera instancia.
- Se tiene (01) expedientes donde, una vez que el Juzgado de Trabajo Transitorio asume competencia requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de las condiciones establecidas en el precedente. Posteriormente, se declara la nulidad de todo lo actuado hasta requerir a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, resolución que más adelante también es declarada nula. Mediante sentencia se declara fundada la demanda toda vez que se demostró que al demandante se le despidió mediante comunicación oral pero sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o su desempeño

laboral que la justifique y omitiendo el procedimiento previsto en la normativa - despido incausado (inaplica el precedente), misma que se confirma mediante sentencia de vista, por cuanto se acoge el criterio que a los obreros no les es exigible el ingreso por concurso público. Finalmente, estando al recurso de casación, se eleva los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- Se tiene (01) expediente donde, el demandante ha sido reincorporado, reposición que se produjo en ejecución de la sentencia de primera instancia confirmada mediante sentencia de vista expedidas en el Expediente N° 00433-2007-0-2801- JM-CI-02 (seguido entre las mismas partes) en consecuencia se declara la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo por sustracción de la materia, la misma que es declarada consentida, ordena la entrega de anexos de la demanda a la parte actora y dispone el archivo definitivo.
- Se tiene (01) expediente en el que, se requiere a la parte demandante exponga y presente medios probatorios respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, se dispone que antes de la calificación de la demanda, se cursar oficio a mesa de partes a fin de que asigne nuevo número al expediente, por lo que, ante la omisión nuevamente se dispone que previo a ingresar a despacho, se curse oficio a mesa de partes para que se le asigne nuevo número al expediente por tratarse de un nuevo proceso; y, posteriormente se ingrese a despacho a fin de calificar la demanda.
- Se tiene (05) expedientes donde, se requiere a la parte demandante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, se declara la nulidad de todo lo actuado hasta

requerir a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Mediante sentencia se declara fundada la demanda toda vez que, se despidió mediante comunicación verbal pero sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique y omitiendo el procedimiento establecido en la norma - despido incausado (no se pronuncia sobre el precedente); misma que se confirma mediante sentencia de vista (No se pronuncia sobre el precedente). Finalmente, se declara ejecutoriada la sentencia y se requiere a la demandada reponga al demandante.

- Se tiene (01) expediente en el que, la Sala mixta revoca la sentencia de primera instancia, declarándola improcedente, dispone la reconducción a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante peticione la correspondiente indemnización si lo ve por pertinente. Posteriormente, se tiene por recibida la Casación Laboral N° 16432-2015-Moquegua donde la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia confirma la sentencia de primera instancia toda vez que debe solicitarse la reposición a una plaza que forma parte de la carrera administrativa y tratándose de trabajadores obreros no requieren ganar un concurso público para acceder a un puesto de trabajo además, dicho puesto de trabajo no constituye una plaza que forme parte de la carrera administrativa, conforme al caso resuelto en el expediente N° 06681-2013-PA/TC, por lo que, no resulta aplicable el precedente.
- Se tiene (01) expediente en el cual, se requiere a la parte accionante exponga y presente medios de prueba respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el precedente. Posteriormente, en audiencia se declara la nulidad de todo lo

actuado hasta requerir a la parte demandante en el plazo de diez días proceda a adecuar su demanda a la vía del proceso ordinario laboral, bajo apercibimiento de declarar la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo. Más adelante, a criterio de la judicatura (a cargo del Juez Arturo Rolando Valdivia Arana) la parte demandada es considerada como empresa que simuló necesidades temporales para suscribir contratos temporales utilizando fraudulentamente las normas laborales para dicha contratación y declara fundada la demanda. Mediante sentencia de vista se confirma la sentencia de primera instancia bajo el criterio sostenido en la Casación N° 12475-2014-LA, es decir, a los obreros de los Gobiernos Regionales y Locales, no les es exigible el ingreso vía concurso público pues no forman parte de la carrera administrativa. Asimismo, estando al recurso de casación se elevan los autos a la Segunda Sala Constitucional de Derecho Social Transitoria de la Corte Superior de la República.

