



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL



**VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE
LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE
LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE
URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO**

TESIS PRESENTADA POR:
BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL

JULIACA – PERÚ
2022



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL

CONSTITUCIONAL

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE

LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE

LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE

URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO

TESIS PRESENTADA POR:

BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL

CONSTITUCIONAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

:

Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

ASESOR DE TESIS

:

Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1236-2023-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 07 de diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 012518, presentado por el (a) Bach. **BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA**, con número de DNI. **45486893**, asignado (a) con código de matrícula **1610100464**, de la **Maestría en DERECHO**, **Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA**, con número de DNI. **45486893**, asignado (a) con código de matrícula **1610100464**, de la **Maestría en DERECHO**, **Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 23 de mayo del 2022. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0669-2022-USA-EPG-UANCV/J de fecha 07 de noviembre del 2022, únicamente en lo que corresponde unir el espacio del guion en el título de la tesis dice: 016 – 2020 debe decir: 016-2020, en la resolución antes mencionado.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que calificaron la sustentación de la tesis **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO**

ARTÍCULO TERCERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulado: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO** Elaborado por el (la) Bach. **BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**
- Primer Miembro : **Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**
- Segundo Miembro : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Asesor : **Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS**

ARTÍCULO CUARTO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo

- Fecha : **23 de noviembre del 2022**
- Hora : **11:00 a.m.**
- Modalidad : **Plataforma Virtual EPG - UANCV – JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** a los estudiantes que ingresaron **anterior** a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO QUINTO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Corti
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

DR. BOZALO PUMBA PUMBA
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc (Arch) EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
MAPCC/meyn



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0669-2022-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca 07 de noviembre del 2022

VISTOS:

El expediente N° 037450, presentado por el (a) Bachiller; **SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM**, con número de DNI. **45486893**, asignado con código de matrícula 1610100464, de la **Maestría en DERECHO, Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM**, con número de DNI. **45486893**, asignado con código de matrícula 1610100464, de la **Maestría en DERECHO, Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTICULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016 - 2020**. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de diciembre del 2021. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTICULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016 - 2020**. Elaborado por el (la) Bachiller **SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Primer Miembro	:	Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Segundo Miembro	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Asesor	:	Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	23 de noviembre del 2022
Hora	:	11:00 a.m.
Modalidad	:	Plataforma Virtual EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** a los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

[Firma manuscrita]
22.11.2022

Cc/Arch: EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
MAPCC/meyn



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

[Firma manuscrita]
Dra. María Amparo del Pilar Chumbi Catacora
DIRECTORA (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

[Firma manuscrita]
Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARÍA ACADÉMICA



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1235-2023-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 06 de Diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 012518, presentado por el (a) Bach. **BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA**, con número de DNI. **45486893**, asignado (a) con código de matrícula **1610100464**, de la Maestría en **DERECHO**, Mención: **DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 012518 el (a) Bach. **BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA**, solicita unir el espacio del guion en el título de la tesis, en el proyecto titulada: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO** aprobada con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 667-2021 USA-EPG-UANCV/J**.

Que, con registro N° 2453 de fecha 05 de mayo del 2021 el comité de investigación del proyecto de tesis titulado: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 667-2021-USA-EPG-UANCV/J de fecha 24 de mayo del 2021, únicamente en lo que corresponde unir el espacio del guion en el título de la tesis dice: 016 – 2020 debe decir: 016-2020, en la resolución antes mencionado.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO** Presentado por el (la) Bach. **BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA**.

- | | | |
|-----------------|---|--|
| Presidente | : | Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO |
| Primer Miembro | : | Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES |
| Segundo Miembro | : | Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO |
| Asesor | : | Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS |

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAESTRO** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO.-Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Mg. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc /Archiv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
MAPCC/meyn



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 667 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de Mayo del 2021.

VISTOS:

El Registro N° 2453 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en: DERECHO, mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016 – 2020 REGIÓN PUNO. Línea de Investigación: DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36. Presentado por el (a) Bach: SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM, con número de DNI 45486893 y con Código de matrícula N° 1610100464, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: DERECHO, mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: DERECHO, mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016 – 2020 REGIÓN PUNO. Línea de Investigación: DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36. Presentado por el (a) Bach. SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 05 de Mayo del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2453 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016 – 2020 REGIÓN PUNO. Línea de Investigación: DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36. Presentado por el (a) Bach: SALAS CALAPUJA BREYSI LIZ KAREM, con número de DNI 45486893 y con Código de matrícula N° 1610100464, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: DERECHO, mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr.	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Primer Miembro	:	Dr.	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Segundo Miembro	:	Dr.	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAESTRO de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
FCOP(e)327

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
FELIX C. OCHATOMA PARAVICINO
DIRECTOR (e)



VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45486893
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4509-9521
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PIO NAPOLEON VILCA RAMOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02438444
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3897-1972
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23945399
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6688-7554
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23879579
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0311-9130



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO POLITICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO Coordenadas. Latitud: -15.83968 Longitud: -70.02238 https://maps.app.goo.gl/2uTZiHrsJsEKGv1V6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021- 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO "NÉSTOR CERESNA SOQUEZ"
 ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA, identificado con DNI Nro. 45486893 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN DERECHO MENCIÓN: DERECHO POLITICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

“VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO”

Asesorado por: Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 12 de Junio del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A la vida, por darme tantas veces obstáculos y heridas, sin ellas no podría haber sido quien soy hoy.

A mi familia, mis padres y hermanas quienes con sus palabras de aliento me inspiran a seguir adelante.

A mis hermosos hijos Dylan y Luana, por ser cada día el motivo de mis alegrías pues con su sola sonrisa hace que todo sea más fácil.



AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, por darme cada día una nueva oportunidad de abrir los ojos y así poder lograr las metas y sueños que me propuse.

Agradezco profundamente al Dr. Pio Napoleón Vilca Ramos, mi asesor, por orientarme, tenerme paciencia y dedicación para el desarrollo y logro de esta tesis.

Asimismo, a los trabajadores obreros, quienes desde hace muchos años luchan por el respeto y cumplimiento de sus derechos



ÍNDICE

DEDICATORIA..... iii
AGRADECIMIENTO.....iv
ÍNDICE v
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE FIGURAS x
RESUMEN xii
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática 1
1.2. Formulación del planteamiento del problema 3
1.2.1. Pregunta General 3
1.2.2. Preguntas específicas..... 3
1.3. Justificación de la investigación 4
1.4. Objetivos de la Investigación..... 5
1.4.1. Objetivo general..... 5
1.4.2. Objetivos específicos 5
1.5 Hipótesis 6
1.5.1. Hipótesis General 6
1.5.2. Hipótesis específico 6
1.6. Operacionalización de Variables e Indicadores 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación..... 8
2.1.1. A Nivel Internacional 8
2.1.2. A Nivel Nacional 9
2.2. Bases Teóricas 11



- 2.2.1. El Derecho Laboral 11
- 2.2.2. Los Regímenes Laborales en el Perú..... 19
- 2.2.3. La Estabilidad Laboral28
- 2.2.4. Ámbito de aplicación de la Reposición del Trabajador35
- 2.2.5. Contrato de Trabajo36
- 2.2.6. Decretos de Urgencia.....45
- 2.2.7. Tratados Internacionales.....47
- 2.3. Marco Conceptual50

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Enfoque de la investigación54
- 3.2. Métodos aplicados a la investigación55
 - 3.2.1. Método inductivo55
 - 3.2.2. Método deductivo55
 - 3.2.3. Método de la sociología jurídica55
- 3.3. Tipo de investigación56
- 3.4. Nivel de investigación.....57
- 3.5. Diseño de la investigación.....57
- 3.6. Población y Muestra.....58
 - 3.6.1. Población58
 - 3.6.2. Muestra58
- 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....59
 - 3.7.1. Técnicas59
 - 3.7. 2. Instrumentos59
- 3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de investigación.....59
 - 3.8.1. Confiabilidad de los Instrumentos59
 - 3.8.2. Validez de los Instrumentos de investigación.....60
- 3.9. Diseño de Contrastacion de Hipotesis.....60



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de Resultados61

4.2. Análisis de Expedientes Laborales.....82

CONCLUSIONES 114

RECOMENDACIONES 116

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 118

ANEXOS 125

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS



ÍNDICE DE TABLAS

Operacionalización de Variables e Indicadores7

Muestra58

TABLA 1 *¿Porque cree Ud. qué se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente a un despido arbitrario, durante la vigencia del artículo 3 del D.U. 016-2020?*61

TABLA 2 *¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que afecto la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020?*64

TABLA 3 *¿Cómo Cree Ud. que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros?* 66

TABLA 4 *¿De qué manera Cree Ud. que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros?* 68

TABLA 5 *¿Cuántas sentencias cree Ud. se emitieron con la aplicación del D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno?* 70

TABLA 6 *¿Qué consecuencias cree Ud. que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición de Obreros durante su vigencia?* 72

TABLA 7 *¿Por qué cree Ud. que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros?* 74

TABLA 8 *¿En qué régimen laboral cree Ud., Se encuentran sujetos los trabajadores obreros?* 76

TABLA 9 *¿Cuál Cree Ud. que fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas?* 78



TABLA 10 <i>¿Por qué cree Ud. que los Jueces laborales del distrito judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición de Obreros?.....</i>	80
TABLA 11 <i>Análisis de Expedientes Laborales.....</i>	82
TABLA 12 <i>Matriz de consistencia.....</i>	145



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 *¿Porque cree ud. que se vulneró el derecho a la estabilidad laboral de los obreros frente a un despido arbitrario, durante la vigencia del artículo 3 del d.u. 016-2020?.....* 62

FIGURA 2 *¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que afecto la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020?* 64

FIGURA 3 *¿Cómo Cree Ud. que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros?.....* 66

FIGURA 4 *¿De qué manera Cree Ud. que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros?* 68

FIGURA 5 *¿Cuántas sentencias cree Ud. se emitieron con la aplicación del D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno?* 70

FIGURA 6 *¿Qué consecuencias cree Ud. que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición de Obreros durante su vigencia?* 72

FIGURA 7 *¿Por qué cree Ud. que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros?* 74

FIGURA 8 *¿En qué régimen laboral cree Ud., Se encuentran sujetos los trabajadores obreros?.....* 76

FIGURA 9 *¿Cuál Cree Ud. que fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas?.....* 79

FIGURA 10 *¿Por qué cree Ud. que los Jueces laborales del distrito judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición de Obreros?.....* 80



RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo analizar cómo es que el artículo 3° del Decreto de Urgencia N°016-2020; al ser aplicada durante su vigencia vulneró derechos constitucionales y fundamentales como el derecho a la Estabilidad Laboral y al Trabajo de los Obreros a causa de un despido arbitrario, ya que en ella se establecieron reglas que regulaban el ingreso de los servidores a las entidades del sector público por mandato judicial. El tipo de investigación es jurídico explicativo exploratorio, con un diseño interpretativo; las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de datos fue la ficha de análisis documental y el cuestionario, los cuales fueron elaborados bajo la observancia de su validez y confiabilidad. La Población y la Muestra de estudio fue el conjunto de abogados y los expedientes en materia laboral sobre demandas de reposición de obreros, tomando como muestra a 70 abogados, y 20 expedientes judiciales. Con la investigación se determinó que el D.U. N° 016-2020, esencialmente su artículo 3°, vulneró el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de las entidades públicas sujetos al régimen laboral privado, ya que no tuvieron derecho a la tutela restitutoria frente al despido arbitrario, para su reposición se debía probar que ingresaron por concurso público, y al no ser acreditado ello, solo se les dio la opción de variar su pretensión a una de indemnización, hecho que los ha perjudicado gravemente. Por tanto se aprecia que por las irregularidades que presentaba este Decreto de Urgencia, no debió ser aplicada pues sus reglas contravenían a la constitución y normas internacionales.

Palabras clave: Constitución Política del Perú, decreto de urgencia, vulneración, despido arbitrario, estabilidad laboral.



ABSTRACT

The objective of this thesis is to analyze how article 3 of Emergency Decree No. 016-2020; When applied during its validity, it violated constitutional and fundamental rights such as the right to Labor Stability and the Work of Workers due to an arbitrary dismissal, since it established rules that regulated the entry of servers to the entities of the sector public by court order. The type of research is exploratory explanatory legal, with an interpretive design; the techniques and instruments used to obtain data were the documentary analysis sheet and the questionnaire, which were developed under the observance of their validity and reliability. The Population and Sample of the study were the set of lawyers and the files on labor matters regarding demands for the replacement of workers, taking as a sample 70 lawyers, and 20 judicial files. With the investigation it was determined that the D.U. No. 016-2020, essentially its article 3, violated the right to job stability of workers of public entities subject to the private labor regime, since they did not have the right to restorative protection against arbitrary dismissal, for their replacement it was They had to prove that they entered through a public competition, and since this was not proven, they were only given the option of varying their claim to one of compensation, a fact that has seriously harmed them. Therefore, it can be seen that due to the irregularities that this Emergency Decree presented, it should not have been applied because its rules contravened the constitution and international standards.

Keywords: Political Constitution of Peru, emergency decree, violation, arbitrary dismissal, job stability.



INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado como una importante labor, necesaria y fundamental para la supervivencia en la vida, el derecho al trabajo es prioridad para que otros derechos puedan llegar a realizarse, pero al ser vulnerados no garantizan el respeto que deben llegar a tener, debido a esto la presente tesis titulada **“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente al Despido Arbitrario durante la vigencia del Artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 Región Puno”**, parte desde una perspectiva compleja, ya que con emitirse del referido Decreto de Urgencia se quiso desconocer el régimen laboral de los obreros, generando un estado de incertidumbre pues al ser despedidos sin causa justificada se les negó la oportunidad de una reposición en el régimen laboral que les correspondía, no pudiendo iniciar acciones judiciales a fin de alcanzar su reposición al puesto de trabajo que tenían; y aquellos que ya iniciaron los respectivos trámites tampoco lograron sus reposiciones, ya que no llegaron a probar que ingresaron mediante un concurso público. Sin embargo se establece que los obreros desarrollan trabajos operativos, manuales, físicos y permanentes, lo que conlleva a determinar que no se les debe tratar igual, ya que ellos no ingresan por un concurso de méritos, por tanto, este decreto les habría sido perjudicial.

Debido a ello y durante la vigencia de dicho decreto se incrementaron las demandas laborales interpuestas por obreros, que pedían la recuperación de sus puestos. En la mayor parte de los casos hubo sentencias a favor, ya que los jueces aplicaron los principios Laborales y el control difuso en algunos casos, sin embargo, al ser apeladas fueron desfavorables, pues todas fueron declaradas nulas.



El marco de la presente investigación tiene dispuesto cuatro capítulos.

En el capítulo I, Se fundamenta el problema de investigación, la exposición del problema materia de investigación, el planteamiento del mismo de forma general y específica, la justificación y la proposición de los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, Se establece el marco teórico que contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definiciones básicas que sirven de fundamento y sustento teórico de la investigación, el marco conceptual, las hipótesis y las variables e indicadores.

En el capítulo III, Se desarrolla la metodología de la investigación, el diseño y tipo de investigación, la población y la muestra; las técnicas e instrumentos, los cuales fueron muy importantes para la realización del trabajo de investigación.

En el capítulo IV, Se detallan los resultados de la investigación por medio de tablas y figuras donde se ilustran los resultados y sus respectivas interpretaciones analizados en detalle.

Finalmente se hace referencia a las conclusiones y sugerencias pertinentes, así como a las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

El 23 de enero del año 2020, se publicó el Decreto de Urgencia N°016-2020, éste fue emitido para regular la forma en que deberían de ingresar los trabajadores a alguna entidad del Estado y asegurar la adecuada administración de la Planilla de Pago del Sector Público, la misma que fue emitida por el poder ejecutivo cuando se disolvió el Congreso. Posteriormente y tras varios reclamos de diferentes sectores laborales y por insistencia, el Congreso por mayoría derogó muchos artículos, entre ellos el artículo 2° que regulaba las reglas para el ingreso a las entidades del sector público y el artículo 3° que establecía las disposiciones sobre el ingreso por mandato judicial a las entidades del sector público.

Las reglas que se establecían en este decreto, vulneraban no solo los derechos fundamentales al trabajo y a la Estabilidad Laboral a consecuencia de un despido arbitrario, sino también afectaban principios laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.



Este Decreto, establecía que las sentencias judiciales que ordenaran la reposición sólo procederían si la persona había ingresado por concurso público, a una plaza ya presupuestada y permanente, de duración indeterminada y del mismo régimen laboral.

Señalaba también que dentro de un proceso judicial que estaba tramitándose, solo se dispondría el pago de una indemnización, no amparándose un pedido de reposición sí no se hubiera ingresado por concurso público; lo que conlleva a vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva.

Dicho decreto de urgencia N°016-2020 afectó el segundo párrafo del numeral 2 del artículo 139° de la Constitución política, vulnerando el principio de irretroactividad de las normas y la independencia funcional de los Jueces laborales, ya que se aplicó inmediatamente a todos los procesos que fueron tramitados, incluso sentencias ejecutadas y siendo cosa juzgada, lo que impidió que las resoluciones judiciales se cumplan.

El problema radica en que los Gobiernos Regionales y locales al ser parte de las entidades del Estado, han despedido a trabajadores obreros arbitrariamente, vulnerándoles su derecho a la estabilidad laboral, por lo que estos al iniciar un proceso judicial de reposición en la corte de justicia de Puno, los Juzgados y Salas Laborales no dudaron en aplicar en los procesos en trámite las reglas que planteaba el Decreto de Urgencia 016-2020 ello durante su vigencia, la misma que sólo resultaba aplicable en pedidos de reincorporación en plazas que formaban parte de la carrera administrativa y no en casos de trabajadores obreros ya que ellos no ingresan por concurso público, la misma que al no poder ser probada, solo les quedó optar por la indemnización. Esta



norma nunca fue favorable al que pedida su reposición, la misma que no debió ser aplicada.

El derecho a la Estabilidad Laboral ha tomado importancia durante el transcurso del tiempo, su objetivo es proteger el derecho al trabajo contra los despidos sin causa, es por ello que el artículo 27° de la constitución política, fija que la ley otorga una adecuada protección contra el despido arbitrario; sin embargo durante la vigencia del decreto de urgencia N°016-2020, el derecho a la Estabilidad Laboral de los obreros fue vulnerada al ser no ser debidamente aplicada, restringiendo derechos laborales y principios constitucionales.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta General

¿De qué manera se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente al despido arbitrario durante la vigencia del artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020?

1.2.2. Preguntas específicas

Pe1. ¿Cómo es que la Ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros?

Pe2. ¿Cuántas sentencias se emitieron con la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno?

Pe3. ¿Por qué el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros?

Pe4. ¿Cuál fue el criterio Jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros?

1.3. Justificación de la investigación

Se justifica la investigación porque:

La investigación posee una importante relevancia para la sociedad y los trabajadores la actividad privada 728, dentro de ellos los Obreros, pues mediante la emisión y aplicación de este Decreto de Urgencia 016-2020, hoy en día nos encontramos en una situación desventaja, ya que dicho decreto fue un atentado a la Estabilidad Laboral de los Obreros.

Su importancia radica en entender la problemática de los trabajadores Obreros que fueron despedidos, vulnerándose sus derechos laborales, analizaremos esta realidad desde la jurisprudencia y la doctrina, mediante la observación de hechos y revisiones teóricas basadas en sentencias recaídas en casos similares, dándose claridad a la problemática en cuestión.

No existe una investigación de la aplicación del D.U. 016-2020, el cual considero necesario e importante la realización de una investigación adicional para llegar a una solución y poner de manifiesto todas las vulneraciones que se han generado a futuro, incluso habiéndose ya tenido la razón en un proceso anterior, éstos no se respetaron por la aplicarse del decreto, no dándole el valor que deberían tener las sentencias.

Contribuirá a brindar nuevos conocimientos a estudiantes y profesionales, siendo un referente para trabajos futuros, especialmente para investigaciones en el campo del Derecho Laboral, dará respuestas a preguntas de los investigadores que realicen investigaciones, debido a que existe muy poco

material bibliográfico, permitiendo sentar un precedente para el tema en estudio y contribuya como un aporte a la sociedad, así como a futuros investigadores que necesiten profundizar en el análisis de este tema.

Los resultados beneficiarán a los trabajadores obreros y hará que los jueces apliquen de manera correcta la doctrina, las sentencias del Tribunal Constitucional, e incluso aplicar o no los decretos que se emitan, para alcanzar un acuerdo en su aplicación en determinados casos y no dar lugar a irregularidades que pudieran presentar, obteniendo así una justicia justa.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se consideraron los siguientes objetivos:

1.4.1. Objetivo general

- Analizar de qué manera se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente al despido arbitrario durante la vigencia del artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Oe1.** Determinar cómo es que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros.
- Oe2.** Conocer cuántas sentencias se emitieron con la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno.
- Oe3.** Establecer por qué el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros.

Oe4. Señalar cuál fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

- El derecho a la estabilidad laboral de los obreros frente a un despido arbitrario se vulneró por la incorrecta aplicación del artículo 3 del Decreto de Urgencia 016-2020 durante su vigencia, afectando derechos fundamentales ya reconocidos en la constitución.

1.5.2. Hipótesis específico

He1. La ley garantiza la estabilidad laboral de los obreros al regular las causas y procedimientos de despido, no limitando los derechos del trabajador reconocidos en la Constitución.

He2. Desde la emisión del Decreto de Urgencia 016-2020 se emitieron varias sentencias en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno.

He3. El artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros porque ellos no ingresan por concurso público ni forman parte de la carrera administrativa.

He4. El criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales fue incompatible, unos fallaron a favor y otros en contra de la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020 frente a los despidos arbitrarios de los obreros.



1.6 VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Operacionalización de Variables e Indicadores

	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente	Estabilidad Laboral	Estabilidad Laboral	-Contrato de trabajo -Trabajador -Empleador -Remuneración
		Servidores públicos	-Vínculo laboral -Administración Pública -Mandato judicial -Obreros -Despido Arbitrario -Indemnización -Derecho al trabajo
Variable Dependiente	Decreto de Urgencia N°016-2020	Entidades publicas	-Carrera Administrativa -Servidores públicos -Gobiernos Regionales y Locales
		Tribunal Constitucional	-Constitución -Normas Jurídicas -Jerarquía Normativa
		Decretos de Urgencia	-Control constitucional -Modificación -Derogación

Nota. Elaboración Propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Como notables referencias tenemos los siguientes estudios:

2.1.1. A Nivel Internacional

Bardi, (2018) Cuya tesis titula **“Vulneración de la Estabilidad Laboral del Servidor Público en el Ecuador”** donde refiere que sus objetivos son analizar la inestabilidad laboral del funcionario Público, fundamentar un caso en proceso de casación, dando a entender las consecuencias que trajo el mal procedimiento en las áreas de talento humano de las instituciones públicas, fundamenta el no respeto al debido proceso respecto a trabajadores, identificar las irregularidades en las instituciones públicas y sugerir métodos para minimizar y terminar con el mal procedimiento de notificaciones respecto a las terminaciones de contratos de funcionarios públicos. Los métodos dentro de su trabajo fue el deductivo e inductivo en un enfoque cualitativo. Utilizo como técnica e instrumento la entrevista tomada a 30 abogados funcionarios públicos de diferentes entidades del Estado Ecuatoriano.



La Muestra se hizo a 2119 trabajadores públicos, donde 1250 se encuentran nombrados, 869 tienen un contrato ocasional, de acuerdo a ello se llegó a concluir que: que hay una transgresión a los derechos laborales, pues no se le respeta el derecho a la estabilidad al trabajo, afectando gravemente en el núcleo familiar del trabajador.

2.1.2. A Nivel Nacional

Canorio y Unchupaico, (2020) en su tesis denominada **“Decreto de Urgencia N° 016-2020 y Vulneración de los Derechos Constitucionales de los Obreros Municipales Enero-Noviembre 2020”**, tesis que tuvo como objetivo general demostrar que los artículos 2, 3 del D.U. N° 016-2020 contradecía derechos de trabajadores obreros que laboraban en municipios, en periodos de enero a noviembre del año 2020.

Como método de investigación se utilizó el cualitativo basándose en entrevistas y resúmenes realizados por expertos en la materia.

En este estudio, se realizó una muestra de 08 expertos en derecho laboral y constitucional, arribó a las siguientes conclusiones: los artículos 2, 3 del D.U. N° 016-2020, sí, vulneró derechos muy importantes, Principios supremos constitucionales y jerarquía de normas, la misma que no debió ser aplicada, pues permitió que el solicitante a ser repuesto, pruebe que entro por concurso público.

Iglesias, (2016) desarrollo la investigación: **“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco”**. Según este autor su objetivo fue saber de qué manera se vulneraba el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores privados, por parte del Estado.

El método utilizado fue el cuantitativo y el cualitativo, se utilizó como



instrumento la encuesta mediante un cuestionario, se analizó y observo el expediente N° 05057-2013-13A/TC, (precedente Huatuco), se hizo un análisis de sentencias donde se aplicaron dicho precedente, así como un análisis documentario de estudios doctrinarios de diferentes autores.

La Muestra fue realizada a 52 personas entre ellos a abogados y Magistrados, también se revisó 08 expedientes sobre demandas de reposición; los resultados evidenciaron que el total de los encuestados conocen el precedente Huatuco, el 97% revelo que se viene aplicando totalmente dicho precedente, 90% no comparte los fundamentos del precedente, el 90% refiere que se vulnero el derecho al trabajo estable al aplicar el precedente, el 80% cree que hay diferencias entre trabajadores en el mismo sistema de trabajo.

A las conclusiones que llego fue que: el mencionado precedente Huatuco muestra muchas inconsistencias, ya que lo más importante es que quién busca defender los intereses del Estado es el mismo Tribunal Constitucional y así eludir sus responsabilidades laborales, no siéndole beneficioso la reincorporación de muchos trabajadores despedidos.

Chinchay, (2019), realizo la investigación titulada **“La Tutela Restitutoria frente al Despido de los Obreros Sujetos al Régimen Laboral Privado en las Entidades Públicas”**, en la cual dijo que tiene como objetivo determinar si los trabajadores de los organismos públicos de la actividad del sector privado merecen protección contra el despido incausado.

En esta investigación se utilizaron como instrumentos, las Sentencias Laborales, haciéndose un análisis documental de los mismos, mediante un estudio sobre reponer o no a obreros de entidades públicas del régimen privado despedidos injustamente.



Los métodos utilizados son la inferencia e inducción, análisis y síntesis, tomando como Muestra 36 sentencias del TC, 20 sentencias de la 1 y 2 sala laboral de la Libertad. Teniendo como resultado de que el 100% de los demandantes obreros sujetos a un régimen privado de una entidad pública obtienen la reposición, el 78% declara infundada la reposición si el trabajador no es un obrero, el 67 % refiere que los obreros no realizan carrea administrativa.

Concluyendo que: los obreros de las instituciones públicas están protegidos contra el despido, ya que su trabajo no implica una competencia sustantiva.