- Se tiene (04) expedientes en los cuales, una vez que el Juez Arturo Rolando Valdivia Arana asume competencia, declara fundada la demanda sobre reposición puesto que no aplica el precedente en razón de que, el demandante tiene la condición de obrero y no requiere ingresar a un puesto de trabajo mediante concurso público, en consecuencia su petición no puede darse ya que no forma parte de la carrera administrativa; además, la misma es declarada consentida ya que no se ha efectuado la interposición de recurso impugnatorio alguno.
- Se tiene (01) expediente donde, se declara fundada la demanda por cuanto, en el caso concreto quedó demostrado que a la demandante se le despidió sin expresión de causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral (conforme a la constatación policial obrante en el expediente N° 01065-2013-0-2801-JMCI02) y sin seguir el procedimiento previsto en



la norma, sin efectuar pronunciamiento alguno respecto del precedente. Posteriormente, la Sala Mixta revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara infundada. Estando al recurso de casación se elevan los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- Se tiene (03) expedientes en los cuales, se declara fundada la demanda puesto que se inaplica el precedente bajo el sustento del criterio adoptado en el expediente N° 06681-2013-PA/TC y lo establecido en la Casación N° 12475-2014-Moquegua donde básicamente señala a quienes le es aplicable dicho precedente. Posteriormente, la Sala Mixta revoca la sentencia de primera instancia y reformándola, la declare infundada ya que corresponde al trabajador alegar y acreditar la existencia del despido y al empleador la causa del despido y al haberse determinado la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, pero no un despido y menos que haya sido arbitrario por lo que la demanda deviene en infundada. Finalmente, Estando al recurso de casación se elevan los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Se tiene (03) expedientes en los cuales, una vez que asume el cargo el Juez Juan Porfirio Paredes Romero, declara fundada la demanda bajo los criterios sostenidos en la Casación N° 2754-2012-Lima y el caso resuelto en el expediente N° 06681-2013-PA/TC e inaplica el precedente; asimismo, dicha sentencia es confirmada por la Sala Mixta. Finalmente, estando al recurso de casación se elevan los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Se tiene (01) expediente en el que, un vez que el Juez Juan Porfirio Paredes Romero asume el cargo, declara fundada la

demanda y no emite pronunciamiento alguno acerca del precedente; asimismo, es confirmada mediante sentencia de vista.

- Se tiene (01) expediente en el que, una vez que el Juez Juan Porfirio Paredes Romero asume competencia, declara fundada la demanda bajo el sustento del criterio dado en el Pleno Jurisdiccional-Caso Ley del SERVIR y el caso resuelto en el expediente N° 06681-2013-PA/TC, donde los obreros de los gobiernos regionales no forman parte de la carrera administrativa y por ende tampoco se encuentran comprendidos en el precedente. Posteriormente, dicha sentencia es confirmando, se requiere a la parte demandada reponga al ex trabajador y finalmente se hace efectivo el apercibimiento dispuesto e impone a la entidad demandada la multa correspondiente por incumplimiento de la resolución antes mencionada.
- Se tiene (01) expediente en el cual, se declara fundada la demanda no habiendo efectuado pronunciamiento acerca del precedente y habiéndose acreditado fehacientemente que se puso fin a la relación laboral sin causa justa debidamente establecida en la norma y vulnerando el derecho constitucional al trabajo. Asimismo, estando al recurso de apelación, su estado actual es de encontrarse en la Sala Mixta de Mariscal Nieto para vista de la causa.

De los 100 procesos entre los años 2015 – 2017 se procederá a señalar las entidades demandadas y la cantidad de demandas interpuestas en su contra de la siguiente forma:

- Gobierno Regional de Moquegua cuenta con 10 demandas.
- Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con 19 demandas.
- Municipalidad Distrital de Cuchumbaya cuenta con 05 demandas.
- Seguro Social de Salud (ESSALUD RED ASISTENCIAL MOQUEGUA) cuenta con 5 demandas.

- UGEL Mariscal Nieto cuenta con 03 demandas.
- Proyecto Especial Regional Pasto Grande cuenta con 38 demandas.
- Municipalidad Distrital de Carumas cuenta con 01 demanda.
- EPS Moquegua cuenta con 6 demandas.
- SUNAFIL – IRE Moquegua cuenta con 01 demanda.
- Dirección Regional de Salud Moquegua cuenta con 01 demanda.
- Municipalidad del Centro Poblado de los Ángeles cuenta con 01 demanda.

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

Ho: La aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en las resoluciones judiciales no recorta el derecho constitucional al trabajo por su liminar e inmediata aplicación en procesos en trámite, en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017.

Hi: La aplicación del precedente vinculante “Huatuco” en las resoluciones judiciales recorta el derecho constitucional al trabajo por su liminar e inmediata aplicación en procesos en trámite, en el distrito judicial Mariscal Nieto, Moquegua. Años 2015-2017.

Por cuanto de la totalidad de los expedientes analizados, un 63%, se encuentran concluidos y archivados, de los cuales: i) un 20% se declara improcedente la demanda y conclusión del proceso, ii) un 38% se dispone la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, iii) un 5% se declara su archivo; y, un 37% se encuentran en trámite, de los cuales: i) un 23% se encuentra aún en trámite, ii) un 9% de los procesos se obtiene sentencia favorable y se requiere a la demandada reponga al trabajador, iii) un 4% se obtiene sentencia favorable, la misma que es declarada consentida, iv) un 1% se obtiene sentencia favorable la misma que es confirmada.

Definitivamente, en un 63% de los expedientes analizados se verifica el recorte de derecho de reposición, 14% se verifica que la parte accionante no consigue efectiva reposición y por último el 23% aún se encuentra en

trámite, con lo cual se demuestra nuestra hipótesis alternativa o de investigación.

#### **4.3. Discusión de resultados**

Como bien se tiene, el precedente esencialmente establece tres condiciones para dar la reposición, ingresar a laborar mediante concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada siempre y cuando el accionante sea del régimen privado que trabaje para alguna institución del Estado, caso contrario no operaría la reposición; a su simple emisión y publicación correspondiente tuvo una aplicación inmediata en todos los procesos judiciales y a consecuencia ello, nacen los pronunciamientos y análisis que hacen notar las falencias que presenta:

El 07-06-2015 León Charca sostiene que la implementación de los requisitos pone en evidencia el clientelismo político a la hora de contratar el personal en los gobiernos regionales y municipalidades hasta incluso en el mismo Poder Judicial a pesar de contratar mediante concurso público, percibiéndose una vez más la explotación del hombre.

El 07-07-2015 Neves Mujica afirma que no debe de acatarse el precedente toda vez que: (i) es contrario al derecho constitucional al trabajo; (ii) discrimina inconstitucionalmente a sus pares en el sector privado; (iii) viola el derecho de protección judicial; (iv) desvía la tramitación de los procesos a otra que no estaba previsto; (v) incentiva el despido masivo sustentándose en el precedente.

El 15-07-2015 Morales Saravia F. señala diez motivos para dejar sin efecto el precedente: 1) Contradice los parámetros constitucionales; 2) Se pretende la adecuación de la Ley del Servicio Civil; 3) Su auténtica razón es imponer la implementación de la Ley del Servicio Civil; 4) Se basa en una premisa inexistente; 5) La condición del concurso público es imposible de cumplir; 6) No corresponde su aplicación inmediata a procesos en pleno desarrollo; 7) La condiciones dadas no son consecuencia del caso resuelto deviniendo en inválido; 8) Los Magistrados que emitieron el precedente incumplieron los principios de

actuación del TC; 9) No deja con más opción que, apartarse o implicar el precedente; 10) Existen casos en los cuales el propio TC modifica y atenúa los efectos de sus sentencias como debe hacerse en el caso presente.