Los antecedentes mencionados anteriormente nos ayudarán a sustentar la presente investigación, por lo que cada uno de ellos da un aporte fundamental e importante para la realización de esta tesis, cada autor sustenta de manera eficiente sus investigaciones.

2.2. Bases Teóricas

Aquí desarrollaremos como capítulos introductorios los siguientes temas:

2.2.1. El Derecho Laboral

2.2.1.1. Antecedentes

Como afirma López, (2019), el derecho laboral nace por las diferentes manifestaciones y las formas libres de trabajo mencionando a los gremios y los contratos de servicios; en la antigüedad el feudalismo se formaba en base a los gremios y contratos que existían mediante corporaciones que se constituían por un oficial y un aprendiz, bajo un sistema de monopolio, los estamentos ejercían las actividades a través de los maestros, quienes daban un valor al profesionalismo. López, (2019).

A través del tiempo los gremios empezaron a desaparecer y dar por inicio a un nuevo modelo social que nació del intercambio y transformación de la revolución industrial, francesa, inglesa y americana, partiéndose en el pensar de que el trabajo es una mercadería cercana a las leyes del mercado, donde el hombre actúa como un sujeto libre y participa a través del voto.

Este tiene su origen en:

- El inicio de un sistema social y su producción capitalista.
- La necesidad de los movimientos sociales que dan origen a un movimiento obrero preparado.

2.2.1.2. Evolución Histórica del Derecho Laboral en el Perú

Como advierte Rivera, (2017), El derecho al trabajo nació en el siglo XVIII, después de muchos problemas sociales. Esta evolución se dio poco a poco, a medida que los estados intervinieron en las relaciones laborales, en el Perú fue consagrado en el Código Civil de 1852 en su artículo 540° bajo el título: "trabajo obrero".

Fue en el siglo XX, donde el Perú interviene por primera vez en las relaciones laborales legislativamente, se empezó a regular los accidentes de trabajo con la Ley sobre responsabilidad del empleador por los Accidentes de Trabajos. Rivera, (2017).

También refiere Rivera, (2017), que es en la primera constitución de 1920, donde se reconocieron por primera vez disposiciones laborales, pero no se legislo ciertos derechos como la seguridad, las jornadas de trabajo, las remuneraciones, etc., también se dispuso como un medio de



obligatorio para la solución de problemas el arbitraje entre empleado y trabajador, no se permitía las huelgas sindicales.

En la carta magna de 1979, se reconocieron ampliamente derechos laborales en un solo capítulo, sin embargo, no se introdujeron en normas laborales inferiores. Rivera, (2017).

Finalmente, Rivera, (2017) refiere también que: en la constitución de 1993, se otorgó derechos laborales desproporcionales dándose luchas por equiparar los diferentes modelos laborales que iban dándose.

Se conserva la naturaleza del derecho al trabajo, pero no se han reconocido los derechos laborales que antes estaban consagrados en la constitución, por lo que estos problemas persisten. Rivera, (2017).

2.2.1.3. Marco Normativo Internacional del Derecho Laboral

Tal como sostiene Rivera, (2017), la tipificación de derechos correspondientes a trabajadores se encuentra en una serie de documentos transnacionales que avalan la libre actuación de los derechos. Aunque los derechos caen dentro de la categoría de principios fundamentales, claramente no son absolutos.

Rivera, (2017), afirma que: desde la filosofía, los derechos humanos son considerados como valores fundamentales y no existe una gran diferencia entre los derechos humanos y fundamentales, aunque dependen de los criterios por los que se reconocen, enfatizan esencialmente que no es una cosa y que se consideran fundamentales para la convivencia humana.

2.2.1.4. Derecho comparado sobre la Estabilidad Laboral

2.2.1.4.1. Francia

Tal como lo refiere Iglesias, (2016), la primera norma en el mundo referente a la estabilidad laboral fue promulgada en Francia en 1880, siendo la primera en reconocer este derecho y proteger a los trabajadores despedidos.

2.2.1.4.2. Estados Unidos

También Iglesias, (2016), refiere que el artículo 28 de la Carta de las Naciones Unidas establece: Como en otras sociedades, el trabajo para el desarrollo humano es una base primordial, y queda claro que cada Estado debe garantizar su protección.

2.2.1.4.3. Bolivia

Refiere Iglesias, (2016) que los:

Artículos 157 y 158: La ley primordial del Estado define lo siguiente:

“la obligación de crear condiciones que garanticen el empleo individual, el empleo estable y compensación justa, especialmente crear los medios de supervivencia para mejorar su vida”.

El artículo establece los siguientes principios de funcionamiento:

- El de continuar con la relación laboral.
- Principios de intervención
- Principio de no discriminación.

2.2.1.4.4. Costa Rica

Por último, Iglesias, (2016), refiere que: Costa Rica tiene la obligación de proteger su constitucionalidad y vigilar a todos los costarricenses en el ejercicio de profesiones honestas y productivas.

2.2.1.5. Derechos Laborales Supranacionales

Como menciona Rivera, (2017), El poder supranacional es el derecho a actuar dentro e independientemente del gobierno o las instituciones de un país. En particular, el Estado debe otorgar la seguridad y hacer cumplir los derechos y libertades que brinda la ley.

Estos derechos se encuentran en normas y organizaciones internacionales, que son vinculantes al momento de la ratificación, en los ordenamientos jurídicos de estos países. Rivera, (2017).

2.2.1.6. Declaración Universal de Derechos Humanos

Como Rivera (2017), manifiesta: es un documento catalogado internacionalmente publicado el 10 de diciembre de 1948. Esta Declaración promete que los estados que la registren trabajarán por una sociedad basada en los derechos universales.

A juicio de Rivera, (2017), Es función del derecho modificar la estructura organizativa del Estado y de la autoridad, regular el ejercicio del poder y así prevenir los abusos.

Por tanto, los "derechos humanos" deben entenderse como una restricción al ejercicio del poder estatal para garantizar derechos básicos de la sociedad y evitar el atropello del poder público. Rivera, (2017).

Como también señala Rivera (2017), se debe distinguir entre derechos humanos amplios y limitados, los primeros de los cuales son específicos de la

humanidad, para la legítima protección, siendo exactamente los mismos, pero están reconocidos y protegidos internacionalmente.

2.2.1.6.1. Características de los Derechos Humanos

a) Universal

Como opina Rivera (2017), la universalidad es una característica importante para comprender los derechos humanos. Su declaración hace hincapié en explicar la evolución humana y su entorno, siendo también una tendencia del desarrollo humano y un requisito legal y ético esencial

b) Inherentes a la persona

Según Rivera, (2017), está estrechamente relacionada con la característica anterior, está se refiere a que los derechos humanos corresponden exclusivamente al ser humano, estos pertenecen a todos, sin distinción de cultura, nacionalidad, edad, sexo, etc. Solo importa su correcta aplicación, protegiendo y respetando las relaciones humanas. Rivera, (2017).

c) Cuestión constitucional

Los derechos humanos son constitucionales porque los Estados miembros deben basarlos en los estándares más altos de cada Estado, y esa es la Constitución. Rivera, (2017).

d) Internacionalización

Asi tambien señala Rivera, (2017), que: La grave amenaza a los hombres en función a sus derechos por parte del sistema en su conjunto y la falta de aseguramiento internacional, económica y humana, es una amenaza a la humanidad y a su paz.

e) Las llamadas generaciones de derechos humanos

De acuerdo con Rivera, (2017), la evolución observada de los derechos anunciada en afirmaciones posteriores ha propiciado la existencia de derechos por generaciones, en primer lugar los derechos personales, civiles y políticos, y en segundo lugar los derechos económicos, sociales y culturales.

2.2.1.7. Concepto de Derecho Laboral

Como refieren Córdova & Rodríguez, (2021). El derecho laboral es un todo de reglas doctrinarias y jurisprudenciales referidas a la relación que tienen los trabajadores y contratantes dentro de un marco ya establecido, el derecho de trabajo nace de la política social de la clase obrera.

2.2.1.8. Principios del Derecho Laboral

2.2.1.8.1. Principio del derecho a la igualdad ante la ley

Este es uno de los principios más importantes del derecho laboral y el más utilizado por los trabajadores, pues refiere que el pago debe ser de acuerdo a lo que produzca el que trabaja, sin discriminación.

Este principio determina que la ley debe ser aplicada a todos por igual, la que es exigible a la autoridad pública, entre particulares y otros niveles del Estado, y refleja el sentido de la justicia distributiva, Ramírez, (2020).

2.2.1.8.2. Principio de la Primacia de la Realidad

Según Montoya, (2019), esta referida al hecho de que cuando exista una discordancia entre lo manifestado en los hechos y entre un documento presentado, se prefiere lo ocurrido en la realidad.

Se da cuando hay un conflicto entre lo que se dice y lo que realmente sucede, ya que casi siempre los hechos reales de trabajo no constan en los documentos, por ello es necesario que el Juez verifique los hechos. Montoya, (2019).

2.2.1.8.3. Principio de Continuidad

Este principio se da cuando se sigue trabajando por un período mayor al que dice la ley, y a consecuencia de ello se obtendrá una protección contra el despido, la misma que solo puede ser por una razón válida dispuesta por ley. Montoya, (2019).

2.2.1.8.4. Principio de la prohibición de renunciar a los Derechos

Para Ramírez, (2020) por este principio se limita la autonomía de voluntad del trabajador, es decir se ve impedido de renunciar a los derechos y garantías laborales que se le concede, aunque lo haga por su propia voluntad y beneficio, por este principio se protege al trabajador en una relación laboral.

2.2.1.8.5. Principio de Indubio Pro Operario

De acuerdo a ello al aplicar dos o más reglas diferentes para la resolución de conflictos judiciales, el Juez debe aplicar la regla que sea más conveniente para los trabajadores. Montoya, (2019).

2.2.1.8.6. Principio de continuidad

Como refiere, Montoya, (2019). Este principio hace referencia a que si el trabajador continua trabajando mucho más tiempo del que se le fue contratado por ley, este ya tiene una protección contra el despido, siendo solo despedido por un motivo establecido en la ley.

2.2.1.8.7. Principio de razonabilidad

Este es un mecanismo para controlar la ilegalidad de comportamientos abusivos de la ley, sirve como estrategia para la solución de conflictos y ayuda al Juez a decidir de forma justa y no arbitraria. Este principio busca que predomine el sentido común y la lógica no contradiciendo a la constitución. Montoya, (2019).

2.2.1.8.8. Principio de Inmediatez

Este principio consagra el debido proceso y las sanciones al disponer que debe transcurrir un plazo entre el conocimiento de la negligencia cometida por el trabajador y el momento en que se comete e impone restricciones a la facultad del patrón en su contra. Montoya, (2019).

2.2.1.8.9. Principio de Igualdad de Trato y no Discriminación

Menciona Montoya, (2019), En materia laboral se toma en consideración la igualdad ante la ley, igualdad de acceso y trato dentro del empleo, sin discriminación contra ningún trabajador por distintos tipos.

2.2.2. Los Regímenes Laborales en el Perú

2.2.2.1. Concepto

Ramos, (2023), señalan que el sistema laboral es un mecanismo que se impone a los distintos grupos de trabajadores, que están dentro de alguna norma jurídica, distribuyéndose y desarrollándose de acuerdo a ciertas características específicas, que se expresan en la relación laboral del trabajador y el empleador.

2.2.2.2. La Carrera Administrativa

Como señala Luyo, (2020). La carrera administrativa es definida como un instituto de empleo público que da la garantía de poder balancear

los poderes de los gobernantes, diseñando pautas orientadas a la política para decidir si se aplican o no las normas técnicas, lo que garantiza un Estado democráticamente de igualdad.

2.2.2.2.1. Elementos y principios que rigen la carrera administrativa

Luyo, (2020). El artículo 40 de la Constitución Política del Perú le da un valor a la carrera administrativa siendo protegido constitucionalmente, encomendando al legislador una labor de configuración, excluyendo a funcionarios con cargos de confianza y políticos, que solo puede ser desempeñada por servidores que no están involucrados en la política.

Para lograr lo antes mencionado se deben respetar los principios de mérito de acceso y ascenso y así garantizar derechos y deberes de los trabajadores públicos. Luyo, (2020).

2.2.2.2.2. El Régimen Laboral de la Actividad Privada (DL 728)

Este régimen fue aprobado por D.S. 003-97-TR del 24 de Abril de 1993, con el fin de capacitar y formar laboralmente a los trabajadores, para de esa manera darles un mejor ingreso a través de una mayor producción, protegerlos de un despido arbitrario y proteger los beneficios sociales correspondientes, unificando normas para su contratación laboral, especialmente para el sector privado .Lino, (2021).

Como refiere Lino, (2021), el D.L 728 fue creado esencialmente para la parte privada, pero se aplicó también a lo público, con la finalidad de contratar a trabajadores competentes y preparados para laborar en el Estado, con una remuneración superior a los trabajadores de la parte privada. Al permitirles esta norma a la parte pública, se tuvieron que dar

también algunos derechos a los trabajadores de lo privado, del D. L. N° 276.

En los contratos de trabajo: el empleo es personal, existe la sumisión de quien trabaja y quien emplea, recibiendo este trabajador un pago por el trabajo hecho. Agencia de Promoción de la Inversión Privada ,(2016).

A. Tipos de contratación en el Régimen Laboral Privado

- **Contratos de plazo indefinido**

Son contratos que no tienen una duración expresamente definida. Son trabajadores de confianza y pueden ser contratados de forma. Lino, (2021).

- **Contratos de duración determinada**

Este tipo de contratación requiere una causa objetiva que permita la contratación, como son los casos de contratos de carácter temporal, de naturaleza accidental, o servicio específico. Agencia de Promoción de la Inversión Privada (2016).

B. Prestaciones del sistema privado de empleo

- **Vacaciones anuales.** Es un derecho de los trabajadores de tener vacaciones pagadas consta de 30 días naturales (Agencia de Promoción de la Inversión Privada, 2016, p.4)
- **Aguinaldos.** El que trabaja tiene derecho a 2 pagos al año, una es en julio y la otra en diciembre, cada pago es igual al sueldo mensual que recibe en el momento en que se le paga. (Agencia de Promoción de la Inversión Privada, 2016, p.4).

- **Seguro Social de Salud.** Los que trabajan tienen un beneficio en el sistema de salud y por ello se ven obligados a contribuir a dicho sistema, (Agencia de Promoción de la Inversión Privada, 2016, p.4)
- **Asignación familiar.** Beneficio que se da a trabajadores con hijos menores de edad, el monto equivale al 10% del salario mínimo vigente. (Agencia de Promoción de la Inversión Privada, 2016, p.4)
- **Participación en los beneficios.** Las empresas que desarrollen y generen rentas por actividades comerciales, y tengan más de 20 trabajadores y, antes de deducciones fiscales, están obligadas a repartir sus rentas anuales entre sus trabajadores. (Agencia de Promoción de la Inversión Privada, 2016).

2.2.2.2.4. El Régimen Laboral de la Actividad Pública (D. L. 276)

Señala Peralta, (2017), este régimen tiene como característica general el considerar a los elementos del contrato de trabajo, reconoce que es el Estado quién ejerce el poder sobre los trabajadores imponiéndoles sus reglas, ya que deben si o si pasar por un concurso público.

Como refiere Vilela (2022), La carrera administrativa está unida por normas y principios que originan derechos y obligaciones para los servidores públicos, mediante D.L.276. El estado debe contratar personas que trabajen en forma permanente en los casos que tengan más de un año trabajando ininterrumpidamente, para que puedan nombrarse, asimismo trabajadores que tengan tres años ininterrumpidos.

Los servidores tienen derecho a iniciar una carrera pública conforme a sus logros, tener una estabilidad y recibir una remuneración de

acuerdo a su nivel, poder solicitar permisos justificados, y constituir sindicatos, además tienen la obligación de salvaguardar los interés del Estado, cumplir sus deberes, capacitarse para un mejor desempeño, son responsables si no cumplen las normas al ejercer sus funciones. Peralta, (2017).

Peralta, (2017), argumenta que las llamadas de atención verbal y también escrita son una forma de castigo, así también como el no pago por 30 días, destitución temporal por 12 meses y despido. La relación laboral termina con la muerte, renuncia, terminación y despido.

2.2.2.2.5. Diferencias entre los contratos del Decreto Legislativo 276 y 728

Para Cerna, (2019), estos dos dispositivos son inconsistentes en cuanto no muestran de forma clara los regímenes de los obreros y servidores, brindando pros y contras de acuerdo a la normativa para los trabajadores.

Por lo tanto, si bien la Ley N° 27972 dispone que los que trabajan como obreros son empleados privados del D. L. 728, se evidencia que los están contratando en el régimen público. Lo que significa que los servidores públicos bajo el Decreto 276 tienen diferentes regímenes de empleo, no teniendo los mismos beneficios de los que tienen un régimen de empleo diferente. Cerna, (2019).

Así, Cerna, (2019), alega que el sistema público es discriminatorio, también refiere que a pesar de que el sistema privado promueve muchos beneficios en éste los trabajadores prestan servicios

bajo la orden de su patrón, quién tiene la potestad de dar sanciones conforme a la ley.

2.2.2.2.6. Los Contratos CAS

De acuerdo con Peralta, (2017), el CAS está regulado por el D. L.1057 siendo un modo especial de trabajo temporal y otorga derechos laborales a los servidores, todos los órganos ejecutivos, el propio Estado puede contratar empleados con este decreto.

2.2.2.2.7. El Régimen Laboral de los Obreros en el Perú

Para Peralta, (2017) un "régimen" es aquel grupo de reglas legales por el cual se organiza y regula una actividad laboral específica. En ese sentido es necesario diferenciar las labores que cumplen los trabajadores obreros inmersos dentro del régimen laboral privado de las entidades públicas.

A. Concepto de Obrero

Según la Enciclopedia Jurídica, (2020), define a Obrero como un Trabajador que se dedica a la producción, que requiere de esfuerzo físico, persona que ejecuta una labor manual y tiene un contrato de trabajo.

Al referirse a la labor manual, éste implica realizar un esfuerzo físico por medio de la fuerza del cuerpo humano, contando con las herramientas necesarias para realizarlas, de ello se infiere no es necesario tener algún título para la realizar las labores de obrero. Enciclopedia Jurídica, (2020).

B. Noción Jurídica de Obrero

En general, las teorías y leyes nacionales siempre han admitido que un grupo denominado "trabajadores obreros", ha sido merecedor

históricamente de una atención especial, ya que han operado en diferentes sectores económicos protegiendo y asegurando su esfuerzo laboral, jugando un papel muy importante en los últimos siglos tanto en la política estatal así como en el sistema laboral. Cerna, (2019).

De acuerdo a la Ley Nro. 23853 de 1984, se estandarizó las operaciones de los gobiernos locales y estableció un sistema de empleo público que no era aplicable a los trabajadores obreros del gobierno local. Por ello es que se estableció en el artículo 52, que los trabajadores obreros pertenecían al régimen laboral público (incluidos los cargos administrativos amparados por el Decreto 279). Cerna, (2019).

Finalmente (Cerna, 2019). Refiere que por obreros, debe entenderse a aquellos trabajadores que realizan trabajos manuales o físicos.

C. Normatividad aplicable a los Obreros

Según refiere Cerna, (2019), este tipo de trabajadores son empleados actualmente contratados bajo el Decreto legislativo 728, el cual se regula las normas respecto a sus ocupaciones o desempeños, como pueden ser limpiadores, supervisores, vigilantes, jardineros, etc. específicamente en el trabajo manual sujetos al régimen privado, Pero No dentro del decreto legislativo 27, reglamento donde se desconoce todos los beneficios asociados que les corresponde.

D. Problemas legales de los Obreros desde los años 1990

Para, Cerna, (2019), el sistema legal de los obreros no está exento de conflictos sobre sus derechos y estatus legal. Una de estas controversias se remonta a la década de 1990, gracias al proceso de

reducción de los salarios nacionales como parte de las reformas estructurales y privatizaciones respecto al nombramiento de trabajadores.

Como resultado, el art. 52 de la Ley 23853, establecía un cierto sistema de trabajo para los trabajadores obreros municipales y no era aplicable en primer lugar debido a disputas relacionadas, fue prácticamente suspendido desde la década de 1990 por una prohibición de asignaciones en los gobiernos locales lo que implica hoy en día una desventaja para los trabajadores. Cerna, (2019).

El 1 de junio del 2001, el congreso opto por corregir el error y modificar la ley 27469, decidiéndose que los obreros conforman el grupo del régimen privado.

Así también Cerna, (2019), refiere que hasta la fecha, las municipalidades reconocen a los obreros como empleados públicos, pero sin reconocerles la CTS en cuanto a su régimen privado, lo que en sí mismo significan desigualdad o discriminación en los efectos del trabajo.

E. Antecedentes Normativos del Régimen Laboral del Obrero

Como refiere Vargas, (2020), inicialmente el conflicto existente de los obreros de municipios se resolvía con la aplicación de las diferentes leyes que se dieron en aquellos y que posteriormente con el D.S. N° 010-78-IN, se estableció que los trabajadores obreros de los municipios son trabajadores del Estado y pertenecen al régimen privado.

Años más tarde se promulgo el decreto legislativo 276, que fue regulado para controlar la entrada, derechos y obligaciones de los trabajadores dentro del sector público; y entre sus disposiciones se dedujo



que los obreros no son, ni pueden ser parte de su regulación. Vargas, (2020).

Más tarde con la ley N° 23853, ley de municipalidades, refirió que los obreros están bajo el servicio público. No obstante, este artículo se modificó el 1 de junio de 2001, con la ley 27469 señalando que los obreros pertenecen a la actividad privada.

Posteriormente en el año 2003 del 27 de mayo, se publicó la ley 27972, estableciendo que los obreros que trabajan en municipios están sujetos a la actividad privada, derogándose las anteriores leyes 23853 y 27469. Actualmente la ley N° 30889, del 22 de diciembre del 2018, refiere que los obreros de los gobiernos regionales y locales están dentro del D. L. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral. Vargas, (2020).

F. Naturaleza del trabajo que prestan los Obreros.

La ley N° 4926, fijo cuando es que un servidor era considerado obrero, refiriendo que se debía al trabajo que realizaba, trabajo en donde predominaba lo manual sobre lo intelectual. Vargas, (2020).

G. Importancia del Trabajo Manual sobre lo Intelectual.

Según Vargas, (2020), la distinción que se hace para diferenciar el trabajo manual de lo intelectual radica en que en lo manual existe mayor esfuerzo físico para la realización de una obra por el mismo carácter de continuidad que presenta, no siendo necesario los grados académicos. En cambio el trabajo intelectual es la actividad mental que requiere del acto de pensar, es el esfuerzo para conseguir un objetivo a través de las decisiones y resolución de los problemas.

H. Inaplicabilidad del D. U. 016-2020 a los obreros.

Como afirma Vargas, (2020), Según los criterios establecidos por el mismo poder ejecutivo en su informe 389-2019-JUS/DGDNCR, el cual establece que no se pueden legislar mediante decretos de urgencia materias que restrinjan derechos fundamentales, pudiéndose solamente legislar materias económicas y financieras.

El D. U. N° 016-2020, regula el ingreso al Sector Público, la que deberá ser a través de un concurso público, sin embargo no ha emitido un pronunciamiento respecto a quienes no se les debería aplicar, como es el caso de los obreros. Vargas, (2020).

Por lo que debemos manifestar que ya existen varios fallos que establecen que el D.U. 016-2020, no debe ser aplicable a los obreros, por la forma de sus funciones y actividades, además por las normas legales que rigen al obrero, por lo que no se puede restringir su derecho al trabajo, además no es necesario su ingreso por concurso público. Vargas, (2020).

2.2.3. La Estabilidad Laboral

2.2.3.1. Referencias a Nivel Internacional

Como menciona Díaz, (s.f.), el derecho al empleo estable ha estado históricamente asociado a una relación laboral legal, estable y larga de contrato indefinido de trabajo, iniciándose en el siglo XIX y con ello la revolución industrial.

El maquinismo y la automatización ocasionaron en esa época miles de despidos de trabajadores, por lo que consideraban a las máquinas como sus primeros enemigos, en esa época buscaron la destrucción de las



mismas y la muerte de los que los inventaban, pues los trabajadores se sumergían en la miseria ofreciendo su trabajo a cambio de un mínimo pago y muchas veces en condiciones inhumanas por la alta competencia. Díaz, (s.f.).

Por eso, los conflictos y protestas sindicales han sido provocados por los convenios colectivos de trabajo, que tienen como objetivo avanzar con la industria mediante el incremento de la productividad, para mejorar la vida de las familias de los trabajadores. Así, en Francia, el 27 de diciembre de 1880, se promulgó la ley de estabilidad laboral, que protegía a los trabajadores en caso de despido. Díaz, (s.f.).

El primer código que estableció las diversas causales de despido fue el Código de comercio Español de 1885 en su artículo 301, y en 1902 el Código de Comercio Peruano en su artículo 296. Díaz, (s.f.).

2.1.3.2. La Estabilidad Laboral en la Legislación Peruana

En la (Constitución Política del Perú, 1993), se elimina la Estabilidad Laboral que contemplaba la constitución del 1979, regulándose en su lugar el artículo 27° en dicha constitución establece: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Asimismo, refiere que los principios de igual oportunidad, e inmunidad de derechos se respetan en una relación de trabajo ya que están reconocidos por la constitución, siendo favorables a los trabajadores en caso de la existencia de una duda respecto del sentido de normas. (Constitución Política del Perú, 1993, artículo 26).

2.2.3.3. La Estabilidad Laboral en la Corte Interamericana de Derechos Humanos

El 13 de noviembre del 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos declaro la responsabilidad internacional del Perú por los daños sufridos a Alfredo Lagos del Campo, por su despido, el tribunal declaró vulnerado el derecho al trabajo garantizado, reiterando que los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales deben entenderse globalmente un derecho humano, sin jerarquía alguna y debe solicitarse a las autoridades competentes.

Para establecer el significado y contenido del derecho al trabajo digno, se determinó que el Estado de Perú no protegió el derecho al trabajo estable, derivado de la interpretación de los artículos 1.1, 13, 8 y 16 y el artículo 26 de la Convención Americana. Lagos del Campo vs. Perú, (2017).

2.2.3.4. Estabilidad Laboral en la O. I. T.

Según refiere Paredes, (s.f.). La OIT ha sido el principal medio para regular temas laborales a nivel internacional, desde el año 1919, por lo que no ha sido ajeno a ello el tema de la estabilidad laboral, la misma que fue contemplada en el convenio 158 de la OIT, refiriéndose a aquella extinción del trabajo por el empleador, en el año 1982.

La OIT solo abordo la estabilidad de salida relacionada al despido mas no contemplo la estabilidad de entrada, y no reguló cual era la manera de poder adquirir la estabilidad laboral, dejando que los países lo hagan en sus estados. Paredes, (s.f.).

2.2.3.5. La Estabilidad Laboral según el Tribunal Constitucional

El TC manejó sus sentencias en concordancia con la Corte de Derechos Humanos, sosteniendo que vulnerar el derecho al empleo debe corregirse mediante la reincorporación de los trabajadores al trabajo o mediante una indemnización. Yucra y Cheje, (2019).