El 06-08-2015 Aguinaga Saavedra en su artículo concluye que: i) Efectúa una aplicación retrospectivamente ocasionando inseguridad jurídica; ii) Ocasiona desigualdad; iii) En base a la desigualdad mencionada más adelante podría aplicarse a los trabajadores del sector privado; iv) si la implementación de la Ley del Servicio Civil es el objetivo pues, dichos cambios deberían aplicarse desde su total implementación y no antes.

Posteriormente el mismo TC emita resolución (07-07-2015), donde procede aclarar los puntos cuestionados, existencia de situaciones divergentes, cantidad de votos y la aplicación retroactiva mismos que son absueltos bajo los siguientes sustentos: i) sobre el primero, son casos resueltos por el Poder Judicial y no son proceso constitucional, mientras el magistrado Blume Fortini señala veinte casos de reincorporación por aplicación del principio de primacía de la realidad, ii) sobre el segundo, en merito a la práctica jurisprudencial, se requiere de cinco votos pero también reconoce que no existe una norma legal que establezca el número de votos, iii) sobre el tercio, no existe tal sino más bien se efectúa la reconducción, lo cual, no desprotege el derecho reclamado. Los mismos no resultan suficiente para acabar con los cuestionamientos, por lo que, el TC y la suprema se pronuncian a través de las siguientes sentencias:

El 29-10-2015 se emite la Casación Laboral N° 11169-2014, estableciendo en primer lugar la adecuada interpretación del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, requiere la realización de un concurso público en condiciones de igualdad, caso contrario sería una relación laboral inválida e incurriría en infracción; y, en segundo lugar comparte el criterio del precedente pero sólo en los casos en que se trate de una demanda sobre reposición laboral interpuesta por un ex trabajador

al cual únicamente le corresponde la indemnización; caso contrario, el demandante sea un trabajador que mantiene vigente su vínculo laboral y pretenda la desnaturalización de sus contratos temporales o civiles podrá lograr se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, siempre haya fraude en la contratación.

El 15-12-2015 se emite la Casación Laboral N° 8347-2014 donde presenta supuestos en los cuales no se aplicará el precedente cuando: i) se pretenda la nulidad de su despido de acuerdo al artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y leyes especiales, ii) sea un trabajador al servicio del Estado sujetos al régimen laboral público, iii) resulta ser obrero municipal sujeto al régimen laboral privado, iv) sea trabajador sujeto al régimen (CAS), v) resulte ser trabajador al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, vi) sea funcionario, político, funcionario de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de nuestra norma fundamental.

El 17-12-2015 se da la Casación Laboral N° 12475-2014, se expone los mismos fundamentos que en la sentencia anterior, estableciendo de obligatorio cumplimiento los casos de inaplicación del precedente.

El 26-04-2016 se expide el Pleno Jurisdiccional - expediente N° 0025-2013-PI/TC, declara inconstitucional el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la ley servir sólo en el extremo donde se dispone la no aplicación de la ley en diversas entidades públicas y como tampoco a los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales y asimismo, por conexión su tercer párrafo. Precizando que estos no realizan carrera administrativa sino tan sólo efectúan función pública por cuanto están al servicio del Estado consecuentemente, no les resulta aplicable el precedente.

El 23-06-2016 se resuelve el expediente N° 06681-2013-PA/TC caso Richard Nilton Cruz Llamas, tomando en cuenta lo resuelto en la sentencia antes dicha debe solicitarse la reincorporación a una plaza que forma parte de la carrera administrativa y como los obreros no forman parte de dicha carrera por ese lado tampoco les resulta aplicable el

precedente. Todos ellos con el objetivo de establecer mejor los parámetros de aplicación sin dejar posibilidad de inseguridad o duda respecto de su aplicación.

Efectuada la revisión de la totalidad de los expedientes judiciales se verifica un total de 69 expedientes se aplica el precedente, 14 expedientes donde se aplica la Casación Laboral N° 12475-2014, 7 expedientes donde se aplica lo resuelto en el expediente N° 06681-2013-PA/TC, 4 expedientes donde se aplica la Casación Laboral N° 12475-2014 y la sentencia resuelta en el expediente N° 06681-2013-PA/TC, 5 expedientes donde no se efectúa pronunciamiento alguno sobre el precedente y expediente donde se sustrae la materia.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

1. El hecho de que exista el derecho a la estabilidad laboral por las fundamentación que se pueda alegar al respecto, no significa que debe tenerse como objetivo buscar necesariamente dicha estabilidad del trabajador, ello por cuanto supongamos que: existe una empresa con cien puestos de trabajo disponibles para una población de dos mil habitantes, es claro que siguiendo la lógica de la adquisición de estabilidad laboral tan sólo cien personas de un total de dos mil lograrán conseguir un puesto trabajo permanente por no decir perpetuo, mientras que el resto de personas su posibilidad de entrar a laborar son mínimas ya que esas cien personas están resguardadas de cualquier intento de despido salvo que sea debidamente justificado. A ello se suma que, lo único que se logra es ocupar los puestos de trabajo, olvidándose que el objetivo no es tal, sino el de generar en lo posible suficientes puestos de trabajo, por lo que, no debe buscarse la estabilidad de la persona sino la del puesto de trabajo.
2. En principio el tribunal dice que existe un derecho a no ser despedido, luego nos dice en expreso que no es así, sino simplemente afirma que en realidad existe el derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario y que la misma es desarrollada por el legislador a través en un régimen reparador, sin embargo, el trabajador puede elegir demandar mediante el proceso constitucional del amparo reclamando la violación del derecho fundamental en consecuencia, cada vez que se recurra a través del amparo la protección adecuada será la reposición del trabajador. Siendo así, se evidencia que se ha incurriendo en error al haberse considerado que el amparo formaba parte del desarrollo legislativo del artículo 27 de la constitución, el mismo que es el Decreto Legislativo 728 quien desarrolla dichos alcances en específico su artículo 34 donde no contempla dicha situación, pues a partir de ese momento cada vez que se interponía un amparo por violación de derechos laborales se ordenaba la reposición hasta que se emitiera el precedente objeto de estudio.

3. Una vez emitido el Precedente Vinculante Huatuco y a pesar de los diversos pronunciamientos al respecto en su mayoría por no decir todos eran acerca de las falencias que tenía éste, sirvieron para la misión de la aclaración del precedente, no siendo suficiente ello, más adelante el mismo Tribunal y la Corte Suprema a través de sentencias con carácter vinculante y hasta incluso un Pleno Jurisdiccional delimitan cuando es y no aplicable el precedente, logrando la correcta aplicación del precedente.
4. Ahora, el Tribunal Constitucional conjuntamente con la Corte Suprema logran efectivamente delimitar la aplicación del precedente básicamente con las siguientes precisiones: i) Cuando la parte demandante resulte tener la condición de obrero que trabaja en los gobiernos regionales y locales y que por la naturaleza del trabajo que realizan no requieren ganar un concurso públicos de méritos para acceder a un puesto de trabajo; siendo así, no realizan carrera administrativa sino tan sólo efectúan función pública por cuanto están al servicio del Estado en consecuencia, no están dentro de los alcances del precedente. ii) Cuando la parte accionante no sea obrero, no sea un ex trabajador pretendiendo su reposición sino que, el demandante sea un trabajador con vínculo laboral vigente que tenga como pretensión conseguir la desnaturalización de sus contratos temporal o civil, podrá lograr se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pero siempre que se haya verificado el fraude en la contratación laboral. Al respecto resulta pertinente señalar que dicha situación no es sinónimo a adquirir estabilidad absoluta, por cuanto únicamente se reconoce que el trabajo que viene desempeñando debe ser bajo un contrato indeterminado.
5. Como es sabido el precedente ha sido emitido con la finalidad de frenar las reposiciones judiciales de aquellos trabajadores bajo el régimen laboral privado que trabajen para una entidad del estado, al respecto se determina que en primer lugar: para el régimen público, es decir, para aquellos trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276 y que además laboral en entidades del Estado, el precedente no les ha causado alguna