“En el caso de José Gómez Caramantín, radicado No. 833201 PA/TC, plataforma 12, se alegó que ante un despido arbitrario se le podría imponer una salvaguardia de rehabilitación, es decir, de reincorporación al servicio; o en su defecto la tutela compensatoria que implica la indemnización”. Yucra y Cheje, (2019).

Por lo tanto, la Corte Constitucional en el caso anterior ha señalado la posibilidad de sustitución o compensación, la cual debe ser elegida por el trabajador. Por lo que si cabe la reposición.

2.2.3.6. Noción de Estabilidad Laboral

De la Sota, (2021) señala que es aquel derecho del empleado a permanecer en su trabajo hasta su jubilación, este derecho es reconocido por el Estado, ya que un trabajador solo puede ser despedido por un motivo justificado, y este motivo debe estar comprobado.

Los motivos que justifican el despido son:

- Falta grave.
- Inhabilitación judicial impuesta por tres meses o más.
- Inasistencia por condena judicial a pena privativa de la libertad.

2.2.3.6.1. Clases de Estabilidad Laboral

a. Estabilidad de Entrada:

Como refieren Castro & Torres, (2022), es “la garantía jurídica por la cual el trabajador tiene derecho a un contrato a plazo indeterminado cuando sus labores son indefinidos”. Existe esta estabilidad cuando se supera el período de prueba que consta de (tres meses).

b. Estabilidad de Salida:

Señalan también Castro & Torres, (2022), que, es “la protección que existe cuando termina una relación laboral, la misma que solamente puede darse por causales ya establecidas por la ley”. Existe también la estabilidad referida a la reposición y a la indemnización.

2.2.3.6.2. Fundamentos Jurídicos de la Estabilidad Laboral

a) El Derecho al Trabajo

La, (Constitución Política del Perú, 1993, art. 22°), establece:

“El trabajo es una obligación y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado; ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (art. 23 párr. 3).

Por su parte Landa, (2017), menciona que: el derecho al trabajo es el derecho a tener un empleo y ser protegido contra el

despido arbitrario, obligando al Estado a tomar medidas para generar empleos en el país.

2.2.3.6.3. El Despido y los derechos fundamentales

Conforme lo señala De La Cruz, (2024), el despido es abusar del derecho, ya que para su efectividad debe existir un adecuado despido conforme lo establece la ley, el empleador debe respetar y cumplir dicho mandato, y al no hacerlo el despido devendrá en injustificado. Estos criterios son muy importantes al momento de producirse el despido en contra del trabajador, además se debe probar que el despido se hizo correctamente.

El despido afecta derechos laborales básicos no específicos, esto es, derechos inherentes a cualquier individuo que no pueden ser vulnerados por el simple hecho de depender de una relación laboral. De La Cruz, (2024).

2.2.3.6.4. El Despido y la dignidad del Trabajador

La (Constitución Política del Perú, 1993, art. 1) señala que:

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

De La Cruz, (2024). Refiere, es por ello que el trabajo es para el ser humano una actividad fundamental para el desarrollo de su dignidad, y su pérdida injusta vulnera derechos fundamentales, generando pobreza e inestabilidad.

2.2.3.6.5. Clases de despido en el Perú

a) Despido Nulo

Benavides, (2020), expresa que éste, es aquel donde el empleador despide al trabajador encontrándose en una situación vulnerable o

ya sea de forma discriminatoria, sea el caso de un permiso por salud o embarazo, al proceder al reclamo se tiene derecho a la reintegración al trabajo o bien puede solicitarse el resarcimiento por dicha destitución.

b) Despido Arbitrario

Así refiere también, Benavides, (2020), el despido ilegal se ocasiona cuando se da por concluida una relación de trabajo sin motivo válido, siendo el único medio para reparar el daño es la indemnización.

c) Despido Justificado o legal

Respecto a este, Benavides, (2020), también señala que se da en torno a un trabajador a través de su conducta o capacidad realiza una de las causas dadas en la ley, por lo que el empleador tiene motivos válidos para proceder con el despido.

d) Despido Indirecto.

Por otro lado, Benavides, (2020), señala que el despido indirecto surge por actos de contrariedad de parte del empleador que generan incomodidad al trabajador, siendo su objetivo la renuncia del trabajador, estos actos atentan la moral y dignidad.

e) Despido Incausado

Para Benavides, (2020), este se da cuando un empleador despide a un trabajador sin acreditar ninguna causa originaria de la conducta o trabajo realizado. Este despido será por causa justificada o injustificada siempre que exista la voluntad de terminar la relación laboral y se haga con o sin indicación de causa.

f) Despido Fraudulento

Es cuando se despide a un trabajador con la intención de cometer fraude y engaño, mediante la presentación de hechos falsos e inexistentes jurídicamente. Benavides, (2020).

2.2.4. Ámbito de aplicación de la Reposición del Trabajador

2.2.4.1. La acción de Amparo

Según Chinchay, (2019), el amparo está preceptuado dentro de la constitución política, y hace referencia a la denuncia respecto a la reposición, cuando éste ocasiona daños a los trabajadores que sean despedidos arbitrariamente. Este procede para defender derechos como:

10) Al trabajo". Cuando se compruebe la competencia del derecho, y se pueda otorgar al trabajador la opción de interponer este recurso, ello por vulnerar su derecho al trabajo, debiendo saberse que este cuenta con una fecha límite." (Art. 44° del Código Procesal).

Dicho plazo para presentar la solicitud es de 60 días hábiles a partir de la ocurrencia del daño, siempre que el afectado tenga conocimiento de la actividad lesiva y pueda presentar una solicitud de protección. De lo contrario, este retraso se cuenta desde el momento en que se elimina el obstáculo. (Código Procesal Constitucional, pág.18).

2.2.4.2. Sede Ordinaria

Chinchay, (2019), manifiesta que la presentación de casos laborales por despido arbitrario puede ser escuchada por los tribunales ordinarios, especialmente bajo la jurisdicción de los jueces laborales.



También Chinchay, (2019), destaca que si bien la reposición es el único requisito principal, no se limita la acumulación de pretensiones accesorias, como los pagos de beneficios sociales, pueden acumularse al inicio cuando el empleador decide ponerle fin a la relación laboral.

2.2.5. Contrato de Trabajo

2.2.5.1. Concepto

Pérez, (2019) describe que el contrato de trabajo es un documento donde se redacta un acuerdo donde se establecen derechos y obligaciones de un determinado hecho, este contrato tiene una serie de elementos para determinar un acuerdo entre trabajador y empleador.

2.2.5.2. Tipos de Contrato de Trabajo

a. Contrato Agrupado de trabajo

Es el acuerdo escrito de los trabajadores y empleadores, respecto de las remuneraciones y formas de trabajo con fuerza de ley. Pérez, (2019).

b. Contrato individual de trabajo

Pérez, (2019) afirma que: Es la prestación que da el trabajador de sus servicios de forma continua y en forma subordinada ante el empleador, el mismo que se obliga a otorgar un pago en un monto y tiempo fijado en el contrato, la cual es celebrada de forma verbal o escrita en cualquier forma establecida por ley.

2.2.5.3. Elementos esenciales para el Contrato de Trabajo

2.2.5.3.1. La prestación personal de los servicios

Para Huiza, (2019). Dentro de las tipificaciones de un contrato de trabajo, las obligaciones del trabajador son muy personales, ya que los servicios del trabajador deben prestarse personalmente. Los servicios deben ser dados personalmente y directamente por los trabajadores como personas físicas.

2.2.5.3.2. La Subordinación

Pertenece a la condición que limita la autonomía del trabajador, maximiza la productividad y aporta mayores beneficios a la empresa. Huiza, (2019).

2.2.5.3.3. La remuneración

Es todo lo que obtiene a cambio de los servicios que brindan los trabajadores, no importa en qué forma o nombre lo recibas, también recibirás dinero en especie. Huiza, (2019).

2.2.5.4. Características del contrato

Para Huiza (2019), tiene las siguientes características:

- a. **Bilateral:** El trabajador y el empleador.
- b. **Consenso:** Por simple consentimiento de ambas partes.
- c. **Oneroso:** Ambas partes se benefician de la prestación de los servicios y la otra de los salarios.
- d. **Sinalagmático:** Cada parte se obliga a una contraprestación.
- e. **Es personal:** El trabajador debe hacerlo personalmente.
- f. **Conmutativas:** Los beneficios se determinan directamente por las partes: trabajo y remuneración.



2.2.5.5. Elementos Generales de un Contrato de Trabajo

2.2.5.5.1. Elementos Subjetivos

- El trabajador
- El empleador

2.2.5.5.2. El consentimiento

Según Pérez, (2019). Se trata de la fusión de voluntad del oferente y del cesionario, formando una voluntad contractual general, donde el contrato se completa bajo la combinación de lo que se ofrece y lo que se acepta, la aceptación se expresa dando una declaración de lo que debe incluir en el contrato y el por qué.

2.2.5.5.3. El objeto

El objeto es el subsidio de trabajo y el salario. Pérez, (2019).

2.2.5.6. Contratos de Trabajo conforme a nuestro Ordenamiento Jurídico

2.2.5.6.1. Contratos a plazo indeterminado

Según refiere Huiza, (2019), el contrato a término indefinido es de acuerdo a como lo establezca el empleador, y de acuerdo al artículo 40 del D.S. 003-97-TR, se convierte en un contrato indefinido:

"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presumirá la existencia de una duración indefinida de la relación laboral".

2.2.5.6.2. Contrato a tiempo parcial

Huiza, (2019), sostiene: este tipo de contrato se identifica según la lógica de referencia a una jornada total, es decir, es todo el día o todo el día, es decir, normal, máximo, completo. Sin embargo, la identificación de días hábiles también requiere referencias de tiempo,

incluso si se hace dentro de un período de cuantificación específico de días hábiles y dentro de ciertos intervalos de referencia, los días hábiles completos se pueden medir en los formatos diariamente, semanalmente, mensualmente y anualmente.

Huiza, (2019), también afirma que: los contratos a tiempo parcial siempre deben especificarse en el documento, la misma que será de conocimiento dentro de los 15 días posteriores ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.2.5.6.3. Contrato de trabajo a domicilio

a) Definición. Huiza, (2019). Afirma:

“El trabajo en el hogar es el trabajo realizado por uno o más empleadores de manera regular o temporal, continua o intermitentemente, en el hogar del trabajador.”

b) Vínculo que genera. Huiza, (2019). Refiere: El trabajo en casa crea un vínculo de colaboración entre las partes, ya sea el fabricante, subcontratista o agente del producto o servicio final, o un intermediario, si la asignación registró oficialmente el servicio.

c) Labores excluidas. No se incluyen dentro del trabajo a domicilio el trabajo doméstico, el trabajo por cuenta propia, el trabajo de taller a domicilio o el trabajo doméstico. Huiza, (2019).

d) Cómo se fijan las remuneraciones. Para Huiza, (2019), la retribución que establecen las partes de un convenio colectivo se genera por horas o proporcionalmente de acuerdo al valor de lo ofertado, con base en el estándar de retribución de la producción.

Solo puede reducir hasta el 25% del salario mensual que percibe el trabajador si este último es económicamente responsable de la pérdida o daño a la propiedad debido a su negligencia.

e) Formalidad. Artículo 91°:

“El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la Autoridad Administrativa del Trabajo para los fines de su registro”. (Art. 91 D.S. 003-97-TR).

f) Registro. Se requiere que el empleador registre sus funciones y se entregue copia al trabajador. Las tarifas registran o reemplazan todos los efectos sobre los salarios en el sistema laboral general (artículo 920 D.S. 003-97-TR). Debe ingresar los siguientes datos en su libro de trabajo:

- Datos personales del trabajador.
- Información sobre la fecha de firma del contrato de trabajo a domicilio.
- El número de tarjeta de registro del trabajador ante el Instituto Peruano de Seguridad Social.
- La eficacia de los trabajos encargados y las recompensas acordadas.
- Por cada pago que se efectúa debe existir un monto y fecha.
- Si se proporciona o no material como herramientas, maquinaria o mano de obra, y si es la fuente de los métodos y títulos.

- Otras instrucciones sobre la relación de horas de trabajo y lo que las partes acuerden dejar constancia. (art.930 D.S. 00397 TR).

g) Beneficios sociales. Los trabajadores domésticos tienen derecho:

- El 1 de mayo, el trabajador tiene derecho acumulativo a los a un tercio del beneficio total recibido el mes anterior laborado.
- Vacaciones lo que representa (8,33%) de la remuneración total percibida el año anterior por los trabajos realizados a favor del empleador.
- CTS, este subsidio es pagado de frente por el empleador al trabajador y entra en vigencia dentro de los 10 días posteriores al final del año laboral cronológico. (art. 950 del D.S. 003-97-TR).

h) Aportaciones a la Seguridad Social. Los Trabajadores contribuyen al a las prestaciones de jubilación y prestaciones de salud (enfermedad, parto, lactancia y compensación). Huiza, (2019).

2.2.5.6.4. Contratos de Trabajo sujeto a modalidad

a) Definición. Como refiere, Huiza, (2019), es un contrato atípico causal, donde el que presta su trabajo está obligado a prestar ese servicio individualmente por una retribución regular o específica.

b) Características. Para su validez:

Para Huiza, (2019), los contratos modales deben ser siempre tres veces por escrito y deben indicar claramente la el tiempo de contrato, la forma de contratación y otras condiciones.

Se presentará una copia del contrato al responsable de la administración del trabajo, en un plazo dentro de los 15 días

siguientes a la fecha de su celebración para fines informativos y de registro. El incumplimiento de lo dispuesto generará una multa sin afectar el pago del impuesto correspondiente (art. 810 D.S. 001-96-TR).

El que emplea está obligado a entregar copia de lo acordado al trabajador, hasta el día tercero hábil a partir de la fecha de presentación a la Administración del Trabajo (art. 830 D.S.001-96-TR).

c) Normas comunes

- **Varios contratos bajo diversas modalidades.** Se puede firmar un contrato más corto dentro del plazo máximo estipulado por los diferentes métodos contractuales estipulados por la ley, pero el monto total no excede el límite antes mencionado. Huiza, (2019).

En las circunstancias apropiadas, y de acuerdo con las necesidades se podrán firmar continuamente varios contratos con el mismo trabajador, de diferentes maneras y siempre que no superen los (5) años. Huiza, (2019).

- **Periodo de prueba.** Afirma, Huiza, (2019), los contratos sujetos a modalidad, legales o convencionales están amparados por el periodo de prueba ya sean legalmente o convencionalmente conforme lo dispone el DS N° 003-97-TR.
- **Indemnización por despido arbitrario.** Si se prescinde voluntariamente del contrato después del período de prueba, el empleador debe compensar al que trabaja con una cantidad igual al

salario mensual promedio de 12 remuneraciones hasta el vencimiento del contrato. Huiza, (2019).

2.2.5.6.5. Trabajadores permanentes y su prohibición de contratarlos bajo Modalidad

Huiza, (2019) afirma, no pueden ser recontratados los trabajadores permanentes despedidos sujetos a modalidad, hasta un año después de haber sido despedidos.

2.2.5.6.6. Los contratos sujetos a modalidad y su duración

Durante del período máximo establecido en las diferentes modalidades de contrato, los contratos pueden celebrarse en un período más corto, pero los contratos combinados no exceden los límites establecidos. (Manual de derecho laboral, pág. 198). Los empleadores pueden celebrar contratos consecutivos con el mismo empleado, según sus necesidades comerciales, y en el lugar de trabajo pueden celebrar diferentes contratos de diferentes formas. (Manual de derecho laboral, pág. 198).

2.2.5.6.7. Tipos de Contratos según su Modalidad

1. Contratos temporales.-

Entre ellos tenemos:

- a) **Por inicio de nueva actividad.** Este se inicia al comenzar una nueva actividad en una empresa. El plazo máximo es de 3 años. Pérez, (2019).
- b) **Por necesidad del mercado.** Estos contratos son el negocio normal de una empresa, e incluso si esto no es posible, se firman entre el empleador y el trabajador en respuesta a un aumento

temporal en la producción debido a cambios drásticos en la demanda del mercado. Pérez, (2019).

Los contratos de duración determinada con demanda del mercado deben indicar claramente las razones objetivas que justifiquen el empleo temporal. Pérez, (2019).

2. Contratos de Naturaleza Accidental

a) Provisional

Es un contrato para la realización de necesidades temporales fuera de las actividades normales del lugar de trabajo. Es máximo 6 meses al año. Pérez, (2019).

b) De suplencia

Esta se da cuando está se celebra entre un trabajador para cambiar a un trabajador permanente que ha sido suspendido por causa justa según la ley aplicable o las disposiciones estatutarias. El período puede ser necesario según la situación. Pérez, (2019).

c) De emergencia

Es aquel que está hecho para satisfacer las necesidades causadas por fuerza mayor o circunstancias de fuerza mayor. Huiza, (2019).

3. Contratos de servicios

a) De Servicio Específico

Es un contrato por un período específico para un propósito predeterminado, este período será el período requerido. Este tipo de contrato puede estipular la prórroga necesaria para iniciar o finalizar el servicio objeto del contrato. Huiza, (2019).

b) Contratos Intermitentes

Son contratos entre empleadores y trabajadores que tienen el objetivo de satisfacer las necesidades operativas de la empresa. Esto es de naturaleza a largo plazo, pero no continuo. Huiza, (2019).

c) Contratos de temporada

Como también refiere Huiza, (2019), un contrato de temporada es un contrato entre las partes para satisfacer las prioridades de una empresa se hace una vez al año y excede el período de tiempo equivalente en cada ciclo según la naturaleza de las actividades productivas.

Un contrato de trabajo cierto tiempo debe ser por escrito indicando:

- La duración del tiempo
- Naturaleza del negocio, establecimiento u operación de la empresa.
- Calidad del trabajo de los empleados.

2.2.6. Los Decretos de Urgencia**2.2.6.1. Definición**

Los decretos de urgencia son disposiciones legales, no leyes oficiales, mediante ellas se especifican medidas especiales económicas y financieras, se dictan cuando existen intereses nacionales y regular una situación de urgente preocupación, es decir, inusual e impredecible, y debe rendir cuentas al Congreso, que podrá modificarlo o derogarlo, es dada por el presidente de la República y aprobada por los Ministros, para su dación no es necesario que el congreso intervenga. Flores, (2018).

2.2.6.2. Requisitos

2.2.6.2.1. Requisitos Formales

Para que los decretos de urgencia puedan expedirse antes o después de su promulgación deben cumplir con una serie de condiciones oficiales: deben estar firmados por el Presidente del Perú y del Presidente de Ministros, se debe ser informado al Congreso del decreto emitido, debe ser razonablemente justificado por el ejecutivo claramente y por escrito. Flores, (2018).

No basta con expresar, sino que deben exponer las razones del porqué se trata de una situación urgente y extraordinaria, fundamentar cual es la razón para dar el decreto urgente, para que así el Congreso pueda ejercer su función fiscalizadora a través del Poder Judicial con el (proceso de Inconstitucionalidad) y el (control difuso). Flores, (2018).

2.2.6.2.2. Requisitos sustanciales

Los decretos de urgencia conforme al fondo deben tener los siguientes criterios:

- **Materia Económica y Financiera.** Según lo dispuesto en la norma, solo se consideran constitucionales aquellos decretos que traten de economía y financiamiento, y si la finalidad no es satisfacer materias económicas o financieras, al menos deberá estar directamente relacionado con la materia. Flores, (2018).
- **Excepcionalidad e imprevisibilidad.** Como refiere Flores, (2018) los decretos de urgencia deben estar orientadas a

cambiar situaciones extraordinarias e imprevisibles, por ello son los órganos políticos quienes determinan cuando una situación es extraordinaria y de urgente necesidad; un decreto de urgencia no puede justificarse al confundir situaciones extremas y preocupantes.

Las leyes son controladas exclusivamente por el T.C., la que tiene por obligación de asumir las denuncias de alguna inconstitucionalidad abstracta de la ley. Carbajal, (2022).

2.2.7. Los Tratados Internacionales

2.2.7.1. Los Tratados Internacionales

Según refiere Huiza, (2019), estos son documentos particularmente importantes en el contexto internacional porque permiten la mediación bilateral y multilateral y obligan a los países a firmar y ratificar sus términos, siendo la más importante la Convención de Viena.

En este documento se definieron reglas para negociar, aprobar, celebrar y ratificar tratados internacionales. Huiza, (2019).

a. Tratados Constitucionales

Para Huiza, (2019), la reciente constitución no respetó el anterior artículo 105 de la Constitución de 1979, que refería que: "las lecciones contenidas en el Tratado de Derechos Humanos tienen jerarquía constitucional".

Existen ciertas doctrinas que refieren que los acuerdos referentes a derechos humanos ya no pueden tener el mismo nivel que la constitución, pues estos derechos ya están garantizados en ella, sin ser excluidos ninguno.

b. Tratados con rango de Ley

Para Huiza, (2019), estos se basan en la permanencia de los tratados internacionales en cuanto al criterio jurídico de derecho dentro de cada país, pero siendo inferior a la Constitución.

Refiere Huiza, (2019), que, conforme la ley nacional de la Convención, lo que se busca es armonizar el derecho nacional e internacional, y que el ámbito de jurisdicción apropiado bajo la ley depende de los tratados y sentencias internacionales estableciéndose un vínculo entre ambos.

2.2.7.2. Organización Internacional del Trabajo

a) **Definición.** La OIT es la primera agencia especializada de las Naciones Unidas en reducir la responsabilidad en temas sociales y laborales en el hemisferio. Incluye representantes y organizaciones de empleadores de todos los de Estados que son parte. (Organización Internacional del Trabajo).

b) **Antecedentes.** La OIT se intituyó en 1919 bajo el liderazgo del presidente estadounidense Wilson, primero en París y luego en Versalles al final de la Primera Guerra Mundial. Este Tratado de Versalles refiere que el trabajo no es una forma de mercado, y que toda persona tiene derecho a desarrollarse en situaciones libres e iguales. (Organización Internacional del Trabajo).

En 1946, la OIT fue la primera en dedicarse exclusivamente a temas sociales y laborales, fue fundada en 1919 con 45 miembros, aumentando a 58 después de la Segunda Guerra Mundial. (Organización Internacional del Trabajo).

C) Estructura. La OIT se constituye en tres partes, cada una se conforma por los representantes de trabajadores, empleadores y el Estado, se divide en una junta directiva y una secretaria del departamento de Trabajo Internacional. (Organización Internacional del Trabajo).

2.2.7.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Según Huiza, (2019), se ha ejecutado en el Perú y contiene las normas que tratan del derecho al trabajo en tres formas:

- a) Nadie puede caer en la esclavitud.
- b) Nadie debe ser esclavizado.
- c) Nadie será obligado a ejecutar un trabajo forzoso.

2.2.7.4. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en materia laboral.

Este pacto contiene importantes normas, y refiere que los Estados que son parte reconocen el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libre, y así dar validez y plena efectividad del derecho. (Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

2.2.7.5. La Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral.

Esta convención fue firmada en la ciudad de San José el 22 de noviembre de 1969, durante la reunión de Expertos en derechos Humanos de los Estados Unidos.

Esta convención refiere que ninguna persona deberá ser sometida a esclavitud y están prohibidas en todas sus formas, y no debe

ser obligado a realizar trabajos forzosos. (Convención Americana de Los Derechos Humanos).

2.2.7.6. El protocolo de San Salvador en materia laboral

Este Protocolo viene a ser un tratado internacional que complementa a la Convención Americana, esta incluye un preámbulo y 22 artículos destinados a fortalecer los derechos de los ciudadanos en referentes a educación, cultura, trabajo, etc. Huiza, (2019).

2.3. Marco Conceptual

- **Competitividad Laboral:** Es la manera en como uno aplica sus conocimientos y habilidades para realizar un trabajo y ayudar a aumentar el rendimiento laboral. Soto & Rodríguez, (2022).
- **Corte Suprema:** Es la máxima autoridad en la justicia ordinaria, tiene como funciones dar la solución a los conflictos en los procesos judiciales de los ciudadanos, actúa como tribunal de casación y es competente en todo el país. Soto & Rodríguez, (2022).
- **Derechos fundamentales:** Son aquellos derechos que están incluidos dentro de la constitución y se consideran como normas esenciales inherentes a toda persona, no solo por la aprobación de normas positivas, sino porque éstos derechos se vinculan a la dignidad humana. Ramos, (2019).
- **Decreto de Urgencia:** Son instrumentos o normas legislativas que utiliza el poder ejecutivo para expedir excepcionalmente normas, en una situación de gravedad requerido en el país cuando no se pueda hacer efectivo la intervención el congreso. Flores, (2018).



- **Despido:** Acto por el cual se da por finalizada una relación laboral, surge a iniciativa del empleador, la cual debe sustentarse en una razón justa y referente a la habilidad del trabajador. Ramos, (2019).
- **Empleador:** Es la persona que busca generar una ganancia económica y financiera, a través del fruto producido por el trabajador, y por esa ganancia patrimonial, al trabajador le corresponde el pago de una retribución económica por el servicio prestado. Ramos. (2023).
- **Estabilidad Laboral:** Es un beneficio laboral del trabajador para permanecer y conservar su empleo, la misma que no puede ser interrumpida ni afectada por alguna causa injustificada, es un derecho adquirido por la permanencia. Morales, (2017).
- **Interregno Parlamentario:** Es el periodo donde se encuentra disuelto el congreso, periodo en que no es posible legislar, en ese sentido es el poder ejecutivo que es el facultado de regular mediante decretos de urgencia hasta la instalación del nuevo Congreso. Constitución Política del Perú, 1993, (art. 135).
- **Indemnización:** Es aquella reparación económica de un daño causado, compensación o satisfacción por la ofensa hecha, con la finalidad de aliviar una situación de injusticia, provocada con la intención y voluntad. Romero & Pérez, (2022).
- **Obrero:** Es la persona que da sus servicios realizando obras manuales a cambio de un pago y se encuentra subordinado a un empleador. Ramos, (2019).
- **Principio de Realidad:** Es un instrumento procesal utilizado por los jueces cuando haya controversia existente entre los hechos y lo que se



observa en un documento, así de ese modo establecer si existe una relación laboral. Ramos. (2023).

- **Régimen Laboral:** Es un conjunto de actividades interpuesta a trabajadores públicos y conforme a la relación laboral. Ramos, (2023).
- **Remuneración:** Es el pago que se otorga por el cumplimiento de una actividad, elemento principal del contrato de trabajo. Ramos, (2019).
- **Trabajador:** Es aquel que proporciona sus servicios a otro con la finalidad de recibir una remuneración en un contrato fijo o indefinido. (Ramos, 2023).
- **Vulneración:** Es el daño o perjuicio que una persona realiza para no cumplir una ley o disposición, acto que limita el pleno ejercicio de derechos fundamentales sin razón alguna y de forma arbitraria, por el cual se transgreden y lesionan normas, derechos o reglas. Liedo. (2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene un enfoque mixto, (cualitativo y cuantitativo). Aranzamendi & Humpiri, (2021), refieren que: “La investigación cualitativa se basa más a la forma de argumentar, pues lo que se hace es observar los fenómenos tal cual se presentan naturalmente, y a través de la cognición son interpretados jurídica, política y socialmente sugiriendo soluciones en base argumentos establecidos. En cambio la investigación cuantitativa utiliza la selección analizando datos para probar hipótesis, se basa en medidas numéricas y utiliza fórmulas y estadísticas para verificar con precisión las hipótesis”. (p. 41).

Este trabajo usa ambos diseños, porque se hicieron estudios y análisis de las fuentes doctrinarias y el contenido de las sentencias emitidas por los juzgados y salas laborales de la corte superior de justicia de Puno, las cuales fueron medidas estadísticamente mediante encuestas a fin de llegar a comprobar las hipótesis planteadas.

3.2. Métodos aplicados a la investigación

Se empleó como métodos jurídicos generales:

3.2.1. Método inductivo

Para Aranzamendi & Humpiri (2021), “la inducción sigue el camino de lo mínimo a lo amplio, porque a partir de lo concreto produce leyes que son válidas o aplicables a casos similares, ignorando la relatividad o el cambio y buscando las formas estables.” (p. 33).

3.2.2. Método deductivo

Aranzamendi & Humpiri, (2021), también mencionan que: “la deducción va de lo general a lo particular, sistematizando conocimientos y estableciendo inferencias aplicables a situaciones y casos pertenecientes a un todo.” (p. 398).

En este punto lo que intenta explicar el autor es que el método deductivo es la manera de entender lo desconocido a partir de lo ya conocido mediante la lógica cuantitativa.

3.2.3. Método de la sociología jurídica

Aranzamendi & Humpiri, (2021), “La sociología del derecho tiene por objeto el investigar el inicio, evolución y aplicación del derecho en la realidad social, como método de investigación, el porqué de las leyes en la vida social, como mecanismo de regulación y control de las relaciones entre las partes, para determinar la coherencia o discordancia de la aplicación de la ley en un contexto y realidad social.” (p.171).

3.3. Tipo de investigación

La metodología de la investigación científica trasladado al ámbito del derecho y teniendo en cuenta el enfoque de la investigación, se ha determinado que es de:

- **Tipo Jurídico-descriptivo.** “En este tipo una vez hallado el inicio de partida de la cuestión jurídica, la interpretación se hace por inferencia, que depende de la habilidad lógica del que investiga, además de determinar la causa de los hechos jurídicos objeto de estudio, indaga los orígenes e implicaciones de los fenómenos de lo que se estudia, y su relación y semejanzas con otros hechos, encontrando sus razones y explicándolas”. (Aranzamendi & Humpiri, 2021, p 130).

Lo que se buscó primordialmente fue explicar mediante la argumentación el por qué, se emitió una norma que vulneró derechos fundamentales reconocidos no solo en la norma constitucional sino también en normas Internacionales, no importando los fallos ya emitidos en juzgados primarios e incluso en salas superiores.

- **Tipo Jurídico-Propositiva.** “En esta se examina la no existencia de una norma cuestionando una existente, estableciendo carencias y límites para mejorar una, proponer una nueva o derogar la ya existente.” (Aranzamendi & Humpiri, 2021, p. 132).

En este tipo de investigación se analizaron normas legislativas para plantear problemas incoherentes e incompatibilidades entre normas jurídicas, analizando la aplicación y el contenido de normas nacionales e internacionales.

3.4. Nivel de investigación

- **Nivel Exploratorio:**

“Es aquella que regularmente se inicia para abrir camino a otras investigaciones más profundas en el futuro. Lo que se busca es conseguir un conocimiento más profundo sobre lo que se investiga sin tener una suficiente información” (Aranzamendi & Humpiri, 2021, p. 131).

Con esta investigación se deja un antecedente respecto del tema planteado e investigado, ya que durante la investigación se pudo comprobar el escaso trabajo e investigaciones que se relacionen con el tema en cuestión.

3.5. Diseño de la investigación

Esta se basa en un diseño de investigación no experimental de corte transversal, donde se recolectara informes sobre la vulneración de los derechos laborales de los obreros ante un despido arbitrario durante la vigencia del decreto de urgencia 016-2020 en la Región Puno, realizándose análisis para recopilar información sobre las posibles relaciones entre las variables.

Para que la investigación sea efectuada utilizaremos diferentes técnicas de recolección de datos, como encuestas y análisis de documentos. Asimismo se utilizaran herramientas que permitirán obtener información precisa y detallada sobre las consecuencias que traen la vulneración de los derechos de los obreros ante un despido ilegal, una vez recopilados los datos, se describirán sus dimensiones, no se aplicarán intervenciones o manipulaciones controladas sobre las variables, solo hallaremos información específica.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

La población de nuestro estudio fueron los Abogados laboristas de la Provincia de San Román y Puno, así como los expedientes en materia laboral sobre demandas de reposición de obreros relacionados con la aplicación del decreto de urgencia 016-2020, en el distrito judicial de Puno, de cuya población se obtiene una muestra.

3.6.2. Muestra

La muestra fue conformada por Abogados que están en el ejercicio de la defensa y tienen casos en materia laboral delimitados de modo discrecional siendo representativo el número indicado, y la revisión de expedientes judiciales en casos laborales sobre reposición de obreros.

JUZGADOS Y SALA LABORAL	N° DE EXPEDIENTES	N° DE ABOGADOS
- Juzgados laborales de San Román (zona norte) y Puno (zona sur)	10	35
- Sala laboral de Puno (zona sur)	10	35
TOTAL	20	70

Nota. Muestra

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Por técnicas se comprende como aquellas herramientas utilizadas y diseñadas para recolectar la información deseada por el investigador. Aquí se utilizaron el análisis de documentos y la encuesta.

3.7.2. Instrumentos

Por instrumento se entiende los medios que permiten al investigador obtener datos centrales. Se utilizaron para el logro de nuestros objetivos, la ficha de análisis documental y el cuestionario de preguntas.

3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de investigación

Según varios autores la confiabilidad y la validez, se definen como:

- **Confiabilidad:** Referida al valor de aplicación de un instrumento que al ser repetida a un mismo sujeto u objeto da el mismo resultado. Borjas, (2020).
- **Validez:** para Borjas, (2020), se refiere al valor en que un instrumento verdaderamente calcula el fenómeno estudiando, sin sesgos ni distorsiones, con la interpretación correcta de los resultados obtenidos.

3.8.1. CONFIABILIDAD

Existen varios procedimientos para el cálculo de la confiabilidad de un instrumento de medición, estos pueden darse entre cero y uno, si este se encuentra cerca al 1, la confiabilidad ya es válida. Borjas, (2020).

Para hacer efectivo la validez del instrumento de la presente investigación se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un



coeficiente de confiabilidad de 0.90, por lo que el instrumento diseñado es válido y altamente confiable para ser aplicado.

3.8.2. VALIDEZ

La validez del instrumento fue analizada por 03 investigadores expertos en el ámbito de la investigación, enviándoseles el instrumento con las preguntas y sus alternativas de respuesta, para luego someterlo a la confiabilidad, recopilándose sus opiniones las mismas que se adjuntan en los anexos. (Ver anexo).

3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En esta investigación, se analizara descriptivamente los datos seleccionados para hallar y explicar las relaciones entre las variables a través de encuestas, y análisis documental, utilizándose la estadística descriptiva presentando así los resultados en tablas y figuras.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tiene por objeto analizar una investigación profunda sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores obreros como consecuencia de la aplicación del D.U.016-2020 durante su vigencia. Las suposiciones sobre los resultados logrados se mezclan con métodos que ahorran tiempo y esfuerzo, como encuestas y revisiones literarias.

TABLA 1

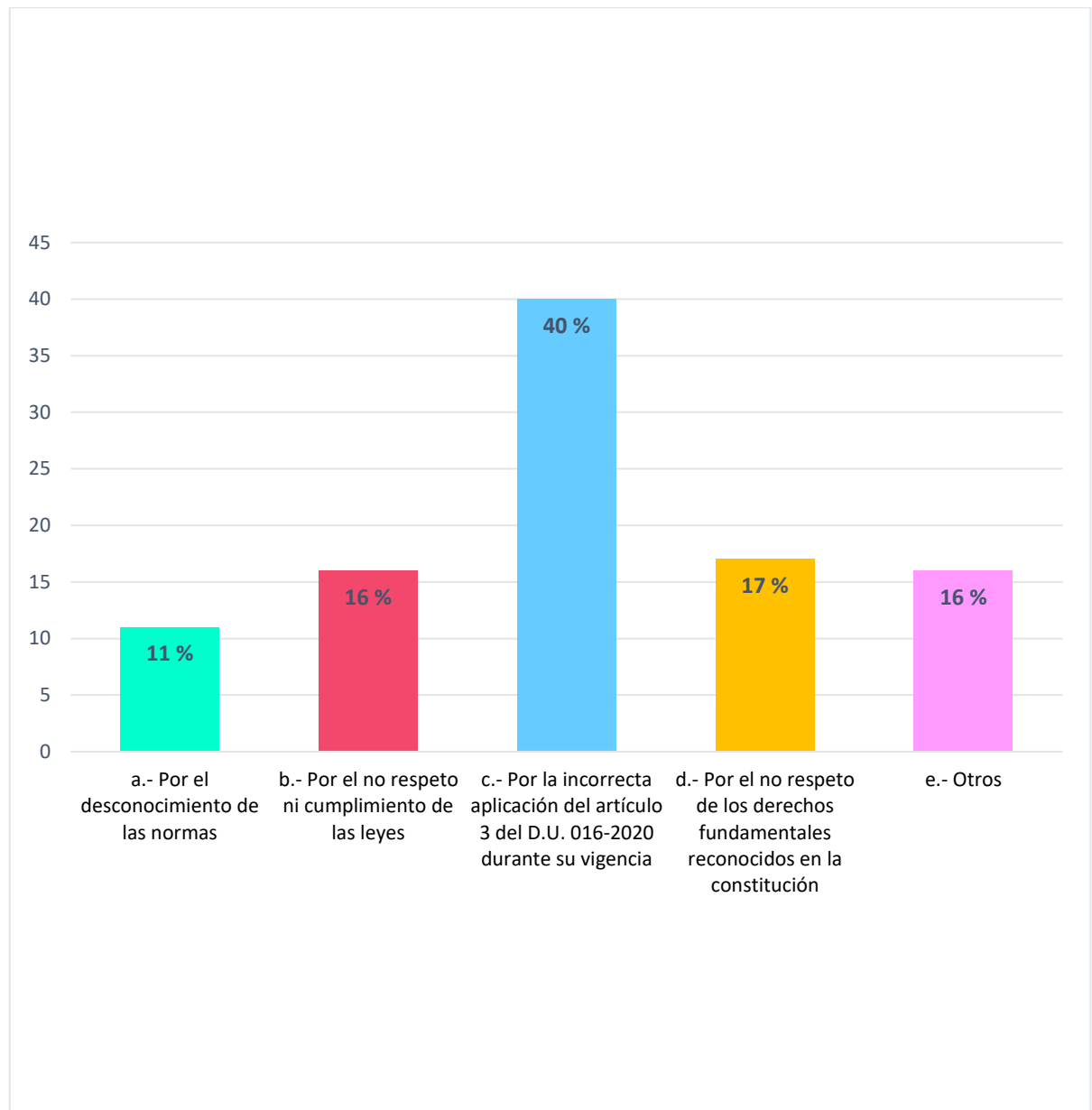
¿Por qué cree Ud. qué se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente a un despido arbitrario, durante la vigencia del artículo 3 del D.U. 016-2020?

	Fi	%
a.- Por el desconocimiento de las normas	8	11
b.- Por el no respeto ni cumplimiento de las leyes	11	16
c.- Por la incorrecta aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020 durante su vigencia	28	40
d.- Por el no respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la constitución	12	17
e.- Otros	11	16
TOTAL	70	100

Nota. *Estadística descriptiva.*

FIGURA 1

¿Porque cree ud. que se vulneró el derecho a la estabilidad laboral de los obreros frente a un despido arbitrario, durante la vigencia del artículo 3 del d.u. 016-2020?



Nota. *Tabla 1*

INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 1, observamos que:

- Del total de 70 encuestados, 8 abogados contestaron que el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente a un despido arbitrario durante la vigencia del artículo 3 del D.U. 016-2020 se vulneró por el desconocimiento de las normas, que representa el 11 %; 11 abogados refieren que fue por el no respeto ni cumplimiento de las leyes, que representa el 16 %; 28 abogados refieren que fue por la incorrecta aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020 durante su vigencia, que representa el 40 %; 12 abogados refieren que fue por el no respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la constitución, que representa el 17 %; y 11 abogados refieren que fue por otros motivos, que representa el 16 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 40 % de abogados encuestados coinciden en que el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente a un despido arbitrario durante la vigencia del artículo 3 del D.U. 016-2020 se vulneró por su incorrecta aplicación.

TABLA 2

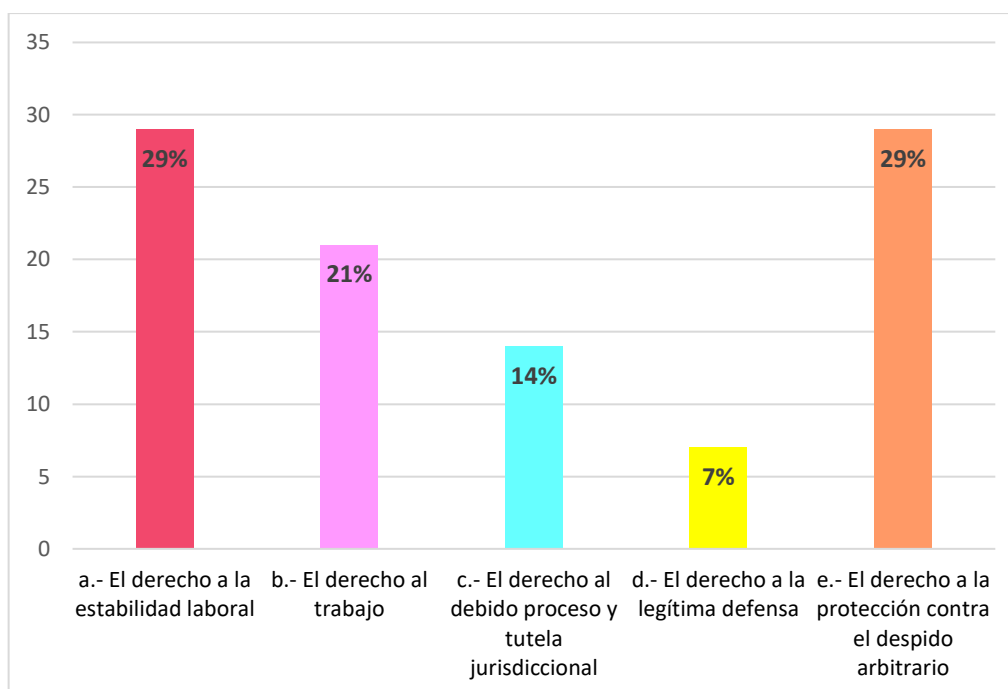
¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que afecto la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020?

	Fi	%
a.- El derecho a la estabilidad laboral	20	29
b.- El derecho al trabajo	15	21
c.- El derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional	10	14
d.- El derecho a la legítima defensa	5	7
e.- El derecho a la protección contra el despido arbitrario	20	29
TOTAL	70	100

Nota. *Estadística descriptiva.*

FIGURA 2

¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que afecto la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020?



Nota. *Tabla 2*



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 2, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 20 abogados contestaron que los derechos fundamentales que se afectaron por la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020, fue el derecho a la estabilidad laboral, los mismos que representan el 29 %; 15 abogados refieren que fue el derecho al trabajo, que representa el 21 %; 10 abogados refieren que fue el derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional, que representa el 14 %; 5 abogados refieren que fue el derecho a la legítima defensa, que representa el 7 %; y 20 abogados refieren que fue el derecho a la protección contra el despido arbitrario, que representa el 29 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 29 % de abogados encuestados coinciden que el derecho fundamental que se afectó por la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020, fue el derecho a la estabilidad laboral y otro 29 % coincidió que fue el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

TABLA 3

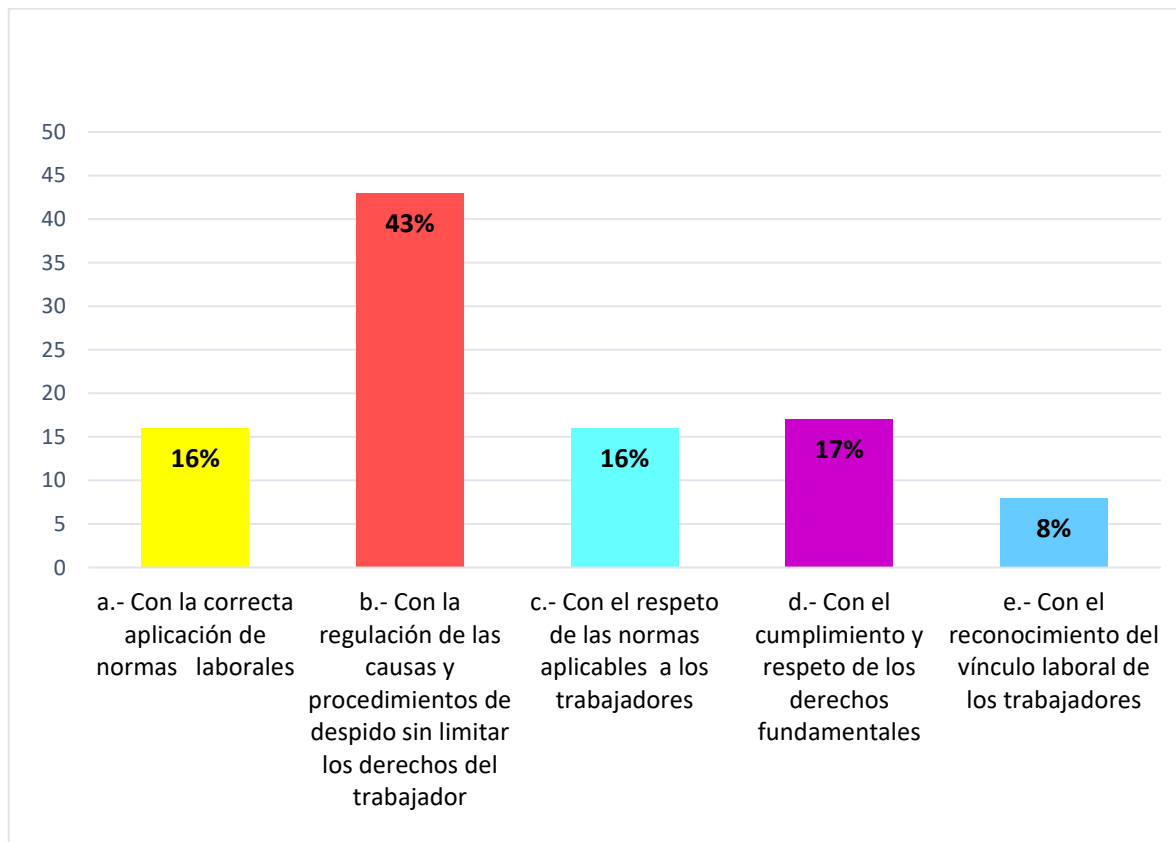
¿Cómo Cree Ud. que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros?

	Fi	%
a.- Con la correcta aplicación de normas laborales	11	16
b.- Con la regulación de las causas y procedimientos de despido sin limitar los derechos del trabajador	30	43
c.- Con el respeto de las normas aplicables a los trabajadores	11	16
d.- Con el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales	12	17
e.- Con el reconocimiento del vínculo laboral de los trabajadores	6	8
TOTAL	70	100

Nota. *Estadística descriptiva.*

FIGURA 3

¿Cómo Cree Ud. que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros?



Nota. *Tabla 3*



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 3, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 11 abogados contestaron que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros, con la correcta aplicación de normas laborales, que representa el 16 %; 30 abogados refieren que se garantiza con la regulación de las causas y procedimientos de despido sin limitar los derechos del trabajador, que representa el 43 %; 11 abogados refieren que es con el respeto de las normas aplicables a los trabajadores, que representa el 16 %; 12 abogados refieren que es con el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales, que representa el 17 %; y 6 abogados refieren que la ley garantiza la estabilidad laboral con el reconocimiento del trabajo realizado por los obreros, que representa el 8 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 43 % de abogados encuestados coinciden que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros al regular las causas y procedimientos de despido sin limitar los derechos del trabajador.

TABLA 4

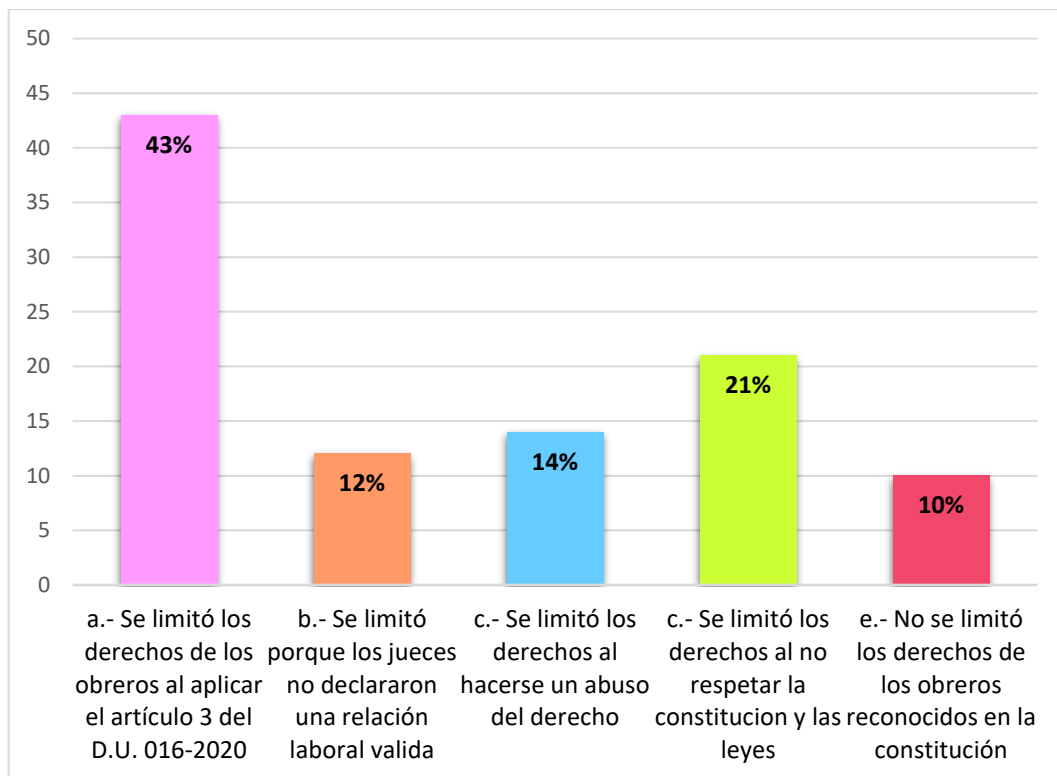
¿De qué manera Cree Ud. que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros?

	Fi	%
a.- Se limitó los derechos de los obreros al aplicar el artículo 3 del D.U. 016-2020	30	43
b.- Se limitó porque los jueces no declararon una relación laboral valida	8	12
c.- Se limitó los derechos al hacerse un abuso del derecho	10	14
d.- Se limitó los derechos al no respetar la constitución y las leyes	15	21
e.- No se limitó los derechos de los obreros reconocidos en la constitución	7	10
TOTAL	70	100

Nota. *Estadística descriptiva.*

FIGURA 4

¿De qué manera Cree Ud. que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros?



Nota. *Tabla 4*



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 4, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 30 abogados contestaron que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros, al aplicar el artículo 3 del D.U. 016-2020, que representa el 43 %; 8 abogados refieren que se limitó los derechos de los trabajadores Obreros porque los Jueces no declararon una relación laboral válida, que representa el 12 %; 10 abogados refieren que se limitó los derechos de los trabajadores Obreros al hacerse un abuso del derecho, que representa el 14 %; 15 abogados refieren que se limitó los derechos de los trabajadores Obreros al no respetar la constitución y las leyes, que representa el 21 %; y 7 abogados refieren que no se limitó los derechos de los obreros reconocidos en la constitución, lo que representa el 10 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 43 % de abogados encuestados coinciden que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros, al aplicar el artículo 3 del D.U. 016-2020.

TABLA 5

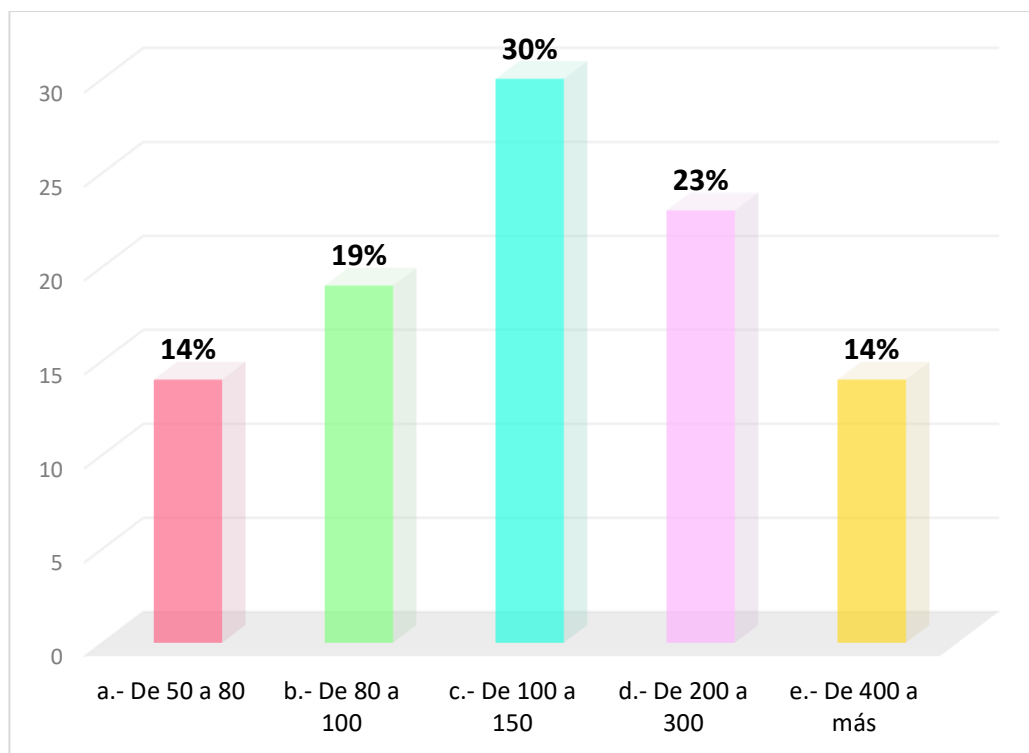
¿Cuántas sentencias cree Ud. se emitieron con la aplicación del D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno?