afectación o indefensión a sus derechos en otras palabras, no les resulta aplicable y no les afecta en lo absoluto. En segundo lugar: para el régimen de los contratos administrativos de servicios - CAS para este grupo de trabajadores les resulta totalmente indiferente. En tercer lugar: tenemos al régimen privado que se sub divide en aquellos trabajadores que laboran para las empresas privadas y trabajadores que laboran para el estado, resultando aplicable únicamente el precedente para el último grupo mencionado, fundamentalmente por cuanto se pretende regular el ingreso a la carrera administrativa y a pesar de que los empresarios aleguen discriminación y soliciten se les aplique también a ellos por el derecho de igualdad no les resulta aplicable.

6. Como se desprende de los resultados detallados, se verifica claramente que la inmediata aplicación del precedente ha logrado frenar la reincorporación de los trabajadores del régimen privado que laboran en entidades del Estado por otro lado, su aclaración y demás pronunciamientos que sirvieron para su mejor entendimiento también han logrado su propósito, la de efectuar una correcta y adecuada aplicación del precedente a los casos que realmente resulten oportunos; sin embargo, se verifica que tal situación se da tan sólo en aquellos procesos que seguían en trámite, mientras que un grupo reducido únicamente logra la indemnización por despido arbitrario; y, por último tenemos a los accionantes de los procesos que han concluido sin ningún tipo de pronunciamiento sobre el fondo, perdiendo así la oportunidad de conseguir su ansiada reincorporación al puesto de trabajo del cual fueron despedidos.

## **5.2. Recomendaciones**

1. La figura del precedente constitucional vinculante se da en exclusivo para definir, aclarar, dictar directrices y resolver, ello con la finalidad de lograr un mejor entendimiento, adecuada aplicación y unificar criterios sobre la aplicación de las normas o leyes para cuando llegue el momento resolver el caso presentado y aquellos casos similares por presentarse; asimismo, la interpretación que se realice debe ser efectuada en base a lo

que dice la constitución es decir resguardando los derechos ya otorgados en ella y no de otra forma. Además, cabe recalcar que la precedente figura jurídica por ningún motivo debe ser utilizada para otros fines que los ya señalados y siempre en concordancia con la constitución.

2. Los pronunciamientos favorables y desfavorables ya sean por parte de jueces, estudiosos del derecho y la población en general, no sólo sirven para ejercer presión social sino que también cumplen un rol muy importante, ser un colaborador para que efectúe un análisis profundo sobre los fallos que emite el tribunal.
3. Las entidades públicas sujetas a la administración del Estado deben cumplir con las normas pertinentes para la contratación de un trabajador, de ser el caso prever el supuesto de la desnaturalización del contrato de trabajo y cómo afrontar tal situación, no esperar que el Tribunal Constitucional resuelva su problemática y evitar reposiciones masivas que se puedan dar por falencias cometidas por el empleador.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinaga Saavedra, J. E. (06 de agosto de 2015). *Círculo Juvenil Peruano de Derecho Laboral y Seguridad Social (CIJUPDEL)*. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de <https://cijupdel.wordpress.com/2015/08/06/el-precedente-impresentable-breve-repaso-critico-al-precedente-huatuco-2/>

Alva Canales, A. (2016). *Despido laboral*. Lima: El Búho EIRL.