	Fi	%
a.- De 50 a 80	10	14
b.- De 80 a 100	13	19
c.- De 100 a 150	21	30
d.- De 200 a 300	16	23
e.- De 400 a más	10	14
TOTAL	70	100

Nota. Estadística descriptiva

FIGURA 5

¿Cuántas sentencias cree Ud. se emitieron con la aplicación del D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno?



Nota. Tabla 5



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 5, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 10 abogados contestaron que durante la vigencia del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno se emitieron de 50 a 80 sentencias, que representa el 14 %; 13 abogados refieren que se emitieron de 80 a 100 sentencias, que representa el 19 %; 21 abogados refieren que se emitieron de 100 a 150 sentencias, que representa el 30 %; 16 abogados refieren que se emitieron de 200 a 300 sentencias, que representa el 23 %; y 10 abogados refieren que se emitieron de 400 a más sentencias, que representa el 14% de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 30 % de abogados encuestados coinciden que durante la vigencia del D.U. 016-2020, en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno se emitieron de 100 a 150 sentencias.

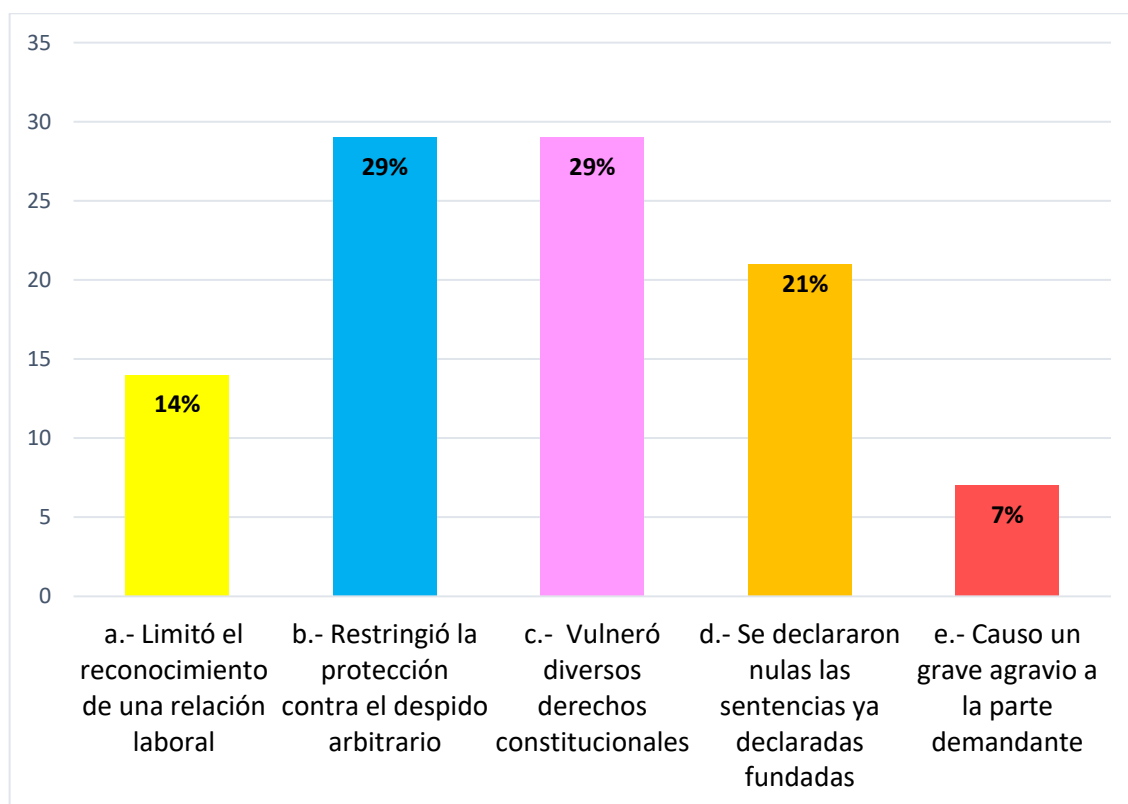
TABLA 6

¿Qué consecuencias cree Ud. que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición de Obreros durante su vigencia?

	Fi	%
a.- Limitó el reconocimiento de una relación laboral	10	14
b.- Restringió la protección contra el despido arbitrario	20	29
c.- Vulneró diversos derechos constitucionales	20	29
d.- Se declararon nulas las sentencias ya declaradas fundadas	15	21
e.- Causo un grave agravio a la parte demandante	5	7
TOTAL	70	100

FIGURA 6

¿Qué consecuencias cree Ud. que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición de Obreros durante su vigencia?



Nota. *Tabla 6*



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 6, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 10 abogados contestaron que las consecuencias que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 durante su vigencia en los diferentes tipos de procesos limitó la aceptación de una relación laboral, que representa el 14 %; 20 abogados refieren que restringió la protección contra el despido arbitrario, que representa el 29 %; 20 abogados refieren que vulneró diversos derechos constitucionales, que representa el 29 %; 15 abogados refieren que se declararon nulas las sentencias ya declaradas fundadas, que representa el 21 %; y 5 abogados refieren que causó un grave agravio a la parte demandante, que representa el 7 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 29 % de abogados coinciden que las consecuencias que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición de Obreros durante su vigencia restringieron la protección contra el despido arbitrario y Vulneró diversos derechos constitucionales.

TABLA 7

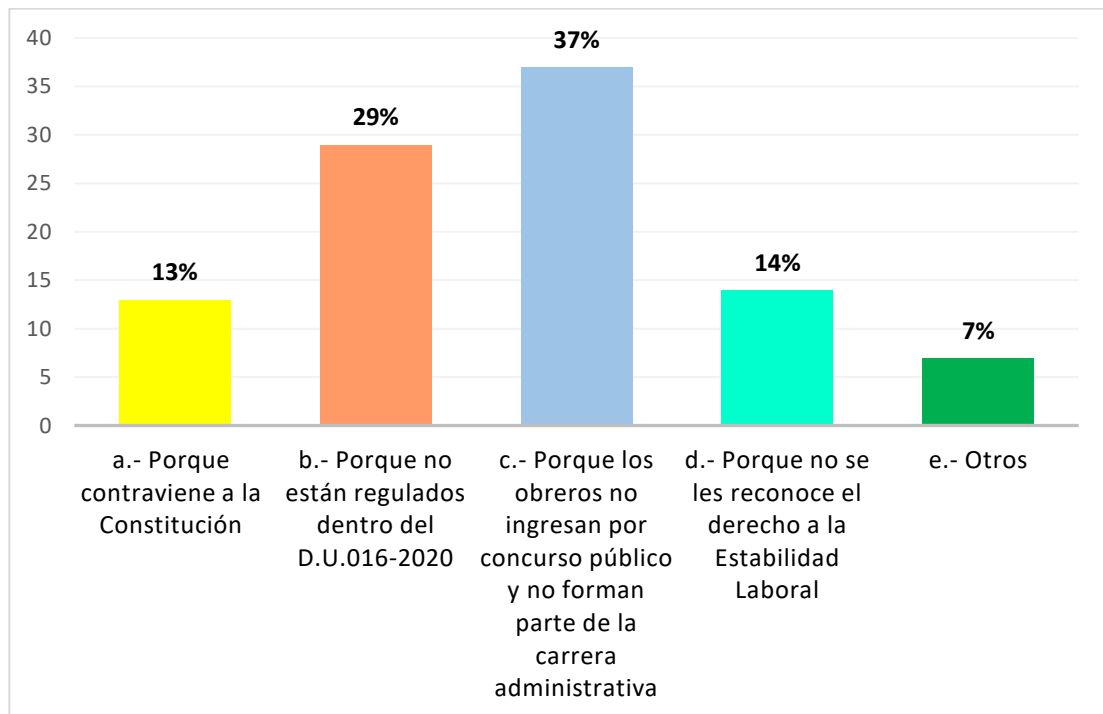
¿Por qué cree Ud. que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros?

	Fi	%
a.- Porque contraviene a la Constitución	9	13
b.- Porque no están regulados dentro del D.U.016-2020	20	29
c.- Porque los obreros no ingresan por concurso público y no forman parte de la carrera administrativa	26	37
d.- Porque no se les reconoce el derecho a la Estabilidad Laboral	10	14
e.- Otros	5	7
TOTAL	70	100

Nota. Estadística descriptiva.

FIGURA 7

¿Por qué cree Ud. que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros?



Nota. Tabla 7



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 7, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 9 abogados contestaron que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros porque contraviene a la Constitución, que representa el 13 %; 20 abogados refieren que los obreros no están regulados dentro del D.U.016-2020, que representa el 29 %; 26 abogados refieren que los obreros no ingresan por concurso público y no están dentro de la carrera administrativa, representando el 37 %; 10 abogados refieren que a los obreros no se les reconoce el derecho a la Estabilidad Laboral, que representa el 14 %; y 5 abogados refieren que fue por otros motivos, que representa el 7 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 29 % de abogados coinciden que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros pues no forman parte de la carrera administrativa ya que no ingresan por concurso público.

TABLA 8

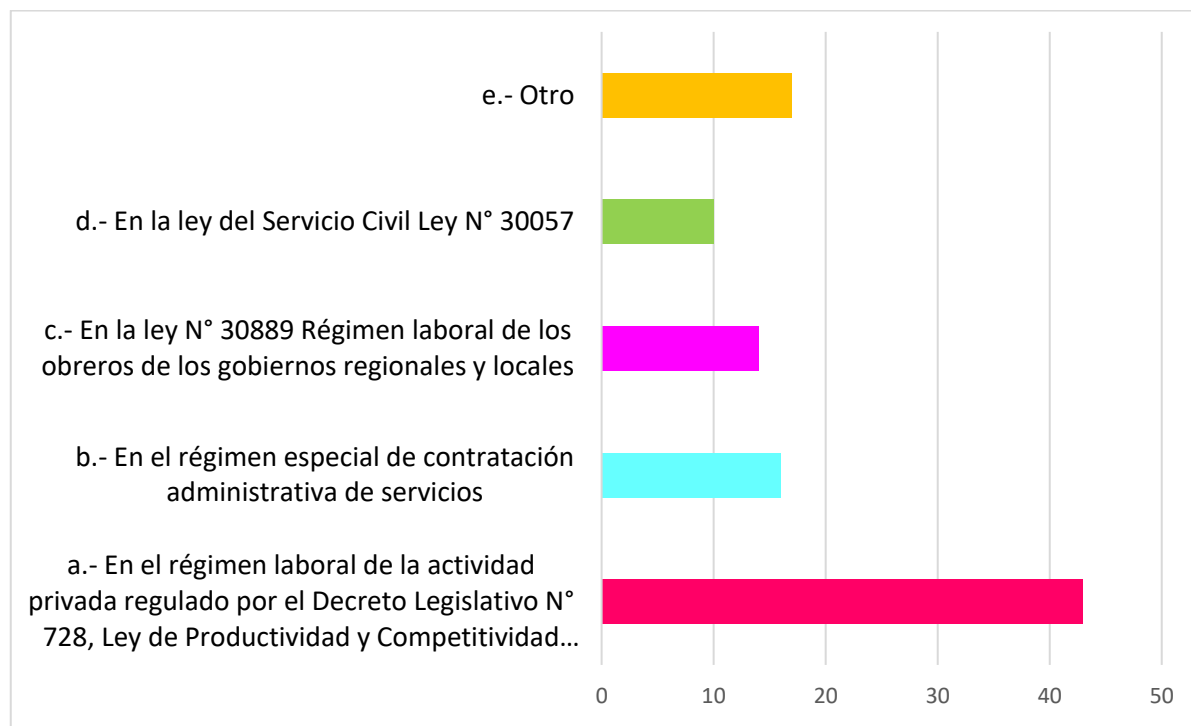
¿En qué régimen laboral cree Ud., Se encuentran sujetos los trabajadores obreros?

	Fi	%
a.- En el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	30	43
b.- En el régimen especial de contratación administrativa de servicios	11	16
c.- En la ley N° 30889 Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y locales	10	14
d.- En la ley del Servicio Civil Ley N° 30057	7	10
e.- Otro	12	17
TOTAL	70	100

Nota. Estadística descriptiva.

FIGURA 8

¿En qué régimen laboral cree Ud., Se encuentran sujetos los trabajadores obreros?



Nota. Tabla 8



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 8, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 30 abogados contestaron que el régimen laboral en el que encuentran sujetos los trabajadores obreros es el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que representa el 43 %; 11 abogados refieren que se encuentran sujetos en el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que representa el 16 %; 10 abogados refieren que se encuentran en la ley N° 30889 régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y locales, que representa el 14 %; 7 abogados refieren que se encuentran sujetos en la Ley N° 30057, que representa el 10 %; y 12 abogados refieren que se sitúan en otro régimen, que representa el 17 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 43 % de abogados coinciden que el régimen laboral en el cual se encuentran sujetos los trabajadores obreros es el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TABLA 9

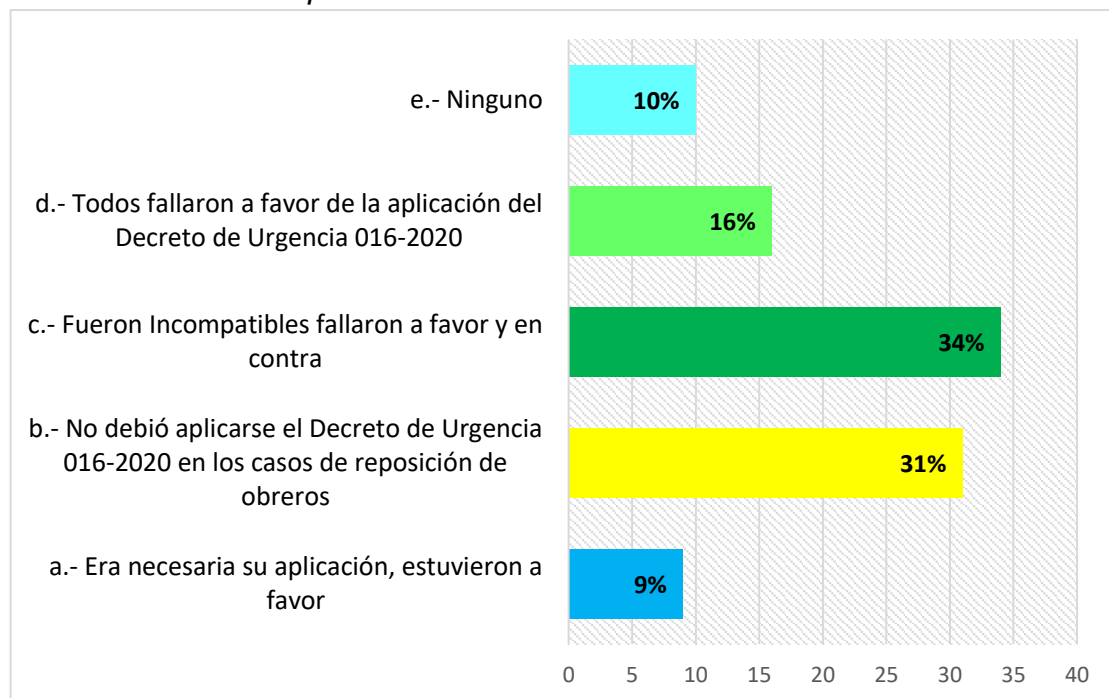
¿Cuál Cree Ud. que fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas?

	Fi	%
a.- Era necesaria su aplicación, estuvieron a favor	6	9
b.- No debió aplicarse el Decreto de Urgencia 016-2020 en los casos de reposición de obreros	22	31
c.- Fueron Incompatibles fallaron a favor y en contra	24	34
d.- Todos fallaron a favor de la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020	11	16
e.- Ninguno	7	10
TOTAL	70	100

Nota. Estadística descriptiva.

FIGURA 9

¿Cuál Cree Ud. que fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas?



Nota. Tabla 9



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 9, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 6 abogados contestaron que el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas fue que era necesaria su aplicación y estuvieron a favor, que representa el 9 %; 22 abogados refieren que no debió aplicarse el Decreto de Urgencia 016-2020 en los casos de reposición de obreros, que representa el 31 %; 24 abogados refieren el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales fueron Incompatibles fallaron a favor y en contra, que representa el 34 %; 11 abogados refieren que todos los Jueces fallaron a favor de la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020, que representa el 16 %; y 7 abogados refieren que no asumieron ningún criterio, que representa el 10 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 34 % de abogados coinciden que el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas es que fueron Incompatibles fallaron a favor y en contra.

TABLA 10

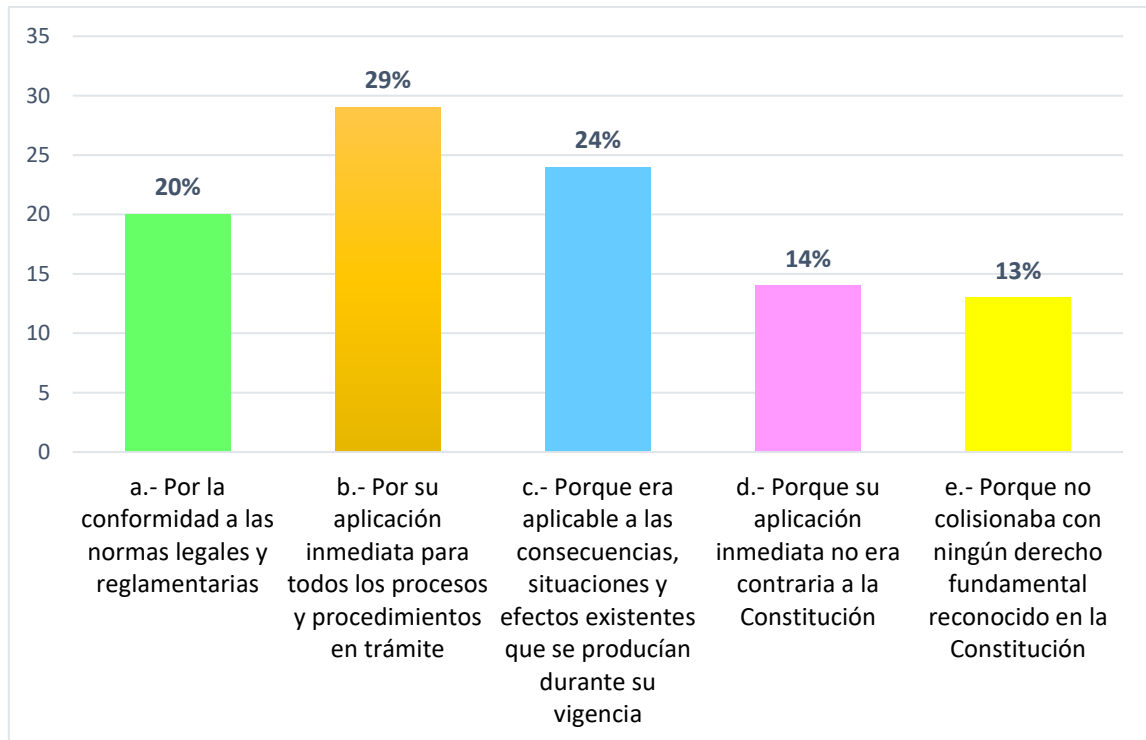
¿Por qué cree Ud. que los Jueces laborales del distrito judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición de Obreros?

	Fi	%
a.- Por la conformidad a las normas legales y reglamentarias	14	20
b.- Por su aplicación inmediata para todos los procesos y procedimientos en trámite	20	29
c.- Porque era aplicable a las consecuencias, situaciones y efectos existentes que se producían durante su vigencia	17	24
d.- Porque su aplicación inmediata no era contraria a la Constitución	10	14
e.- Porque no colisionaba con ningún derecho fundamental reconocido en la Constitución	9	13
TOTAL	70	100

Nota. Estadística descriptiva.

FIGURA 10

¿Por qué cree Ud. que los Jueces laborales del distrito judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición de Obreros?



Nota. Tabla 10



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 10, se observa que:

- De un total de 70 encuestados, 14 abogados contestaron que los Jueces laborales del distrito Judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición de obreros conforme a las normas legales y reglamentarias que representa el 20 %; 20 abogados refieren que fueron de aplicación inmediata para todos los procesos y procesos tramitados, que representa el 29 %; 17 abogados refieren que lo aplicaron porque era aplicable a las consecuencias, situaciones y efectos existentes que se producían durante su vigencia, que representa el 24 %; 10 abogados refieren que fue porque su aplicación inmediata no era contraria a la Constitución, que representa el 14 %; y 9 abogados refieren que se aplicó porque no colisionaba con ningún derecho fundamental reconocido en la Constitución, que representa el 13 % de encuestados.

CONCLUSIÓN: Más del 29 % de abogados coinciden que los Jueces laborales del distrito judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 en reposición de obreros por ser su aplicación inmediata para todos los procesos y procedimientos en trámite.



4.2. Análisis de Expedientes Laborales:

N	N° de Expediente	Demandante	Demandado	Materia	Órgano Jurisdiccional	Estado en Primera instancia	Estado en Segunda instancia
1	00108-2016-0-2111-JR-LA-02	Manuel Esteban Huallpa Mamani	Municipalidad Provincial de San Román	Nulidad de despido incausado	Sala Laboral de Puno	Fundada la demanda	Declararon Nula la sentencia
2	00120-2019-0-2111-JR-LA-01	Percy Heber Quispe Mestas	Municipalidad Provincial de San Román	Despido Nulo y otros	Sala Laboral de Puno	Fundada la demanda	Declararon Nula la sentencia
3	00021-2018-0-2101-JR-LA-01	Marcelino Quille Calisaya	Municipalidad Provincial de Puno	Impugnación de Despido Incausado y Reposición	Sala Laboral de Puno	Fundada la demanda	Declararon Nulo todo lo actuado
4	00003-2019-0-2101-JR-LA-01	Juana Dias, Acero Cutipa	Municipalidad Provincial de Puno	Nulidad de Despido Incausado	Sala Laboral de Puno	Fundada la demanda	Declararon nula la sentencia
5	00055-2019-0-2101-JR-LA-01	Benito Ángel Sacaca Colque	Gobierno Regional de Puno	Despido incausado	Sala Laboral de Puno	Fundada la demanda	Declararon nula la sentencia



6	00022-2019-0-2101-JR-LA-02	Juan de Dios Luis Chambi Arpasi	Municipalidad Provincial de Puno	de	Nulidad Despido	de	Sala Puno	Laboral	de	Fundada la demanda	Declararon nula la sentencia
7	00038-2019-0-2101-JR-LA-02	Alfonso Chambi Colquehuanca	Municipalidad Provincial de Puno	de	Despido incausado otro	y	Sala Puno	Laboral	de	Fundada la demanda en parte	Declararon nula la sentencia
8	00044-2019-0-2101-JR-LA-02	Richard Carlos Nina Trelles	Gobierno Regional de Puno	de	Despido incausado		Sala Puno	Laboral	de	Fundada la demanda	Declararon nula la sentencia
9	00045-2019-0-2101-JR-LA-02	Rubén Eloy Sosa Meléndez	Gobierno Regional de Puno	de	Despido incausado		Sala Puno	Laboral	de	Fundada la demanda	Declararon nula la sentencia
10	00019-2018-0-2101-JR-LA-02	Gian Franco Cueva Maquera	Municipalidad Provincial de Puno	de	Despido incausado		Sala Puno	Laboral	de	Fundada la demanda	Declaro nula la sentencia
11	00090-2020-0-2101-JR-LA-01	Wilbert Mamani Maquera	Municipalidad Provincial de Puno	de	Reposición por Despido Incausado		Juzgado Transitorio	Laboral		Fundada la demanda	
12	00048-2020-0-2101-Jr-la-01	Owisson Calsin Huacani	Municipalidad provincial de puno	de	Reposición por despido incausado	por	Juzgado transitorio de puno	laboral zona sur		Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020	



13	00139-2020-0-2111-JR-LA-01	Néstor Quispe Zela	Municipalidad Provincial de San Román	Nulidad Despido	de	Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020
14	00138-2020-0-2111-JR-LA-01	Eva Demetria Cutipa Luque	Municipalidad Provincial de San Román	Nulidad Despido	de	Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020
15	00007-2020-0-2101-JR-LA-01	Waldo Yarice Guzman	Municipalidad Provincial de Puno	Reposición por Despido Incausado	por	Juzgado Laboral Transitorio Zona Sur de Puno	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020
16	00047-2020-0-2101-JR-LA-01	Darwin Williams Soto Rios	Municipalidad Provincial de Puno	Reposición por Despido Incausado	por	Juzgado Laboral Transitorio Zona Sur de Puno	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020
17	00638-2019-0-2101-jr-la-01	Lourdes Machaca Lopez	Municipalidad Provincial de Puno	Reposición por Despido Incausado	por	Juzgado Laboral Transitorio Zona Sur de Puno	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020
18	00080-2020-0-2101-JR-LA-01	Luz Marina Colque Chayña	Municipalidad Provincial de Puno	Reposición por Despido Incausado	por	Juzgado Laboral Transitorio Zona Sur de Puno	Fundada la demanda, inaplicó el



							D.U. 016-2020
19	00115-2020-0-2101-JR-LA-01	Yanett Marisol Ramos Jallasi	Municipalidad Provincial de Puno	Reposición por Despido Incausado	Juzgado Transitorio Sur de Puno	Laboral Zona	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020
20	00078-2020-0-2101-JR-LA-01	Rosa Isabel Quispe Tisnado	Municipalidad Provincial de Puno	Reposición por Despido Incausado	Juzgado Transitorio Sur de Puno	Laboral Zona	Fundada la demanda, inaplicó el D.U. 016-2020

Tabla 11 *Nota.* Casos, según Poder Judicial



1.- Expediente N° 00108-2016-0-2111-JR-LA-02

En este expediente se tiene un recurso de apelación de la parte del Procurador del municipio de Juliaca, contra la sentencia N° 79-2019-LA, donde se declaró fundada en parte la demanda interpuesta por Manuel Esteban Huallpa Mamani, sobre nulidad de despido incausado y reposición en su puesto de trabajo, solicitando se declare se infundada, o nula.

Antecedentes:

El demandante Manuel Esteban Huallpa Mamani interpuso demanda de nulidad de despido incausado y reposición, alegando ser trabajador obrero del personal de serenazgo de la Municipalidad, realizando labores de vigilancia con derechos y beneficios del régimen laboral privado, siendo indebidamente contratado bajo el régimen CAS, prestando servicios en forma personal, remunerada y subordinada, superando el periodo de prueba de tres meses.

Al contestar la Procuradora Publica, solicita se declarare infundada la demanda, ya que el demandante, prestó servicios temporales, bajo la modalidad CAS, con todos los derechos que le corresponde conforme lo estipula el Decreto Legislativo N° 1057.

Fundamentos del recurso de Apelación:

La Procuraduría solicita que se revoque la recurrida y reformándola declare infundada, o alternativamente la declare Nula, alegando que el demandante está sujeto al Decreto Legislativo N° 728, pero a plazo fijo, ello, por tratarse de una obra determinada; el demandante mantuvo relaciones laborales con la demandada en 2 períodos de tiempo, los cuales concluyeron por vencimiento

del plazo; no existió el despido incausado, y no corresponde amparar su reposición.

Fundamentos de la sala laboral:

Los Jueces refieren que al calificar y tachar de inconstitucional al D.U. N° 016-2020, resulta contrario a nuestro ordenamiento jurídico, ya que este no colisiona con ningún derecho fundamental de la Constitución, que el Estado cumplió y garantizó los derechos humanos internacionales por sobre el derecho interno.

Decisión:

Declararon Nula la sentencia N° 79-2019-LA contenida en la resolución N° 64-2019, en donde se declara fundada en parte la demanda interpuesta, y ordenaron al juzgado de origen, en vía de saneamiento, emita nueva resolución, concediendo un plazo, para que se acredite la condición prevista en el artículo 3 numeral 3.1 inciso 2° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 o en su caso, adecúe su demanda a una pretensión indemnizatoria, de acuerdo a lo establecido en el referido decreto, y se continúe con la tramitación del presente proceso.

Comentario:

Acá al no existir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, no resultaba justificable cuestionar de oficio los argumentos que sustentan la constitucionalidad del Decreto, sin antes haber garantizado a las partes el derecho de contradicción, ya que al haber optado la sala por anular la sentencia de primer grado sin haber emitido un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, y al no garantizar el derecho de contradicción no resultaba prudente justificar la validez de dicho decreto.



2.- Expediente N° 00120-2019-0-2111-JR-LA-01

En este se interpuso un recurso de apelación por la Procuraduría de la Municipalidad de San Román-Juliaca, en contra de la sentencia N° 75-2019-LA, por la que, la Juez del Primer Juzgado Civil, declara fundada en parte la demanda interpuesta por Percy Heber Quispe Mestas, en contra de la Municipalidad Provincial de San Román, sobre despido nulo y otros, solicitando revoque la recurrida y reformándola declare infundada, o alternativamente se declare nula.

Antecedentes:

El demandante Percy Heber Quispe Mestas, promovió demanda dirigida en contra de la Municipalidad Provincial de San Román, pidiendo a la Juez de primera instancia se declare nulo el despido del que fue objeto, y se ordene se le reponga inmediatamente en el puesto de trabajo como obrero Agente de Seguridad Interna de la Sub Gerencia de Serenazgo de la Gerencia Municipal de la demandada.

Admitida la demanda, se apersona la Procuraduría Pública, quien además de proponer las excepciones de litispendencia, falta de agotamiento de la vía administrativa y oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, las mismas que fueron declaradas infundadas, e improcedente.

Fundamentos del recurso de Apelación:

La Procuraduría solicita que se revoque la recurrida y reformándola declare infundada, o Nula, alegando que el Juez de origen no tomó en cuenta que el ingreso a un puesto de trabajo a plazo indeterminado en la administración pública exige previamente un concurso público de méritos, por ello, los Jueces no pueden disponer la reposición de un trabajador en el sector público si no se



comprueba que previamente ganó un concurso público para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; conforme lo dispone el D. U. N°016-2020; que el demandante si tenía la calidad de obrero, sin embargo, estaba bajo una modalidad de contrato para actividades y obras determinadas, por tanto, no puede ser reconocido bajo el D. L. N°728; y que además existe error al no tomar en cuenta que la plaza a la que se le está reponiendo no está debidamente presupuestada, toda vez que, ya está cubierta por otro personal, por ende, no es posible considerarla como plaza o cargo fijo, sino temporal, como se ha dado en el caso del demandante.

Fundamentos de la sala laboral:

Los Jueces de la sala refirieron que el D. U. N° 016-2020, no debe ser tachado de inconstitucional ya que éste no colisionaría con ningún derecho fundamental y que, por el contrario, con su dación certera y oportuna el Estado cumplió con lo dispuesto en el artículo 44 párrafo primero de la Constitución.

Decisión:

Declararon nula la sentencia N° 75-2019-LA, por la que la Juez de primera instancia declara fundada la demanda interpuesta por Percy Heber Quispe Mestas, en contra de la Municipalidad Provincial de San Román; y ordenaron a dicho Juzgado, emita resolución, concediendo un plazo razonable al demandante, para que acredite la condición prevista en el artículo 3 numeral 3.1 inciso 2° del Decreto de Urgencia N° 01 6-2020 o en su caso, adecúe su demanda a una pretensión indemnizatoria, con arreglo al artículo 3 numeral 3.3 del referido decreto.



Comentario:

Referir que el D.U. N° 016-2020, no colisiona o no va en contra de ningún derecho fundamental tipificado en nuestra constitución, es algo erróneo, ya que siendo el Estado el primer interesado en garantizar, respetar, cumplir y defender los derechos fundamentales no lo hace, poniendo por encima de la constitución las normas dictadas en un decreto que no solo va en contra de las normas descritas en la carta magna, sino sobre otras normas internacionales que protegen derechos fundamentales referidos al trabajo.

3.- Expediente N° 00021-2018-0-2111-JR-LA-01

Se interpuso un recurso de apelación por la Municipalidad de Puno, en contra de la sentencia de primer grado que declara fundada en parte la demanda, solicitando se declare nula o se revoque la sentencia y reformándola se declare infundada la demanda.

Antecedentes:

El demandante Marcelino Quille Calisaya, solicita se declare nulo el despido incausado y se le reponga en el cargo de mecánico, desempeñándose como obrero municipal, resultando inválido su contratación bajo el régimen laboral público del D. L. N° 276, ya que se encuentra sujeto al régimen laboral privado, y habiendo superado el periodo de prueba no podía ser despedido sino por causa justa; por lo que su despido deviene en incausado, correspondiendo ordenar su reposición laboral.

La parte demandada solicita se declare infundada o improcedente la demanda, con los argumentos que expone en dicho escrito.

Fundamentos del recurso de Apelación:

La Procuraduría solicita se declare nula la sentencia alegando que la misma

adolece de una motivación aparente o insuficiente, el juez de primer grado no consideró que el demandante estuvo sujeto al régimen laboral 276, además que no acreditó que el traslado al régimen laboral privado se haya efectuado a través de un concurso público.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces refieren que al encontrarse vigente el D. U. 016-2020, y siendo de aplicación inmediata, además de que el ingreso a las entidades del Sector Público se realiza a través de un concurso público.

Decisión:

Los Jueces de Sala declararon Nula la sentencia N° 0091-2019, y nulo todo lo actuado hasta el estado del saneamiento procesal, disponiendo que el Juez de primer grado renueve los actos procesales declarados nulos con arreglo a ley.

Comentario:

Si bien no consta en los medios probatorios que el demandante ingreso por concurso público, no se puede concluir que efectivamente no lo haya hecho, ya que antes de la emisión del D. U. N° 016-2020, dicho requisito no era exigible para los obreros municipales, por lo que no fue correcto declarar nula la sentencia, menos sin darse un argumento sobre el fondo del asunto.

4.- Expediente N° 00003-2019-0-2101-JR-LA-01

Interpuso apelación por la Municipalidad de Puno, contra la sentencia de primer grado que ampara la demanda, solicitando se declare nula y reformándola se declare infundada la demanda.

Antecedentes:

Juana Dias Acero Cutipa, solicita se declare nulo el despido incausado por parte de su empleadora Municipalidad de Puno, pidiendo su reposición como auxiliar



de limpieza, argumentando que ingresó a laborar como auxiliar de limpieza, mediante Contrato (CAS), y fue despedida sin que existiera alguna causa válida. La parte demandada contesta solicitando se declare infundada o improcedente, ya que las labores del demandante fueron realizadas en base a una necesidad de servicios, la relación laboral fue a plazo determinado, siendo su contrato temporal, por necesidad de servicio, no existiendo un despido incausado, y que los obreros que ingresaron con el D.L. 276, se mantienen en dicho régimen, y que el paso al servicio civil de un obrero se realiza mediante concurso.

Fundamentos del recurso de Apelación:

La Procuraduría, interpuso recurso de apelación, pidiendo se declare nula o se revoque la sentencia, alegando que el ingreso de la demandante al servicio público o su cambio de régimen, es necesario que haya pasado por concurso público y exista una plaza con presupuesto, la demandante fue contratada para realizar labores por un tiempo determinado, por lo que no puede señalarse que prestó servicios conforme al D.L.728, no hubo despido arbitrario porque se le comunicó oportunamente que su contrato temporal concluiría indefectiblemente.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces refieren que conforme a los parámetros que enfatizan el ingreso a la función pública y buscando garantizar el derecho de la demandante, corresponde declarar nula la sentencia materia apelada, y todo lo actuado hasta el saneamiento procesal y se conceda un plazo para el cambio de pretensión a de indemnización o, en caso de persistir con su pretensión, acredite que su ingreso fue por un concurso.

**Decisión:**

Los Jueces superiores declararon Nula la sentencia N° 00092-2019, y nulo todo lo actuado hasta el estado del saneamiento procesal, y dispusieron que el Juez de primer grado renueve los actos procesales declarados nulos con arreglo a ley.

Comentario: Aquí se analizó el por qué los jueces declararon nula la sentencia, y aplicaron las reglas del D.U. N° 016-2020, porque solamente tomaron en cuenta la realización de un concurso público, fundamentos que a mi parecer no son válidos, pues los obreros no ingresan por concurso.

5.- Expediente N° 00055-2019-0-2111-JR-LA-01

Se interpuso recurso de apelación por parte del Gobierno Regional de Puno, contra la primera sentencia que ampara la demanda, solicitando se revoque la recurrida y reformándola se declare infundada y/o improcedente, o alternativamente se declare nula.

Antecedentes:

El demandante Benito Ángel Sacaca Colque promovió demanda en contra del Gobierno Regional de Puno, pidiendo al Juez del Primer Juzgado Civil de Puno, declare nulo su despido incausado y se ordene su reposición en el cargo estructural de Guardián.

La parte demandada contesto la demanda pidiendo al Juzgado de origen, declare infundada y/o improcedente la demanda.

Fundamentos del recurso de Apelación:

La Procuraduría Pública, solicita se declare nula la sentencia porque el demandante solamente ocupó cargos como trabajador de obra, siendo estos temporales y/o accidentales.



Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces refieren que afirmar que el D. U. N° 016-2020, es inconstitucional, es afirmar que es contrario a nuestro ordenamiento jurídico, no siendo esto así, por el contrario, el Estado, cumplió con su deber y honró su compromiso moral y jurídico de respeto de los derechos humanos ante la comunidad internacional, con observancia debida del principio de la primacía del Derecho Internacional por sobre el derecho interno.

Decisión:

Los Jueces declararon Nula la sentencia N° 00070-2019, y todo lo actuado, ordenando al Juzgado de primera instancia emita nueva resolución, concediendo un plazo al demandante para que acredite el artículo 3 numeral 3.1 inciso 2° del D. U. N° 016-2020.

Comentario: En el presente caso, los argumentos en los que se basaron los Jueces al tomar la decisión de anular la sentencia fue que no tuvieron otra alternativa, ya que no se ha acreditado la condición del ingreso por un concurso público, además que las reglas del D.U. N° 016-2020, se debían de aplicar inmediatamente, provocando el no pronunciamiento de los argumentos de la apelación, a mi opinión no debió aplicarse en ningún caso a través del control difuso, ya que dichas reglas van en contra de derechos fundamentales.

6.- Expediente N° 00022-2019-0-2111-JR-LA-02

Se interpuso un recurso de apelación por la Municipalidad Provincial de Puno, en contra la sentencia de primer grado que declara fundada la demanda, pidiendo se revoque y se declare infundada.



Antecedentes:

El demandante Juan de Dios Luis Chambi Arpasi promovió demanda en contra del Municipio de Puno, pide se declare nulo el despido incausado y su reposición como Chofer Recolector, refiriendo que realizaba labores de obrero, superando el periodo de prueba de tres meses, habiendo adquirido la condición de trabajador con contrato de duración indeterminada.

El Procurador Publico Municipal de Puno, solicitó que la demanda sea declarada infundada totalmente.

Fundamentos del recurso de Apelación:

El Procurador solicita se revoque la sentencia de primer grado y se declare infundada la demanda, porque no existe un análisis de las labores desempeñadas por el demandante, no se estableció si eran propias o no de las de un obrero municipal; que el cargo de chofer recolector tiene la condición de servidor público, y se encontraría dentro del régimen público del D. Leg. N°276, el demandante no aclara en cuál de los campos desarrollados por los obreros municipales se encuentra, y que no se ha sometido a un concurso para poder ser trasladado al Régimen laboral Privado Decreto Legislativo N° 7 28.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces refieren que para garantizar los derechos del demandante, corresponde declarar nula la sentencia apelada y nulo todo lo actuado, permitiendo al juez de primer grado conceda al demandante un plazo para que cambie su demanda a una indemnizatoria o acredite su ingreso por concurso público; pues de la revisión de las pruebas no aparece documento alguno que acredite que el demandante haya ingresado por concurso público.

Decisión:

Los Jueces integrantes declararon Nula la sentencia N° 00093-2019-JTTZS, y todo lo actuado, ordenando al Juzgado de primera instancia renueve los actos procesales declarados nulos con arreglo a ley y de acuerdo con los fundamentos expuestos en la sentencia de segundo grado.

Comentario: Se pudo advertir que los jueces se pronunciaron sobre la constitucionalidad del D.U. N° 016-2020, ya que fue muy debatida en la vista de la causa, a su opinión este decreto no era inconstitucional, pues se adoptó la teoría de los hechos cumplidos, dejando atrás la teoría de los derechos adquiridos, siendo por ello aplicable a las consecuencias y efectos que se produjeron durante su vigencia así como a las situaciones jurídicas existentes, lo que nos lleva a determinar que no eran razones suficientes para aplicarlo a todos los procesos aunque así lo estableciera dicho decreto.

7.- Expediente N° 00038-2019-0-2101-JR-LA-02

En este caso la Municipalidad Provincial de Puno, interpuso un recurso de apelación contra la sentencia de primer grado que declara fundada en parte la demanda, solicitando se anule o alternativamente se revoque la sentencia y reformándola se declare infundada.

Antecedentes:

De la revisión del expediente, Alfonso Chambi Colquehuanca, interpone su demanda en contra de la Municipalidad de Puno, pidiendo se declare la nulidad del despido incausado del que fue objeto, y se ordene su reposición en el cargo de Auxiliar de Parques, en la planilla de trabajadores obreros permanentes bajo el régimen del D. L. N°728.

La procuraduría, absolvió la demanda pidiendo a la Juez del Segundo Juzgado



Civil de Puno, la declare infundada o improcedente.

Fundamentos del recurso de Apelación:

El Procurador de Puno, pretende que la Sala, declare la nulidad del auto porque los medios probatorios acreditan que el demandante ingresó a laborar a través del D. L. N° 1057, por lo que el proceso ordinario laboral no es la vía para dilucidar el caso, que la juez de origen no tomó en cuenta que el demandante fue contratado en el régimen especial CAS siendo una modalidad de contratación válida; no existió despido unilateral por parte del empleador; y que el demandante fue llamado a laborar como personal de apoyo en parques y jardines, labores que se asemejan al de los almaceneros, siendo labores administrativas.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces tomaron en cuenta las reglas del D U. N° 016-2020, donde tomaron en cuenta sólo que la persona haya ingresado por concurso público en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada, que de la revisión de la demanda y sus anexos, no se evidencia del proceso que haya ingresado por concurso, no teniendo otra alternativa que declarar la nulidad de la sentencia apelada hasta el saneamiento procesal, por lo que es prudente que la Juez de primera instancia, conceda un plazo razonable para que se acredite aquella condición o en su caso, adecue su demanda a una pretensión indemnizatoria.

Decisión:

Los Jueces superiores declararon Nula la sentencia N° 00114-2019-JTTZS, nulo todo lo actuado hasta el estado del saneamiento procesal y ordenaron al Juzgado de primera instancia renueve los actos procesales declarados nulos



con arreglo a ley y de acuerdo a los fundamentos expuestos en la sentencia de segundo grado.

Comentario: El órgano jurisdiccional argumento que el D.U. N° 016-2020, produjo cambios importantes dentro del sector público, siendo una norma de obligatorio cumplimiento, y que las leyes al regular los hechos y situaciones que ocurren mientras tienen vigencia serán aplicables al caso concreto. Argumento que a mi opinión no es suficiente para haber sido aplicado a todos los casos, más aun existiendo la posibilidad de haber efectuado su inaplicación mediante el control difuso.

8.- Expediente N° 00044-2019-0-2101-JR-LA-02

En este caso el Gobierno Regional de Puno interpone la apelación contra la sentencia N° 0005-2019, donde el Juez de Trabajo, declara fundada la demanda interpuesta por el demandante, solicitando se revoque la recurrida declarándola infundada, improcedente o nula en todos sus extremos.

Antecedentes:

El demandante Richard Carlos Nina Trelles promueve una demanda laboral, pidiendo al Juzgado, declare ilegal el despido sin causa, y se le reponga su cargo como obrero mecánico de equipo liviano del taller Chejoña del equipo mecánico del Gobierno Regional de Puno, de duración indeterminada, bajo el régimen 728, por ser personal obrero del Gobierno Regional siendo contratado verbalmente, sin un contrato de trabajo escrito. La Procuraduría Pública solicita se declare infundada la demanda.

Fundamentos del recurso de Apelación:

El Procurador Publico, en el recurso de apelación interpuesto pretende que la Sala, revoque la recurrida declarándola infundada o nula en todos sus extremos,

porque no se advierte que exista juicios de valor facticos o jurídicos que determinen la reposición del demandante en el cargo que ostentaba, aun cuando de su propia aseveración se advierte que no dio el examen a concurso público de méritos.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces tomaron en cuenta el artículo 3 numeral 3.1 del D.U. N° 016-2020, que establece que los mandatos judiciales que ordenen la reposición, la incorporación o el reconocimiento de vínculo laboral de trabajadores en entidades del Sector Público, deben observar que sólo procede en una plaza a tiempo indeterminado, cuando la persona haya ingresado por concurso público en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada.

Que la revisión de la demanda no se tiene que el demandante haya alegado y consiguientemente acreditado que ingresó por concurso público, por lo que para ordenar su reposición, es necesario probar esa condición, por lo que el Juez de primera instancia debe conceder un plazo al demandante para que acredite aquella condición o adecue su demanda a una pretensión indemnizatoria, con arreglo a las reglas establecidas en el referido decreto.

Decisión:

Los Jueces superiores declararon Nula la sentencia N° 0005-2019 y, Nulo todo lo actuado y ordenaron a dicho Juzgado, emita resolución, concediendo un plazo razonable al demandante, para que acredite la condición prevista en el artículo 3 numeral 3.1 inciso 2° del Decreto de Urgencia N° 01 6-2020 o en su caso, presente una demanda indemnizatoria.

Comentario: no resultaba aplicable el D. U. N° 016-2020, pues como lo ha



advertido el Tribunal Constitucional en el precedente Huatuco, que éste solo resulta aplicable en los pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa y no frente a otras modalidades que no forman parte de ella, como es el caso de los obreros sujetos a la actividad privada, y al ser este decreto una copia fiel de este precedente simplemente no debió ser aplicado.

9.- Expediente N° 00045-2019-0-2101-JR-LA-02

En este expediente se interpuso un recurso de apelación por el Procurador del Gobierno Regional de Puno en contra de la sentencia N° 0024-2019, donde se declara fundada la demanda interpuesta por el demandante, solicitando declare infundada y/o improcedente o nulo en todos sus extremos.

Antecedentes:

El demandante Rubén Eloy Sosa Meléndez, promovió demanda en contra del Gobierno Regional de Puno, pidiendo a la Juez del Segundo Juzgado Civil de Puno, declare sin efecto legal el despido incausado del que fue objeto solicitando su reposición como obrero mecánico de maquinaria pesada del taller de Chejoña del Equipo Mecánico.

La Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Puno, solicita al Juzgado se declare infundada y/o improcedente la demanda.

Fundamentos del recurso de Apelación:

El Procurador, en su recurso de apelación pretende que la Sala, revoque la sentencia recurrida y reformándola la declare infundada y/o improcedente, o alternativamente nula, porque el demandante ocupó cargos como trabajador de obra, siendo estos temporales y/o accidentales.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces tomaron en cuenta el D. U. N° 016-2020, que establece que los mandatos judiciales que ordenen la reposición, la incorporación o el reconocimiento de vínculo laboral de trabajadores en entidades del Sector Público, sólo procede cuando la persona haya ingresado por concurso público. Que de la revisión de la demanda y de sus anexos no se advierte que el demandante alegue y reconozca que ingresó por concurso público, por lo que para ordenar su reposición, es necesario acreditar dicha condición, debiendo el Juez de primera instancia conceder un plazo razonable al demandante pruebe tal condición o modifique su pretensión a una indemnizatoria.

Decisión:

Los Jueces declararon Nula la sentencia N° 0024-2019-JTTP y todo lo actuado hasta el saneamiento procesal y ordenaron se emita nueva resolución, concediendo un plazo razonable al demandante, para que acredite la condición prevista en el artículo 3 numeral 3.1 inciso 2° del D. U. N° 016-2020.

Comentario: al igual que el caso anterior soy de la opinión de que no resultaba aplicable el D.U. N° 016-2020, vulneraba derechos, como lo es el derecho fundamental al trabajo, los jueces debieron preferir la norma constitucional sobre la norma legal, implicándolo a través de un control difuso, considerando que el decreto afectaba directamente derechos constitucionales, más aun a la condición de obrero que tienen los demandantes.

10.- Expediente N° 00019-2018-0-2101-JR-LA-02

En este expediente se interpuso un recurso de apelación por el Municipio de Puno en contra de la sentencia N° 0434-2019, que declara fundada la demanda del demandante, donde se solicita se declare improcedente y/o infundada o alternativamente sea declarada nula.

Antecedentes:

El demandante Gian Franco Cueva Maquera, promovió demanda en contra del Municipio de Puno, pidiendo a la Juez del Segundo Juzgado Civil de Puno, declare nulo el despido incausado del que fue objeto y se ordene su reposición en el cargo que venía ocupando como Electricista de Maquinaria y Equipo de la demandada.

Al ser admitida la demanda, el demandado se apersona al proceso, pidiendo al Juzgado declare infundada o improcedente la demanda.

Fundamentos del recurso de Apelación:

El Procurador en el recurso de apelación interpuesto pretende se revoque la sentencia recurrida y reformándola se declare infundada y/o improcedente, o alternativamente nula, porque el demandante ingreso bajo el D. L. N° 276, y que el personal obrero que ingrese bajo este régimen se mantiene en dicho régimen, no resultándole aplicable el régimen privado, a menos, que haya aceptado cambiar de régimen; además que el demandante tuvo la calidad de servidor público y las labores que realizó fueron temporales, terminada la obra culminó su relación laboral.

Fundamentos de la Sala Laboral:

Los Jueces tomaron en cuenta el artículo 3 del D. U. N° 016-2020, que establece que la orden judicial de reposición, así como el reconocer un vínculo laboral de un trabajador público, se debe observar que éstos solo se darán cuando haya existido de por medio un concurso de méritos.

Al analizar los anexos no existe prueba de que el demandante haya alegado y acreditado que ingresó por concurso público, por lo que para ordenar su reposición, es necesario satisfacer esa condición o en su caso adecuar la

demanda a una pretensión indemnizatoria.

Decisión:

Los Jueces declararon Nula la sentencia N° 0434-2019, y, Nulo todo lo actuado hasta el saneamiento procesal y ordenaron a dicho Juzgado, emita nueva resolución, dándole un tiempo límite al demandante, para que acredite la condición prevista en el artículo 3 numeral 3.1 inciso 2° o cambie su pretensión.

Comentario:

El D.U. 016-2020, afectó el derecho de reposición del demandante, transgrediéndose principios laborales y derechos fundamentales, y al tratarse de reposiciones de trabajadores obreros municipales no debería haberse tomado en cuenta las reglas establecidas en ella.

11.- Expediente N° 00090-2020-0-2101-JR-LA-01

Se interpuso una demanda laboral sobre reposición por despido incausado, por el demandante Wilbert Mamani Maquera, en contra de la Municipalidad de Puno, pidiendo reponerlo en el cargo de Personal Operativo del Terminal Terrestre de la misma Municipalidad conforme al Régimen Laboral Privado, por fraude en la contratación y haber sido despido incausadamente.

Antecedentes:

El demandante al ingresar a prestar sus servicios personales y subordinados acumulando un record laboral de 1 año, 10 meses y 21 días, desempeñándose como personal operativo del terminal Terrestre, con una pago mensual de S/ 1,000.00 soles, siendo el régimen laboral aplicable al caso el del D. L. N° 728, refiere haber superado el periodo de prueba de tres meses previsto en el Art. 10 del D.S. N° 003-97-TR , que debe de tenerse en cuenta la sentencia 5057-2013-PA/TC, donde establece que los obreros municipales no forman parte de la

carrera administrativa.

El procurador refiere que sería erróneo considerar que el cargo de personal operativo sea de obrero municipal, ya que las funciones desarrolladas fueron totalmente administrativas, no siendo actividades de obreros municipales, cargo que no forma parte del cuadro de asignación de personal, no existió un despido incausado, y que al darse el decreto de urgencia 016-2020, el por medio de un examen público, y el demandante no ha ingresado mediante el mismo al régimen laboral del D.L. 728 por cuanto su ingreso se dio al régimen especial CAS, por tanto no puede ordenarse la reposición.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda interpuesta por Wilbert Mamani Maquera, inaplicando vía control difuso el artículo 3 numeral 3.1 numeral 3.3, reglas 1, 3 y 4 del Decreto de Urgencia N° 016-2020 Ordenando reponer en el plazo de 5 días hábiles de notificado, bajo el régimen laboral del D. L. N°728, en el Cargo de Personal Operativo del terminal Terrestre.

Comentario:

Si analizamos la casación N° 12475-2014-Moquegua, la corte suprema estableció en qué casos no se aplicaría el precedente Huatuco, encontrándose entre ellos los obreros municipales sujetos a la actividad privada, dado que estos no desarrollan función pública, ni carrera administrativa, no siéndoles exigibles el concurso público de méritos, por lo que siendo el D.U. N° 016-2020, incompatible con los derechos constitucionales laborales siendo ser lesiva a los derechos fundamentales estuvo correcto declarar su inaplicación vía control difuso.

12.- Expediente N° 00048-2020-0-2101-JR-LA-01

Se interpuso una demanda laboral sobre reposición por despido incausado, por parte del demandante Owisson Calsin Huacani, en contra del Municipio de Puno, pidiendo su reposición como Chofer de Serenazgo, por haber sido despedido sin motivo justificado.

Antecedentes: se tiene que el demandante fue contratado para desempeñar la labor de Chofer de Serenazgo bajo el régimen del D. L. N°1057-CAS, siendo lo correcto su contratación en el régimen del D. L. N°728, y que al haber superado el periodo de prueba de 03 meses, no podía ser despedido arbitrariamente, sin causa relacionada con su conducta o capacidad.