Alvarez Guarniz, C. A. (2016). *La Aplicación del Precedente Vinculante N°05057-2013-PA/TC y el Principio de Primacia de la Realidad*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado el 15 de marzo de 2017, de [file:///H:/dc/tesis/otras%20tesis/RE\\_DERE\\_CAROLINA.ALVAREZ\\_LA.APLICACION.DEL.PRECEDENTE.VINCULANTE.pdf](file:///H:/dc/tesis/otras%20tesis/RE_DERE_CAROLINA.ALVAREZ_LA.APLICACION.DEL.PRECEDENTE.VINCULANTE.pdf)

Arciniega Graterol , A. G. (2013). *Análisis de la Inamovilidad Laboral en cuanto a la aplicación de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Caso específico: Trabajadores contratados en la Alcaldía Socialista de Guácará del Estado Carabobo*. San Diego. Recuperado el 20 de febrero de 2017, de <file:///H:/dc/tesis/tesis%20inter/tesis-de%20la%20republica%20bolivariana-%20Inamovilidad%20del%20Derecho%20al%20trabajo.pdf>

Azuaje P., H. R. (2008). *El proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la legislación Colombiana y Venezolana*. San Diego, Venezuela: Universidad Arturo Michelena . Recuperado el 27 de febrero de 2017, de

file:///H:/dc/tesis/tesis%20inter/Tesis-proceso-administrativo-estabilidad-laboral-legislacion-venezuela.pdf

Bunge, M. (1992). *¿Qué es la ciencia?* Barcelona: Editorial Ariel.

Caballero Condori, W. (09 de Agosto de 2015). *Alerta Laboral*. Recuperado el 28 de octubre de 2017, de <http://estudiojuridicowilvercaballero.blogspot.pe/>

Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 03 de noviembre de 2017, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5244>

Cuba Velaochaga, L. E. (2017). El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial.

Dyer Cruzado, E. A. (2015). *El precedente constitucional análisis cultural del derecho*. Lima: Ara Editores.

Eguiguren Praeli, F. J. (1998). Relaciones entre el poder judicial y el Tribunal Constitucional en el Perú: La evolución del Modelo y los nuevos problemas. *Pensamiento Constitucional*. Recuperado el 21 de octubre de 2017, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/aticle/view/3244>

Eto Cruz , G. (2009). *El precedente constitucional vinculante en el Perú*. Arequipa: Adrus.

Farroñay Espinoza, R. (17 de julio de 2015). La alegada <<aclaración>> del precedente huatuco: una oportunidad perdida. *IUS 360°*. Recuperado el 23

de junio de 2017, de <http://ius360.com/privado/laboral/la-alegada-aclaracion-del-precedente-huatuco-una-oportunidad-perdida/>

García Manrique, Á., De Lama Laura, M., & Quiroz Eslado, L. (2016). *Manual de Contratación Laboral Análisis Legal, Doctrinario y Jurisprudencial* (primera ed.). Lima, Perú : Imprenta Editorial el Búho E.I.R.L.

Iglesias Facundo , K. L. (2016). *Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco*. Huánuco: Universidad de Húánuco. Recuperado el 13 de marzo de 2017, de <file:///H:/dc/tesis/tesis%20nacional%20huatuco/tesis-de%20huatuco.pdf>

León Charca, A. F. (07 de Junio de 2015). *Cusco Noticias*. Recuperado el 09 de enero de 2018, de <http://cusconoticias.pe/07-06-2015/precedente-huatuco-resumen-didactico-la-sentencia-del-tribunal-constitucional-por-ali>

Llaza Yerva, M. M. (2016). *Análisis Explicativo y Propositivo del Precedente Huatuco: Meritocracia VS. el derecho Constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, Perú, 2015*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado el 18 de marzo de 2017, de <file:///H:/dc/tesis/tesis%20nacional%20huatuco/analisis%20explicativo%20del%20precedente%20huatuco%20-TEISIS.pdf>

Morales Saravia, F. (15 de julio de 2015). *La Ley - El Ángulo legal de la noticia*. Recuperado el 03 de noviembre de 2017, de <http://laley.pe/not/2614/diez-razones-para-que-el-precedente-huatuco-se-deje-sin-efecto/>