La demandada refiere que las labores de chofer de serenazgo no corresponden al de obrero municipal, ya que realizó trabajos intelectuales y administrativos, que no existió un despido incausado, ya que se le informó al demandante el término del plazo de su contrato, y que al darse del Decreto de urgencia 016-2020 ha regulado que el ingreso se hace por un concurso; que en este caso no se ha cumplido con tal hecho, siendo además su ingreso al régimen especial CAS y por tanto no puede ordenarse su reposición.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda de Owisson Calsin Huacani, inaplicando vía control difuso el decreto en cuestión declarando nulo el despido incausado y ordenando reponerlo y contratarlo a plazo indefinido en el régimen D. L. N°728, en el Cargo de Chofer de Serenazgo (obrero municipal).

Comentario:

Es preciso referirnos a que si bien es cierto el artículo 3 del D.U. 016-2020, preceptúa que la reposición procederá solamente cuando el demandante haya

entrado por concurso público.

13.- Expediente N° 00139-2020-0-2111-JR-LA-01

En este caso se interpuso demanda laboral sobre reposición por despido incausado, interpuesta por Néstor Quispe Zela en contra de la Municipalidad de San Román, y pide se declare que su contrato sea de duración indeterminada bajo el régimen laboral 728 y se ponga su reposición como personal obrero de personal de seguridad interna de la Administración de Terminales Terrestres Interdepartamentales y Zonales de la entidad demandada.

Antecedentes:

El demandante señala que los trabajadores municipales, realizan labores que corresponden a personal obrero por predominar en el desempeño de sus labores la actividad física o manual, y que se le debe reconocer los derechos y beneficios inherentes a ese régimen, ha sido despedido sin que se le haya cursado comunicación escrita y sin haber incurrido en falta laboral, más aún que ya ha superado el periodo de prueba de tres meses alcanzando el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

La demandante, pide se emita como improcedente la demanda, y tenerse en cuenta las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el proceso ordinario laboral no es la vía procesal, y que además se tiene acreditado que el demandante laboró en mérito a contratos CAS, que no se ha vulnerado ningún derecho constitucional, asimismo debe tenerse presente que si bien el demandante ha desarrollado labores como seguridad interna, no se encuentra dentro de los alcances de dicho pleno jurisdiccional.

Decisión:

El señor Juez, declaró fundada la demanda de Néstor Quispe Zela, ejerciendo



control difuso sobre el decreto enunciado así como en sus reglas siendo Inaplicable al presente proceso, debiendo darse la reposición del demandante.

Comentario:

El tan mencionado decreto de urgencia está en contra de la constitución y los tratados modificando los derechos a la dignidad a través de una medida impuesta por el Estado, al establecer la no correspondencia de la reposición laboral al no haberse ingresado por concurso público, lo que va en contra del principio de progresividad y no regresividad laborales por lo que es justo el no haberse amparado y haberse inaplicado mediante control difuso.

14.- Expediente N° 00138-2020-0-2111-JR-LA-01

Se interpuso una demanda laboral sobre reposición por despido incausado, interpuesta por Eva Demetria Cutipa Luque en contra del Municipio de San Román, pidiendo la nulidad del despido incausado y la existencia de un contrato indeterminado conforme al régimen laboral 728 y se disponga su retorno como personal obrero de control de puertas.

Antecedentes:

La demandante señala que los trabajadores municipales personas de portería, realizan labores de obrero por predominar en el desempeño de sus labores la actividad física o manual, encontrándose sujeta al régimen privado, y que siendo despedida sin comunicación escrita y sin haber incurrido en falta laboral se constituyó un despido arbitrario.

La demandante, solicita se declare infundada, ya que la demandante se desempeñaba como control de puertas, labores generalmente intelectuales y administrativas, no pudiéndose considerar como labores manuales, y que al

publicarse el D. U. 016-2020, se establece las reglas específicas a ser consideradas por el órgano jurisdiccional para la incorporación de personal a las entidades públicas por mandato judicial, en este caso no se ha probado que ingresó a través del concurso mencionado.

Decisión:

El señor Juez declaró fundada la demanda interpuesta por Eva Demetria Cutipa Luque, Ejerciendo control difuso sobre el decreto no siendo aplicado al presente caso, ordenando su reingreso en el cargo de trabajadora obrera operaria de obras públicas de la Municipalidad provincial de San Román.

Comentario: la aplicación del D.U.016-2020, vulneraba el derecho al trabajo del demandante quien buscaba su reconcomiendo como obrero municipal, exigiéndole requisitos condicionados con la carrera administrativa a la que él no pertenecía, existiendo además una clara incompatibilidad entre lo regulado por este decreto con las normas internacionales y con la Constitución Política.

15.- Expediente N° 00007-2020-0-2101-JR-LA-01

En este expediente se interpuso una demanda laboral sobre reposición, por el demandante Waldo Yarice Guzmán, en contra del Municipio de Puno, solicitando se le reponga en el cargo de serenazgo a plazo indeterminado.

Antecedentes:

El demandante refiere que siempre ha estado en el cargo de Serenazgo, estando sujeto fraudulentamente al Régimen Laboral CAS, siéndole aplicable el régimen laboral privado, siendo objeto de un despido incausado la misma que vulnera su derecho al Trabajo.

La parte demandada alega que el demandante sólo laboró 9 días en un mes,

suscribiendo contratos CAS, no existiendo una relación laboral encubierta pues el régimen del D. L.1057 tiene la naturaleza de ser transitorio; por tanto resulta válida la contratación efectuada, y se puede verificar que el solicitante no entro a la entidad mediante un concurso, por lo que no se puede ordenar su reposición.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda de Waldo Yarice Guzman en contra de la Municipalidad de Puno, Inaplicando Vía Control Difuso, las reglas del D. U. N.º 016-2020, reponiéndose al demandante en el Cargo de Serenazgo Municipal de Puno.

Comentario:

Acá fue posible la aplicación del control difuso, puesto que existe una incompatibilidad entre los artículos existentes dentro del D.U. N.º 016-2020- con el artículo el artículo 1, 23, 27 y 103 de la Constitución Política del Perú.

16.- Expediente N° 00047-2020-0-2101-JR-LA-01

Se interpuso demanda sobre reposición por el demandante Darwin Williams Soto Rios, en contra de la Municipalidad de Puno, pidiendo se le reponga en el cargo de Sereno, con contrato a plazo indeterminado, por haber sido despedido sin causa.

Antecedentes:

El demandante refiere que fue contratado para desempeñar la labor de Sereno, bajo el régimen laboral del D. L. N°1057- CAS, debiendo lo correcto ser contratado bajo el régimen laboral del D. L. N°728 de acuerdo a las labores realizadas como como obrero, superando el periodo de prueba de 03 meses, no pudiendo despedírsele arbitrariamente.

La parte demandada refiere que conforme a la normatividad Municipal, el personal de serenazgo realiza labores administrativas y debe ser considerado como empleado y no como obrero, que en el presente caso no concurren los elementos de la relación laboral como el de la subordinación y no puede alegarse un despido incausado, y además que con la emisión del Decreto de urgencia 016-2020 se da el caso de que ingresar a trabajar al Estado debe darse por concurso público; hecho que el demandante no cumple y por tanto no puede ordenarse su reposición.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda interpuesta por Darwin Williams Soto Rios en contra de la Municipalidad de Puno, Inaplicando vía control difuso el decreto, ordenando su reposición a plazo indeterminado en la actividad privada, como personal de serenazgo.

Comentario:

Si bien es cierto que el artículo 3 del D. U. N°016-2020, precisa que debe aplicarse a todos los servidores públicos, ello no significa que todos hagan carrera administrativa, por lo que al no encontrarse el obrero dentro de esta, no resultaba procedente haberseles exigido el cumplimiento de las reglas previstas en el acotado artículo 3,

17.- Expediente N° 00638-2019-0-2101-JR-LA-01

Se observó la interposición de una demanda sobre reposición laboral, por la demandante Lourdes Machaca López, en contra de la Municipalidad de Puno, pidiendo se le reponga a plazo indefinido en el cargo de limpieza de mercados, sujeto al régimen laboral 728, por fraude y por despido incausado.

Antecedentes:

La demandante alega que ingreso a prestar sus servicios personales y subordinados en forma continua e ininterrumpida en el cargo de limpieza de mercados y que su relación laboral estuvo sujeto fraudulentamente bajo el D. L. N° 276, siendo lo correcto el D. L. N° 728, ya que las labores que ha desempeñado son labores de un obrero municipal, cumpliendo con el periodo de prueba de tres meses, despidiéndola sin causa justa.

La demandada refiere que no existen elementos de una relación laboral, no existe desnaturalización del contrato, menos despido incausado y, ha sido contratado legalmente; y conforme al D. U. N.° 016-2020, la demandante debió ingresar a través de un concurso público y en los medios de prueba adjuntados no existe que acredite dicho extremo.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda interpuesta por Lourdes Machaca López, en contra de la Municipalidad, Inaplicando Vía Control Difuso, el artículo 3, del D. U. 016-2020, Ordenando se le reponga a plazo indeterminado.

Comentario:

Refiero de que el ámbito de aplicación del Decreto de urgencia N.° 016-2020, debió limitarse solamente a empleados públicos, más no comprender a trabajadores de regímenes especiales como son los obreros, ya que estos pertenecen al régimen privado conforme lo establecen diferentes dispositivos legales, por lo tanto no resultaba exigible en este caso ni en los demás la condición del ingreso mediante concurso público, ya que para la ejecución de sus servicios predominaba el esfuerzo físico.



18.- Expediente N° 00080-2020-0-2101-JR-LA-01

Se observó una demanda interpuesta por Luz Marina Colque Chaiña, en contra de la Municipalidad de Puno, donde pide se le reponga en el cargo de Serenazgo de la misma Municipalidad, con contrato a plazo indeterminado, por haber sido objeto de un despido incausado.

Antecedentes:

La demandante fue contratada para desempeñar la labor de Serenazgo, bajo el régimen del D. L. N°1057- CAS, pero que debió ser contratado bajo el régimen privado, de acuerdo a sus labores como Sereno, cargo que es de obrero, por ser de naturaleza permanente y necesaria en el tiempo, superó el periodo de prueba, y no pudo ser despedido arbitrariamente.

La parte demandada refiere que fue contratado como chofer de serenazgo, siendo erróneo pretender su reposición en un cargo que nunca ejerció, solamente desarrollo funciones intelectuales y administrativas, no existiendo despido incausado, y con la emisión del D. U. 016-2020, la demandante entro por examen público, por lo que no puede reponerse.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda de Luz Marina Colque Chayña, Inaplicando Vía Control Difuso, el artículo 3, del D.U. N.° 016-2020, Ordenando su reposición a plazo indefinido bajo el D. L. N°728, en el Cargo de Serenazgo Municipal de Puno.

Comentario:

El D.U. 016-2020, contenía reglas que buscaban cambiar las consecuencias de las relaciones jurídicas ya desarrolladas anteriormente a ella, trasgrediendo la

prohibición de la retroactividad de la ley, y que no resultaba lógico aplicarla en pretensiones de reposición.

19.- Expediente N° 00115-2020-0-2101-JR-LA-01

Se observó una demanda sobre reposición laboral, interpuesta por Yanett Marisol Ramos Jallasi, en contra del municipio de Puno, pidiendo su reposición como personal de limpieza, bajo el Régimen Laboral privado, por fraude en su contratación administrativa y por haber sido despedido incausadamente.

Antecedentes:

Se tiene que la demandante ingreso a prestar sus servicios personales y subordinados de Personal de Limpieza, estando fraudulentamente contratada bajo el CAS; siéndole aplicable el régimen privado, que al ser obrero presta su servicio a la Municipalidad dentro del Régimen Laboral Privado.

La demandada refiere que no se puede presumir la existencia de un despido arbitrario si no existe agravio alguno ya que la desvinculación laboral se realizó por la conclusión del término laboral, y que debe aplicársele lo dispuesto en el D.U. N° 016-2020, que solo se puede reponer a un trabajador si este ha ingresado por concurso público; requisitos que no cumple la actora.

Decisión:

La Juez declaró fundada la demanda interpuesta por Yaneth Marisol Ramos, Inaplicando Vía Control Difuso, varios artículos del decreto 016-2020, y ordenando su reingreso como trabajadora contratada a plazo indefinido.

Comentario:

La Magistrada analizó si las reglas del D.U.016-2020, eran necesarias para exigir al obrero municipal su ingreso mediante un concurso público, y al efectuar dicho análisis se evidenció que los obreros no desarrollan función pública, ni carrera

administrativa por lo que no es posible la exigencia de un concurso, razón por la cual no se aplicó las reglas de dicho decreto a través de su inaplicación mediante el control difuso.

20.- Expediente N° 00078-2020-0-2101-JR-LA-01

Al analizar se observó una demanda sobre reposición laboral, interpuesta por Rosa Isabel Quispe Tisnado, en contra de la Municipalidad de Puno, pidiendo se le vuelva a reingresar en su cargo que ocupaba como Persona de Limpieza (obrero municipal) del Terminal Terrestre de Puno, sujeto al Régimen Laboral Privado, por fraude en su contratación y por haber sido despedido sin causa.

Antecedentes:

Se alega que prestó servicios, desempeñándose como personal de limpieza, siendo sus funciones las de un obrero municipal, contratada bajo el régimen CAS; sin embargo el régimen aplicable a su caso era el del régimen laboral privado del D.L. 728, siendo despedida arbitrariamente.

La parte demandada refiere que no se puede alegar la existencia de un despido arbitrario, y que únicamente procede la reposición si ha ingresado por concurso público; lo que no cumple la actora.

Decisión:

La señora Juez, declaró fundada la demanda de Rosa Isabel Quispe, Inaplicando Vía Control Difuso, el artículo 3 del D.U. N.º 016-2020, ordenando su reposición como trabajadora de limpieza.

Comentario:

Al efectuar el análisis de cada uno de los casos se evidenció que las reglas del Decreto N° 016-2020, solo fueron contrarias y vulneraban derechos



fundamentales amparados en nuestra constitución, que el artículo 3, solo ratificaba las repetidas infracciones cometidas por las entidades Estatales al ingresar a trabajadores obreros en un régimen equivocado, contratos que los ponen en situaciones de desventaja y trato desigual.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha analizado que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020, durante su vigencia, vulneró el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores obreros al ser despedidos arbitrariamente, al establecerse que se debió acreditar que ingresaron por concurso público, norma que no fue favorable al demandante, la que no debió ser aplicada, pues vulneró el derecho del trabajador al empleo estable.

SEGUNDA: Se determinó que la Ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros al regular la causa y procedimiento para el despido, sin restringir los derechos básicos de los obreros ya reconocidos en la Carta magna, en este caso de alguna manera este Decreto de Urgencia, durante su vigencia favorecía las contrataciones fuera de la ley que hacía el Estado.

TERCERA: Se conoció que desde la publicación y entrada en vigencia del Decreto de Urgencia 016-2020, y durante su aplicación, se han dictado varias sentencias en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno, vulnerándose de esta forma la tutela jurisdiccional efectiva de los obreros, dándole a los Jueces el poder de cambiar la pretensión de reposición al de indemnización, impidiéndose que el trabajador acumule pretensiones.

CUARTA: Se estableció que el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020, no debió ser aplicado a los trabajadores obreros porque estos no ingresan a laborar



por un concurso público a las entidades del Estado, ni están dentro de la carrera administrativa, además vulneraba la irretroactividad de la ley al aplicarse a procesos vigentes anteriores a la norma. Por lo que el decreto no era favorable para la reposición de los obreros.

QUINTA: Se estableció que los criterios jurisdiccionales asumidos por los Jueces laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente a un despido arbitrario de obreros en entidades públicas del Estado, fueron incompatibles, unos fallaron a favor y otros en contra de la aplicación de dicho decreto, vulnerándose principios y derechos constitucionales reconocidos a los obreros, causando inestabilidad al ordenamiento jurídico.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que antes de que se publique una norma, se debe analizar en profundidad la misma, para así poder tener una idea clara respecto a quienes deba ser aplicado, y que el mismo no sea diferente a la constitución, en este caso con el Decreto de Urgencia 016-2020, ha vulnerado muchos derechos constitucionalmente reconocidos.

SEGUNDA: Se aconseja al Congreso emitir normas que fortalezcan la regulación de las causas y procedimientos de despidos, normas que garanticen la estabilidad laboral, otorgándose mayores y estrictas sanciones respecto al incumplimiento de estas por parte de las entidades del Estado. Asimismo ejerza efectivamente el rol que se le ha atribuido de ejercer el control de las normas emitidas por el Ejecutivo, y cumpla con garantizar que la emisión y promulgación de los decretos de urgencia se limiten a las exigencias establecidas en la Constitución y Tribunal Constitucional, y que sean utilizadas para verdaderamente proteger los derechos fundamentales.

TERCERA: Se recomienda al Poder Judicial que, cuando emita sus sentencias en procesos sobre reposición de obreros por despido arbitrario, se reafirme en el respeto y acatamiento de las normas establecidas en la Constitución, sobre todo en el de la tutela jurisdiccional firme y con la garantía de un debido proceso, haciendo un adecuado uso de las normas establecidas, y criterios adoptados, con respeto siempre de las leyes de acuerdo a su nivel.



CUARTA: Se recomienda que de ahora en adelante, el Poder Ejecutivo sea más cuidadoso al dictar decretos de urgencia y procure formular leyes en materia de recursos humanos con medidas extraordinarias, además, las condiciones y derechos laborales deben ser analizadas permanentemente, el Decreto de Urgencia 016-2020 no se ajusta a la Constitución, ya que para regularizar la situación laboral de un trabajador, se tenía que probar que se ingresó mediante un concurso público, implicándose con ello un desconocimiento a la tutela jurisdiccional firme, extinguiéndose el reconocimiento de la relación laboral.

QUINTA: Se recomienda a los Jueces laborales que al momento de emitir sus fallos tomen en cuenta los convenios y tratados internacionales que no vulneren el derecho a la Estabilidad laboral, ya que el poder judicial toma decisiones extremas, si verifican que existe una nueva norma o forma de interpretación diferente, lo aplican en su integridad, sin tener en cuenta las consecuencias de ello, pues de las sentencias analizadas se han obtenido fallos a favor, pero con posterioridad fueron declaradas nulos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranzamendi, L. & Humpiri J. (2021). Rutas para hacer la tesis de Derecho: Lima. Perú: Grijley.
- Benavides, F. (2020). Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?
- Cordova, A. & Rodríguez, Y. (2021). Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria covid-19. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Castro, A., & Torres, V. (2022). Contratación administrativa de servicios (CAS) y la estabilidad laboral.
- Constitución Política del Perú. (1993). Diario oficial El Peruano. Lima, Perú: Editora Peru.
- De la Sota Aquino, A. C. (2021). Estabilidad laboral en el Perú [trabajo de fin de curso]. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Administración.
- Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Lima. Perú: Fondo Editorial.
- López, J. (2019). Antecedentes históricos del Derecho al Trabajo -el Contrato de Trabajo; objeto, causas y sujetos contratantes, Barcelona: editorial Oberta UOC. Publishing.SL.
- Vilela, C. (2022). Implementación de un artículo en el decreto legislativo 728 referido al periodo de prueba para evitar su aplicación irregular en los contratos de trabajo.



Pérez, F. (2019). Definición y sujetos del contrato de trabajo. Barcelona: Editorial Oberta UOC.Publishing.SL.

WEBGRAFIA

Agencia de Promoción de la Inversión Privada- Perú. (2016). Obtenido de Proinversión:<https://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Díaz, T. (s.f.). Estabilidad Laboral en el Perú. Recuperado de monografias.com:<https://www.monografias.com/trabajos10/estabilidad/estabilidad.shtml#top>.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). Obtenidodehttps://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

Enciclopedia Juridica. (2020). Diccionario Juridico de Derecho. Recuperado de:<http://www.encyclopediajuridica.com/inicioencyclopediadiccionario-juridico.html>.

Flores, J. (2018). Decreto de Urgencia. Recuperado de Lawi, Peru enciclopedia Juridica online: <https://peru.leyderecho.org/decreto-de-urgencia/>.

Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444
Recuperadode:<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto->



unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-deprocedimientoadministrativo-general-1.pdf.

Lupa, Y. , & Puma, C. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional Peruano. Dialnet, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>.

Ley de bases de la carrera administrativa (D. Leg. 276). Recuperado de: [https://www.google.com/search?q=+Ley+de+bases+de+la+carrera+administrativa+\(DLeg+276\)&oq=%09Ley+de+bases+de+la+carrera+administrativa+\(DLeg+276\)&aqs=chrome..69i57j0i22i30l2.1134015&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=+Ley+de+bases+de+la+carrera+administrativa+(DLeg+276)&oq=%09Ley+de+bases+de+la+carrera+administrativa+(DLeg+276)&aqs=chrome..69i57j0i22i30l2.1134015&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Montoya, L. M. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo. Boletín Informativo Laboral N° 92. Recuperado de: http://cdn.gob.pe/uploads/documents/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles Y Políticos (1976). Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2014/03/pactointernacional-de-derechosciviles-y-politicos.pdf>.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. s.f.). Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 728. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf.

Paredes, J. (s.f.). La Estabilidad Laboral en el Perú. Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d68.



¿Por qué importa el Tribunal Constitucional y cuáles son sus funciones?

(2019). Obtenido de: https://www.enterarse.com/20191021_0002-porque-importa-el-tribunal-constitucional-y-cuales-son-sus-funciones.

Ramírez, J. (2020). Principio de Igualdad en el derecho laboral. Grupo Verona. Recuperado de <https://grupoverona.pe/principio-de-igualdad-en-el-derecho-laboral/>.

Ruiz, C. (.2019). La inconstitucionalidad del D.U. 026-2019. Obtenido de: <https://www.idl.org.pe/la-inconstitucionalidad-del-decreto-de-urgencia-026-2019/>

Vargas, T. (2020). El D. U. 016-2020 y los Obreros Municipales. Lima, Perú. Recuperado de <https://www.facebook.com/EMPRENDPERU10>.

REVISTAS:

Borjas, J.E, (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión* 5 (15), 79-97.

De La Cruz, J. G. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 7(9), 231-259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>

Luyo Rodríguez, M. E. (2020). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (53), 171-182. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21799>.



Yucra, L., & Cheje, P. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*.

Perez, B. (2019). *El Derecho al Trabajo*. Madrid: Revista de Derecho Privado.

Soto, R., & Rodriguez, H. P. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373-386.

SENTENCIAS:

Lagos del Campo vs. Perú (2017). (Corte Interamericana de Derechos Humanos).

TESIS:

Bardi, L. (2018). *Vulneración de la Estabilidad Laboral del Servidor Público en el Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Burgos, O. (2017). *Inconstitucionalidad de Decreto Supremo N° 001-2015-EM por infracción al principio de jerarquía Normativa* (tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Programa Académico de Derecho, Perú.

Canorio, E. y Unchupaico, R. (2020) *Decreto de Urgencia N° 016-2020 y Vulneración de los Derechos Constitucionales de los Obreros Municipales Enero-Noviembre* (tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Carbajal, M. J. (2022). *Conflictos de control constitucional y los derechos humanos según los operadores de justicia del Distrito Judicial de Junín – Chanchamayo La Merced, año 2019*.



- Cerna, S. (2019). Cambio Automático del Régimen Público al Privado y su incidencia en la compensación de tiempo de servicios de los Obreros Municipales.
- Chinchay E. (2019). La Tutela Restitutoria frente al Despido de los Obreros Sujetos al Régimen Laboral Privado en las Entidades Públicas. (Tesis de pregrado).Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Huiza, G. (2019). Omisión de contratar en el régimen laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2018.
- Iglesias, K. (2016). Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la aplicación del Precedente Huatuco. Universidad de Huánuco. Perú.
- Morales, Y. (2017). Situacion Juridica de los Obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. (Tesis de pregrado).Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Peralta, C. (2017). Analisis Juridico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promocion del Empleo Productivo en el Perú 2011 - 2016. Arequipa.
- Ramos, N. (2019). Configuración de despido Incausado de Obreros Municipales del Distrito de Santiago de Surco. (Tesis de pregrado).Universidad de Huánuco, Perú.
- Rivera, T. (2017). Vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicacion del Precedente Huatuco. Lima.



Ramos, L. A. (2023). Decreto legislativo 728: riesgos y consecuencias ante su Incumplimiento [Trabajo de investigación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT.

Lino, S. (2021). Análisis comparativo del decreto legislativo N° 728 y la ley del servicio civil N° 30057 en los Trabajadores del Sector Público.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones		Metodología	
General	General	General	Variable independiente (X): Estabilidad Laboral		Enfoque	
<p>- ¿De qué manera se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente al despido arbitrario durante la vigencia del artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020?</p>	<p>- Analizar de qué manera se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente al despido arbitrario durante la vigencia del artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020</p>	<p>- El derecho a la estabilidad laboral de los obreros frente a un despido arbitrario se vulneró por la incorrecta aplicación del artículo 3 del Decreto de Urgencia 016-2020 durante su vigencia, afectando derechos fundamentales ya reconocidos en la constitución.</p>	Dimensiones	Indicadores	Tipo	
			- Contrato de trabajo - Trabajador - Empleador - Remuneración - Vínculo laboral	Pregunta 1	Nivel	Básica Descriptivo correlacional
				Pregunta 2	Diseño	No experimental
				Pregunta 3		
Específicas	Específicas	Específicas		Pregunta 4	Población y muestra	
<p>- ¿Cómo es que la Ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros? -¿Cuántas sentencias se emitieron con la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno? -¿Por qué el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no sería aplicable a los obreros? ¿Cuál fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces</p>	<p>- Determinar cómo es que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros. - Conocer cuántas sentencias se emitieron con la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno. - Establecer por qué el artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros.</p>	<p>- La ley garantiza la estabilidad laboral de los obreros al regular las causas y procedimientos de despido, no limitando los derechos del trabajador reconocidos en la Constitución. - Desde la emisión del Decreto de Urgencia 016-2020 se emitieron varias sentencias en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno. - El artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros porque</p>		Pregunta 5	Población	Abogados laboristas
			Variable dependiente (Y): Decreto de Urgencia N° 016-2020		Muestra	70 abogados
			Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	
- Carrera Administrativa - Servidores Públicos - Gobiernos regionales y locales - Constitución - Normas Jurídicas - Jerarquía Normativa - Control constitucional	Pregunta 6	Técnica	Encuesta			



Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros?	- Señalar cuál fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas.	ellos no ingresan por concurso público a las entidades del Estado ni forman parte de la carrera administrativa. - El criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales fueron incompatibles, unos fallaron a favor y otros en contra de la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020 frente a los despidos arbitrarios de los obreros.	- Modificación - Derogación			
				Pregunta 7	Instrumento	Cuestionario
				Pregunta 8	Validez y confiabilidad	
				Pregunta 9	Confiabilidad	Alfa de Cronbach
				Pregunta 10	Validez	Juicio de expertos

Fuente: elaboración propia



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de Posgrado
Maestría en Derecho

La presente encuesta será aplicada a los Abogados litigantes de la Provincia de San Román (zona norte) y Abogados litigantes de la Provincia de Puno (zona sur).