- Morales Saravia, F. H. (2016). *"El precedente constitucional vinculante y su aplicación por el tribunal constitucional del Perú" (Análisis jurisprudencial de la última década 2005-2015)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 28 de abril de 2017, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7843>
- Morocco Colque, E. A. (2016). *El overuling en los precedentes vinculantes del tribunal constitucional peruano y su incidencia en los derechos fundamentales*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Recuperado el 17 de julio de 2017, de Universidad Privada del Norte: : <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10093/Morocco%20Colque%20Edwin%20Adolfo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves Mujica, J. (07 de julio de 2015). *Ius 360*. Recuperado el 03 de noviembre de 2017, de <http://ius360.com/publico/constitucional/se-debe-desacatar-el-precedente-huatuco/>
- Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad* 46, 202. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Pimentel Espinoza, M. A. (Setiembre de 2015). *Pimentelabogados*. Recuperado el 4 de enero de 2018, de <http://pimentelabogados.com/el-precedente-huatuco-y-las-empresas/>
- Plá Rodríguez , A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.



Plá Rodríguez, A., De Buen, N., Giglio, W., Montoya, A., Murgas, R., Albuquerque, R., & Pasco, M. (1989). *Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concentración social (Perspectiva Iberoamericana)*. Murcia: Selegrafica, S.A. Molina de Segura. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de [https://books.google.com.pe/books?id=gHGrptHwU9QC&pg=PA40&dq=La+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo+\(OIT\):+%E2%80%9CProtecci%C3%B3n+del+trabajador+contra+el+despido+arbitrario,+l+o+que+implica+que+un+trabajador+tiene+derecho+a+conservar+su+empl+eo+d](https://books.google.com.pe/books?id=gHGrptHwU9QC&pg=PA40&dq=La+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo+(OIT):+%E2%80%9CProtecci%C3%B3n+del+trabajador+contra+el+despido+arbitrario,+l+o+que+implica+que+un+trabajador+tiene+derecho+a+conservar+su+empl+eo+d)

Rosas Alcántara , J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional* (primera ed.). Lima, Perú: Imprenta Editorial el Búho E.I.R.L.

Salazar Esquivel , D. A. (2016). *Responsabilidad Patronal de la retención de aportaciones a la Seguridad Social y su incidencia en los derechos constitucionales de los trabajadores*. Quevedo, Ecuador. Recuperado el 25 de febrero de 2017, de <file:///H:/dc/tesis/tesis%20inter/tesis-de%20seguridad%20social-%20d%20trabajo.pdf>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 05382-2011-PA/TC (Tribunal Constitucional 26 de Marzo de 2012). Recuperado el 21 de setiembre de 2017, de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/05382-2011-AA.html>

Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Lima: Bioestadístico EIRL.

Tomaya Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Indivical del Trabajo en el Perú un enfoque Teórico-Práctico* (primera ed.). Lima, Perú: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Urviola Hani, Ó., Miranda Canales, M., Blume Fortini, E., Ramos Núñez, C., Sardón de Taboada, J. L., Ledesma Narváez, M., & Espinosa-Saldaña Barrera, E. (Octubre de 2015). La especial trascendencia Constitucional. *Revista Peruan de Derecho Constitucional*, 381. Recuperado el 05 de abril de 2017, de file:///H:/dc/tesis/otras%20tesis/revista\_peruana%20\_der\_consti\_8%20-%20precedente%20huatuco.pdf

USMP, D. (Dirección). (2015). *11-09-2015-Precedente Huatuco (video)* [Película]. Perú. Obtenido de <https://youtu.be/OFzsc4OITrw>

Valderrama, L., Navarrete, A., Diaz, K., Cáceres, J., & Tovalino, F. (2016). *Diccionario del regimen labora peruano enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial* (primera ed.). Lima: El Búho EIRL.