Buen día, la presente encuesta se realiza como instrumento de investigación para la realización de mi Tesis, para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho. Agradezco, anticipadamente, su tiempo y predisposición para contestar el siguiente cuestionario.

TITULO: "Vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral de los obreros frente al Despido Arbitrario durante la vigencia del Artículo 3° del Decreto de Urgencia 016-2020 Región Puno."

Marque Ud. con una (X) la alternativa que considere pertinente.

1) ¿Porque cree Ud. que se vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral de los Obreros frente a un despido arbitrario, durante la vigencia del artículo 3 del D.U. 016-2020?

- a.- Por el desconocimiento de las normas.
- b.- Por el no respeto ni cumplimiento de las leyes.
- c.- Por la incorrecta aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020 durante su vigencia.
- d.- Por el no respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la constitución.
- e.- Otros.

2) ¿Qué derechos fundamentales cree Ud. que afecto la aplicación del artículo 3 del D.U. 016-2020?

- a.- El derecho a la estabilidad laboral.
- b.- El derecho al trabajo.
- c.- El derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional.
- d.- El derecho a la legítima defensa.
- e.- El derecho a la protección contra el despido arbitrario.

3) ¿Cómo Cree Ud. que la ley garantiza la Estabilidad Laboral de los Obreros?

- a.- Con la correcta aplicación de normas laborales.
- b.- Con la regulación de las causas y procedimientos de despido sin limitar los derechos del trabajador.
- c.- Con el respeto de las normas aplicables a los trabajadores.
- d.- Con el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales.
- e.- Con el reconocimiento del vínculo laboral de los trabajadores.

4) ¿De qué manera Cree Ud. que la ley limitó los derechos de los trabajadores Obreros?

- a.- Se limitó los derechos de los obreros al aplicar el artículo 3 del D.U. 016-2020.
- b.- Se limitó porque los jueces no declararon una relación laboral valida.
- c.- Se limitó los derechos al hacerse un abuso del derecho.
- d.- Se limitó los derechos al no respetar la constitución y las leyes.
- e.- No se limitó los derechos de los obreros reconocidos en la constitución.



- 5) **¿Cuántas sentencias cree Ud. se emitieron con la aplicación del D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Puno?**
- a.- De 50 a 80.
 - b.- De 80 a 100.
 - c.- De 100 a 150.
 - d.- De 200 a 300.
 - e.- De 400 a más.
- 6) **¿Qué consecuencias cree Ud. que trajo la aplicación del D.U. 016-2020 en los procesos de reposición de Obreros durante su vigencia?**
- a.- Limitó el reconocimiento de una relación laboral.
 - b.- Restringió la protección contra el despido arbitrario.
 - c.- Vulneró diversos derechos constitucionales.
 - d.- Se declararon nulas las sentencias ya declaradas fundadas.
 - e.- Causo un grave agravio a la parte demandante.
- 7) **¿Por qué cree Ud. que el artículo 3º del Decreto de Urgencia 016-2020 no era aplicable a los obreros?**
- a.- Porque contraviene a la Constitución.
 - b.- Porque no están regulados dentro del D.U.016-2020.
 - c.- Porque los obreros no ingresan por concurso público y no forman parte de la carrera administrativa.
 - d.- Porque no se les reconoce el derecho a la Estabilidad Laboral.
 - e.- otros.
- 8) **¿En qué régimen laboral cree Ud. Se encuentran sujetos los trabajadores obreros?**
- a.- En el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
 - b.- En el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
 - c.- En la ley N° 30889 Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y locales.
 - d.- En la ley del Servicio Civil Ley N° 30057
 - e.- Otro.
- 9) **¿Cuál Cree Ud. que fue el criterio jurisdiccional asumido por los Jueces Laborales respecto del Decreto de Urgencia 016-2020 frente al despido arbitrario de los obreros de entidades públicas?**
- a.- Era necesaria su aplicación, estuvieron a favor.
 - b.- No debió aplicarse el Decreto de Urgencia 016-2020 en los casos de reposición de obreros.
 - c.- Fueron Incompatibles fallaron a favor y en contra.
 - d.- Todos fallaron a favor de la aplicación del Decreto de Urgencia 016-2020.
 - e.- Ninguno.
- 10) **¿Por qué cree Ud. que los Jueces laborales del distrito judicial de Puno aplicaron el D.U. 016-2020 durante su vigencia en los procesos de reposición de Obreros?**
- a.- Por la conformidad a las normas legales y reglamentarias.
 - b.- Por su aplicación inmediata para todos los procesos y procedimientos en trámite.
 - c.- Porque era aplicable a las consecuencias, situaciones y efectos existentes que se producían durante su vigencia.
 - d.- Porque su aplicación inmediata no era contraria a la Constitución.
 - e.- Porque no colisionaba con ningún derecho fundamental reconocido en la Constitución.



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

SENTENCIA DE VISTA N° 139-2020-LA:

EXPEDIENTE	: 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
DEMANDANTE	: EDGAR DANIEL MAMANI CHIPANA DEMANDADA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN Representada por su Procurador Público municipal
MATERIA	: RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL CON CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN INDETERMINADO (D. LEG. N° 728) IMPUGNACIÓN DE DESPIDO INCAUSADO Y REPOSICIÓN
VÍA PROCESAL	: ORDINARIO LABORAL
PROCEDENCIA	: SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN
J.S. PONENTE	: ROBERTO CONDORI TICONA

RESOLUCIÓN N° 10-2020

Puno, veintiuno de setiembre del año dos mil veinte.-

I. ASUNTO:

Corresponde a esta Superior Sala Laboral resolver el recurso de apelación presentado por la demandada contra la sentencia de primer grado que declara fundada la demanda.

II. ANTECEDENTES:

**PRIMERO.-
DEMANDA:**

De la revisión de la demanda (presentada el 18 de enero de 2019) (Págs. 101- 108), se tiene que el demandante solicita:

Primera pretensión principal.- Se le reconozca como trabajador obrero-operario de la Subgerencia de Obras Públicas de la demandada, con contrato de trabajo de duración indeterminado; y, por tanto, se le otorgue todos los derechos que le corresponden conforme al régimen laboral privado, regulado por el TUO del D. Leg. N° 728.

Segunda Pretensión principal.- Se declare la nulidad del despido sin causa del trabajo, del que fue objeto el día 02 de enero de 2019.

- ✓ *Pretensión accesorio.- Se ordene a la demandada, que en el plazo de tres días, lo reponga en su puesto de trabajo como trabajador obrero-operario de la Subgerencia de Obras Públicas, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de efectuarlo el juzgado, sin desmejora de sus derechos laborales.*

Con los fundamentos que expone en dicha demanda.

SEGUNDO. - CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

De la revisión de la contestación de la demanda (presentada el 25 de



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

Marzo de 2019) (Págs. 116-120), se tiene que la demandada solicita se declare infundada o improcedente la demanda, con los argumentos que expone en dicho escrito.

TERCERO. - SENTENCIA DE PRIMER GRADO - MATERIA DE APELACIÓN:

Habiéndose tramitado el proceso en forma regular, según su naturaleza, el Juez de primer grado ha emitido la sentencia N° 524-2019, contenida en la **resolución N° 05** de fecha 25 de octubre de 2019 (Págs. 176-187), que **FALLA:**

"1. Declarar FUNDADA la demanda (...) Con costas y costos.

2. En consecuencia, se RECONOCE al demandante como trabajador obrero operario de la Sub Gerencia de Obras Públicas, de la Gerencia de Infraestructura, de la Municipalidad Provincial de San Román, con contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada; asimismo, se otorga al mismo todos los derechos que le correspondan de acuerdo con el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.

3. Declarar la nulidad del despido incausado del que fue objeto el demandante y

ORDENAR, que el representante legal de la Municipalidad Provincial de San Román, en el plazo de tres días, reponga al demandante, Edgar Daniel Mamani Chipana, en su mismo puesto de trabajo, es decir como trabajador obrero operario, a plazo indeterminado, de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial de San Román, o en otro puesto de trabajo o cargo de similar nivel o categoría. (...)"; con lo demás que contiene.

Con los siguientes argumentos (resumen):

- 3.1.** De la revisión de los medios probatorios, se aprecia que el demandante prestó servicios para la demandada, de forma discontinua, desde el mes de agosto de 2008. En tal sentido, sólo corresponde analizar el último periodo de trabajo, esto es, desde setiembre a diciembre de 2018.
- 3.2.** Así, de las boletas de pago, así como de los resúmenes de ingresos, aportes y descuentos, se desprende que, en los hechos, entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de conformidad con el TUO del D. Leg. N° 728, dado que el demandante prestó servicios de trabajador obrero-operario de la Subgerencia de Infraestructura de la demandada, sin contrato escrito de trabajo. Además, aquél laboró en obras de periodicidad permanente; y, superó el periodo de prueba.



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

- 3.3. Se encuentra probado el despido sufrido por el demandante; pero, no se encuentra probado la causa del mismo; por lo que, dicho despido deviene en incausado, correspondiendo ordenar su reposición laboral.

CUARTO. RECURSO DE APELACIÓN:

Mediante recurso de apelación contenido en el escrito de fecha 29 de octubre de 2019 (Págs. 194-203), la demandada solicita **se declare nula** o se **revoque** la sentencia apelada y, reformándola, se declare infundada la demanda, **con los siguientes argumentos (resumen):**

- 4.1. El juez incurre en error, al no tomar en cuenta el derecho al debido proceso, pues se pronunció sobre pretensiones no sometidas a la decisión del juzgado, constituyendo una incongruencia *extra petita*.

Asimismo, se aprecia una motivación sustancialmente incongruente e incoherente.

- 4.2. Debe tenerse en cuenta que el ingreso de nuevo personal o la reincorporación por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, a una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida en el CAP o PAP, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos; tal como lo establece el precedente Huatuco Huatuco. Si se considera que el demandante tiene la condición de obrero, debe observarse también esta regla, por tanto, dicha parte, debió acreditar haber ingresado por concurso público, hecho que no ocurrió, por lo que es imposible su reincorporación.

- 4.3. La sentencia agravia el patrimonio de la demandada, más aun, que el presupuesto del año fiscal prohíbe las modificaciones presupuestarias.

III. FUNDAMENTOS:

QUINTO.- PREMISAS NORMATIVAS:

5.1. SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO:

- a) El artículo 139°, inciso 3), de la Constitución, prevé: *"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso (...)"*.
- b) Sobre los alcances de dicha disposición constitucional, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNOSALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN

"(...) El debido proceso implica el respeto, dentro de todo proceso, de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable, para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia (...)" [STC Exp. N° 0200-2002-AA/TC, fundamento 03].

"(...) por debido proceso debe entenderse, (...), a aquellas garantías procesales que deben ser respetadas durante el desarrollo del proceso, para no afectar su decurso y convertirlo en irregular (...)" [STC Exp. N° 3789-2005-PHC/TC, fundamento 13].

"(...) el debido proceso tiene (...) dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer (...)" [STC Exp. N° 8125-2005-PHC/TC, fundamento 6].

5.2. SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL DE DEFENSA:

- a) El artículo 139°, inciso 14°, de la Constitución, prevé: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. (...)".
- C) Sobre los alcances de dicha disposición constitucional, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "(...) el Derecho de defensa protege el derecho a no quedar en estado de indefensión en cualquier etapa del proceso judicial o del procedimiento administrativo sancionatorio. Este estado de indefensión no sólo es evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se le sanciona a un justiciable o a un particular sin
- D) permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover (...)" [STC Exp. N° 0090-2004-AA/TC LIMA, fundamento 27] (lo resaltado y subrayado es nuestro). "(...) La Constitución reconoce el derecho de defensa en el inciso 14), artículo 139°, en virtud del cual se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), no queden en estado de indefensión. El contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos (...)" [STC Exp. N° 0090-2004-AA/TC LIMA, fundamento 27].



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

5.3. SOBRE LA NULIDAD ABSOLUTA Y LA POTESTAD DE LA NULIDAD DE OFICIO:

- a) El artículo 171° del Código Procesal Civil prevé: *“La nulidad se sanciona sólo por causa establecida en la ley. Sin embargo, puede declararse cuando el acto procesal careciera de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad. (...)”*.
- b) El artículo 176°, último párrafo, del Código acotado, prevé: *“Los Jueces sólo declararán de oficio las nulidades insubsanables, mediante resolución motivada, reponiendo el proceso al estado que corresponda”*.
- c) Dispositivos que resultan aplicables al presente caso en forma supletoria.
- d) Sobre la nulidad procesal, la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que es: *“(...) aquel estado de anormalidad del acto procesal originado en la carencia de algunos elementos constitutivos o en vicios existentes en ellos que potencialmente los coloca en la situación de ser declarado judicialmente inválido (...)”* [Casación N°1372-2014 JUNÍN].
- e) Ahora bien, la nulidad procesal se clasifica, entre otros, en nulidad absoluta y nulidad relativa, el primer caso: *“(...) se produce siempre que un acto procesal adolezca de una circunstancia esencial fijada en las leyes*

procesales como necesaria para que el acto produzca sus efectos normales (...) pueden ser declaradas de oficio por el Tribunal, incluso al conocer de los recursos de apelación o casación formuladas por las partes, y aun cuando el acto nulo no haya sido objeto de denuncia o recurso por las partes (...). La posibilidad de examen de oficio por el Tribunal, no impide que las partes puedan denunciar la existencia de una nulidad absoluta (...) la denuncia de una nulidad absoluta (...) sólo precluye con el término del proceso”¹; “(...) Además, la nulidad absoluta es insubsanable, y procede de oficio o a pedido de parte, y, doctrinariamente, en cualquier estado del proceso, mientras que éste no haya terminado. La nulidad absoluta no puede ser convalidada, pero requiere que sea declarada su invalidez (...)”².

SEXTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

- 6.1. Estando al punto primero de la presente sentencia de vista, se desprende que el demandante, lo que pretende es que se le **reconozca como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado regulado por el TUO del D. Leg. N° 728, así como su reposición en esa condición en el cargo en el que venía laborando.**



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

- 6.2. Dicha pretensión fue amparada por el juez, en mérito a los argumentos resumidos en el punto tercero de esta sentencia de vista.
- 6.3. Al respecto, desde el 24 de enero de 2020 se encuentra vigente el Decreto de Urgencia 016-2020, el mismo que, en su Cuarta Disposición Complementaria Final, establece que sus artículos 2° y 3°, **son de aplicación inmediata para todos los procedimientos y procesos en trámite.**

El artículo 2° del referido decreto, para el ***ingreso a las entidades del Sector Público***, con ***independencia*** del régimen laboral al que pertenecen, establece que, se debe observar, entre otros, la **regla** siguiente:

El ingreso a las entidades del Sector Público se realiza a través de un ***concurso público***, en estricto cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y complementarias vigentes, que regulan la contratación de personal, así como las normas de ingreso de personal de cada sector. Esta regla no es aplicable en la designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción.

En el caso particular del ingreso por mandato judicial a las entidades del sector público, el artículo 3°, inciso 3.1), del citado Decreto de Urgencia, establece que los **mandatos judiciales** que ordenen la reposición, la incorporación o el **reconocimiento de vínculo laboral de trabajadores en entidades del Sector Público**, también con ***independencia*** del régimen laboral al que se refiera la demanda, el motivo de la desvinculación del demandante o la forma en la que ésta se haya realizado, deben observar, bajo responsabilidad, las **reglas** siguientes:

- a) Sólo puede efectuarse en la entidad del Sector Público que fue parte demandada en el proceso judicial.
- b) Sólo procede en una plaza a tiempo indeterminado cuando la persona haya ingresado por concurso público en una plaza Presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada; y, se trate del mismo régimen laboral en el cual fue contratado.
- c) Para el caso de reconocimiento de vínculo laboral dispuesto por sentencia judicial, el demandante deber ser incorporado al régimen laboral vigente que corresponda a la Entidad. El cambio de régimen laboral únicamente procede mediante un nuevo concurso público.

El artículo 3°, inciso 3.3) establece que, cuando no sea posible proceder conforme a las reglas señaladas precedentemente, se



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

debe tomar en cuenta, entre otras, las **reglas** siguientes:

- a) Dentro de un proceso en trámite (sobre reposición, reincorporación o reconocimiento de vínculo laboral), el Juez, de oficio o a pedido de parte, dispone el pago de la indemnización prevista en el referido Decreto de Urgencia.
 - b) No puede solicitarse conjuntamente, sea en sede administrativa y/o judicial, la reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral y la referida indemnización (el pedido de una de ellas excluye a la otra), así se trate de pretensiones subordinadas.
 - c) No procede el pago de una indemnización en el caso de los servidores públicos de confianza.
- 6.4.** Lo expuesto en el numeral precedente, conforme con lo previsto en los artículos 2° y 3°, inciso 3.1., del D.U. N° 016-2020, es aplicable a todas las entidades del sector público, comprendidas en el inciso 1) del numeral 4.2) del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1442, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. Al respecto, este último dispositivo legal, prevé:

*Artículo 4.- Ámbito de aplicación
(...)*

4.2 Para efectos del presente Decreto Legislativo, el Sector Público incluye a:

1. Sector Público No Financiero:

a. Entidades Públicas:

- i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.*
 - ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.*
 - iii. Universidades Públicas.*
 - iv. Gobiernos Regionales.*
 - v. Gobiernos Locales.*
 - vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.*
- b. Empresas Públicas No Financieras:*
- i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).*
 - ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.*



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:

- i. Caja de Pensiones Militar Policial.*
- ii. Seguro Social de Salud (EsSALUD).*
- iii. Administradores de Fondos Públicos".*

- 6.5. En ese contexto, en el presente caso, de la revisión de los medios probatorios actuados, no consta que se acredite que el demandante haya ingresado a laborar por concurso público, tampoco se precisa ello en los fundamentos de hecho de la demanda; pero dicha circunstancia, en esta instancia (y atendiendo al estado del proceso), no puede llevarnos a concluir de que, efectivamente el demandante no ingresó a laborar por concurso público, pues debe recordarse que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República³ antes de la dación del Decreto de Urgencia 016-2020, tenía establecido que dicho requisito no era exigible para el caso de los obreros municipales (condición que el demandante alega haber tenido), situación que evidentemente pudo haber llevado a que dicha parte no considere o acredite lo antes expuesto (concurso público) en su demanda.
- 6.6. En tal sentido, en observancia del derecho fundamental al debido proceso, en su contenido del derecho de defensa, lo correcto es declarar la nulidad de la sentencia apelada y de todo lo actuado hasta el estado del saneamiento del proceso, a efectos de que el juez de primer grado conceda al demandante la oportunidad (por un plazo prudencial), para que adecue su demanda a una pretensión indemnizatoria o, en caso de que persista en su pretensión inicial, para que pueda alegar y en su caso probar que sí ingresó por concurso público (conforme a las normas legales y Reglamentarias que regulan la contratación de personal aplicables), en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada; y, previo traslado a la parte demandada, continúe con la tramitación del proceso conforme a su estado.
- 6.7. Lo expuesto precedentemente, justifica que en el estado del presente proceso (segunda instancia) y estando a la decisión de declarar la nulidad de todo lo actuado hasta el saneamiento (por ende, sin emitir por ahora un pronunciamiento sobre el mérito o fondo de la controversia), no resulte prudente, que se ingrese a justificar o cuestionar de oficio la constitucionalidad o convencionalidad del Decreto de Urgencia N° 016-2020, antes bien, si ello resulta pertinente corresponderá hacerlo al Juez luego de escuchar a las partes (por ejemplo en el caso de que el demandante persista en su pretensión inicial, planteando la inconstitucionalidad o inconventionalidad del referido D.U. N° 016-2020), con lo que, además, se garantiza el contradictorio y el principio de doble grado de jurisdicción (doble instancia).



**CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO**

**SALA LABORAL DE PUNO
EXP. N° 0026-2019-0-2111-JR-LA-02
POCEDE: SAN ROMÁN**

6.8. Por lo tanto, en atención a lo expuesto en el numeral 5.3 de la presente sentencia de vista, lo que corresponde es declarar la nulidad de todo lo actuado hasta el estado del saneamiento procesal, esto es, hasta la página 126 incluida la resolución S/N que declara saneado el proceso, dictada en la audiencia única de fecha 06 de junio de 2019.

6.9. Con relación a los agravios denunciados por la demandada, carece de objeto emitir pronunciamiento al estar invalidándose la sentencia materia de grado.

IV. DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, los señores Jueces Superiores integrantes de la Sala Laboral de Puno:

1. **DECLARARON NULA** la sentencia N° 524-2019, contenida en la **resolución N° 05** de fecha 25 de octubre de 2019 (Págs. 176-187), que **FALLA:** "1. Declarar **FUNDADA** la demanda (...); con lo demás que contiene. Y, **NULO** todo lo actuado hasta el estado del saneamiento procesal, esto es, hasta la página 126 incluida la resolución S/N que declara saneado el proceso, dictada en la audiencia única de fecha 06 de junio de 2019.
2. **DISPUSIERON** que el Juez de primer grado, renueve los actos procesales declarados nulos con arreglo a ley y de acuerdo con los fundamentos expuestos en la presente sentencia de segundo grado, en el más breve plazo, bajo responsabilidad funcional.
3. **ORDENARON** se notifique y devuelva el presente expediente al Juzgado de Origen. **H.S.-**

MAMANI COAQUIRA

SALINAS MENDOZA

CONDORI TICONA.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN DERECHO MENCION: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

ANEXO N° 01

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO:

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO

NOMBRE DEL JUEZ (EXPERTO): Dr. Fredy Totibio Chalco Vargas

CARGO: Docente Universitario

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: U. A. N. C. V.

Se recomienda su aplicación: No se recomienda su aplicación ()

INSTRUCCIONES: Ud. ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento, para lo cual se le alcanza este formato adjunto al cuestionario, para validar los ítems, marcando con un aspa (X) en el recuadro correspondiente y además podrá hacernos llegar sus observaciones.

CRITERIOS	ÍTEMS	VALORACIÓN		OBSERV.
		SI	NO	
Claridad	1. Las preguntas son claras concretas y precisas.	X		
Objetividad	2. Se ajusta a las leyes y principios científicos.	X		
Actualidad	3. Se relaciona con los objetivos y las necesidades reales de la investigación.	X		
Organización	4. Preserva la correlación lógica entre sus elementos.	X		
Suficiencia	5. Es suficiente para satisfacer las exigencias que se propone en la investigación.	X		
Intencionalidad	6. Se ajustan a los propósitos de medición de variables.	X		
Consistencia	7. Se respalda en fundamentos técnico-científicos.	X		



Coherencia	8. Mantiene coherencia entre problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.	X		
Metodología	9. Su estructura responde a los procesos metodológicos para lograr los resultados científicos.	X		
Valoración	10. El contenido semántico de las preguntas está orientado a la escala propuesta.	X		
Ortografía	11. Se respeta los criterios ortográficos indispensables en la estructura de las preguntas.	X		

Juliaca, 17 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI. 01233.95.1



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

ANEXO N° 01

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO:

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO

NOMBRE DEL JUEZ (EXPERTO): *MgTr. Yeme Marcial Pari Galindo*

CARGO: *Docente Universitario*

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *U. A. N. C. V.*

Se recomienda su aplicación: No se recomienda su aplicación ()

INSTRUCCIONES: Ud. ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento, para lo cual se le alcanza este formato adjunto al cuestionario, para validar los ítems, marcando con un aspa (X) en el recuadro correspondiente y además podrá hacernos llegar sus observaciones.

CRITERIOS	ÍTEMS	VALORACIÓN		OBSERV.
		SI	NO	
Claridad	1. Las preguntas son claras concretas y precisas.	X		
Objetividad	2. Se ajusta a las leyes y principios científicos.	X		
Actualidad	3. Se relaciona con los objetivos y las necesidades reales de la investigación.	X		
Organización	4. Preserva la correlación lógica entre sus elementos.	X		
Suficiencia	5. Es suficiente para satisfacer las exigencias que se propone en la investigación.	X		
Intencionalidad	6. Se ajustan a los propósitos de medición de variables.	X		
Consistencia	7. Se respalda en fundamentos técnico-científicos.	X		



Coherencia	8. Mantiene coherencia entre problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.	X		
Metodología	9. Su estructura responde a los procesos metodológicos para lograr los resultados científicos.	X		
Valoración	10. El contenido semántico de las preguntas está orientado a la escala propuesta.	X		
Ortografía	11. Se respeta los criterios ortográficos indispensables en la estructura de las preguntas.	X		

Juliaca, 17 mayo del 2022

Firma del experto informante

DNI.02362771



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

ANEXO N° 01

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO:

VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO

NOMBRE DEL JUEZ (EXPERTO): *Dr. Néstor Barrantes Sánchez*

CARGO: *Docente Universitario*

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *U. A. N. C. V.*

Se recomienda su aplicación: No se recomienda su aplicación ()

INSTRUCCIONES: Ud. ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento, para lo cual se le alcanza este formato adjunto al cuestionario, para validar los ítems, marcando con un aspa (X) en el recuadro correspondiente y además podrá hacernos llegar sus observaciones.

CRITERIOS	ÍTEMS	VALORACIÓN		OBSERV.
		SI	NO	
Claridad	1. Las preguntas son claras concretas y precisas.	X		
Objetividad	2. Se ajusta a las leyes y principios científicos.	X		
Actualidad	3. Se relaciona con los objetivos y las necesidades reales de la investigación.	X		
Organización	4. Preserva la correlación lógica entre sus elementos.	X		
Suficiencia	5. Es suficiente para satisfacer las exigencias que se propone en la investigación.	X		
Intencionalidad	6. Se ajustan a los propósitos de medición de variables.	X		
Consistencia	7. Se respalda en fundamentos técnico-científicos.	X		



Coherencia	8. Mantiene coherencia entre problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.			
Metodología	9. Su estructura responde a los procesos metodológicos para lograr los resultados científicos.			
Valoración	10. El contenido semántico de las preguntas está orientado a la escala propuesta.			
Ortografía	11. Se respeta los criterios ortográficos indispensables en la estructura de las preguntas.			

Juliaca, 17 mayo del 2022



.....
Firma del experto informante

DNI. 02589922



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [checked]

Fecha de entrega: 12/06/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BREYSI LIZ KAREM SALAS CALAPUJA

Dirección: AV. CIRCUNVALACION 1604

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45486893

Teléfono: 991 753 729 email: lizbreysi10@hotmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN DERECHO

Escuela Profesional o Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN DERECHO

Asesor: Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [unchecked] Tesis [checked] Trabajo de Suficiencia Profesional [unchecked] Trabajo Académico [unchecked]

Título: VULNERACIÓN AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS FRENTE AL DESPIDO

ARBITRARIO DURANTE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO DE URGENCIA 016-2020 REGIÓN PUNO

Palabras claves, (3 a 5 términos): Constitución Política del Perú, decreto de urgencia, vulneración

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO POLITICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36

Bisquit Luis S

Firma de Autor



huella digital

12 / 06 / 2025

Fecha